

Propositions pour
un plan d'action
pour l'**égalité de genre**
à l'Université de Liège



Les inégalités existant entre hommes et femmes ne sont malheureusement plus à démontrer. De très nombreuses recherches scientifiques montrent que dans notre société les femmes sont incontestablement défavorisées au niveau professionnel. La crise sanitaire actuelle et le confinement ont pu mettre en évidence une fois de plus que **les femmes consacrent significativement plus de temps que les hommes aux soins des enfants, des proches et de l'organisation familiale, au détriment de leur carrière.**

L'Université de Liège a mis en place depuis plusieurs années des mesures tendant à instaurer à tous niveaux un respect des diversités et une égalité entre les individus. Elle souhaite maintenant **s'engager dans un plan ambitieux Genre et égalité**. Le programme-cadre *Horizon Europe 2021-2027* qui impose la publication d'un *Gender Equality Plan* signé et publié par les Autorités universitaires a été l'occasion pour une trentaine de membres du Groupe de Travail Genre et égalité de l'Institution, venus d'horizons différents, d'échanger, en s'appuyant sur des études scientifiques, des indicateurs chiffrés et sur des constatations, pour construire ensemble **une proposition de politique institutionnelle en matière de genre pour notre Université¹**.

Ce document se veut souple, évolutif et sensible à la diversité des points de vue. Il est ouvert à toute proposition constructive susceptible d'enrichir la réflexion et l'action collectives.



Constats & réflexions préliminaires

1.

L'égalité de genre ne doit pas se réduire à un concept d'égalité des chances, qui enferme dans un discours de compétition et de concurrence, parfaite ou non faussée, et correspond à la référence habituelle à l'efficacité. Il s'agit donc d'inscrire le plan d'action davantage dans un horizon **de justice et d'égalité**.

2.

Le changement culturel recherché n'est pas seulement une question de répartition démographique, il **retentit dans la production de connaissances** qui est au cœur de l'activité universitaire : l'inégalité entre hommes et femmes n'est pas

seulement une injustice institutionnelle ; elle a aussi des effets sur les connaissances scientifiques produites, en termes de contenus et de positionnements épistémologiques.

3.

La politique d'égalité de genre doit **éviter la binarité** et tenir compte des personnes qui ne s'identifient pas aux catégories traditionnelles « homme » et « femme », qu'il s'agisse d'étudiant·es ou de membres du personnel. Dans de nombreuses situations, et notamment dans les statistiques, il serait préférable de tenir compte de cette réalité actuellement invisibilisée et de permettre à chacun de choisir la catégorie en adéquation avec son identité de genre (parmi H/F/autre).

4.

La politique genre de l'Institution a besoin de s'appuyer sur des structures officielles qui déterminent les stratégies et actions à mettre en œuvre et veillent à leur bonne application. Sur le modèle de ce qui a été mis en place pour le Développement durable, par exemple, il s'agirait de créer un **Conseil restreint piloté par un vice-recteur au moins** et un **Conseil scientifique et opérationnel** composé de membres du corps académique, du corps scientifique, du PATO et des étudiants.

Par ailleurs, la Fédération Wallonie Bruxelles impose la désignation d'une **Personne de contact Genre-Gender officer** et dote cette dernière d'un budget annuel de 25 000 €, dont les missions sont définies par la loi. Le/la *Gender Officer* a notamment pour tâche

l'établissement du rapport annuel, qui est publié par l'ARES avec les rapports des autres institutions universitaires. Il est essentiel que l'ULiège désigne un véritable interlocuteur ou interlocutrice – idéalement un binôme – dont la mission devrait être articulée au travail du groupe institutionnel.

5.

L'Université ne doit pas craindre de **publier les chiffres** et schémas de répartition des genres aux différents niveaux de carrière ou aux différents niveaux de décisions. Ce faisant, elle se présentera comme une institution lucide et responsable, qui manifeste une réelle volonté d'améliorer la situation, et pourra ainsi revendiquer une politique institutionnelle Genre et égalité.

6.

Les résultats des travaux du Groupe de travail Genre et égalité ci-après consistent en une série de **propositions de mesures concrètes** à mettre en œuvre le plus rapidement possible. Ces propositions seront soumises à nos Autorités universitaires, et, après approbation, devront faire l'objet d'une large communication dans et hors de l'institution. L'objectif est de faire évoluer la culture organisationnelle vers plus d'ouverture, de diversité, de justice et de transparence.

Propositions



Les propositions ci-dessous se répartissent selon les cinq chapitres d'analyse et d'action recommandés par le programme-cadre européen.



L'équilibre vie professionnelle/ vie privée

Cet enjeu concerne l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'Université et ne cible donc pas prioritairement les femmes. Il est malgré tout pertinent, en l'état, de le prendre en considération, au moins pour ne pas invisibiliser la charge du *care* et du travail domestique, qui reste genrée².

Il est important que l'ensemble des mesures proposées puisse bénéficier à tout le personnel, y compris aux hommes, en ne mettant pas en cause la légitimité professionnelle des personnes concernées.

1.

Organiser le **télétravail** dans une perspective de bien-être du personnel, en veillant à ce que les conditions nécessaires soient réunies : harmonisation et publication des mesures proposées, tout en préservant la liberté académique et scientifique (les chercheurs et chercheuses doivent pouvoir continuer à organiser sagement leur horaire et leurs missions).

2.

Un **plan d'action de soutien à la parentalité** devrait être mis en place rapidement, comme cela a été fait dans d'autres universités de la FWB. La grossesse et l'allaitement ne peuvent en aucun cas porter préjudice à la femme dans le cadre de sa carrière. Mais plus largement, il importe de mieux répartir les tâches liées au soin des enfants. De nombreuses mesures doivent être mises en place rapidement, notamment :

- › Garde des **enfants en bas âge** : La plupart des autres institutions universitaires disposent d'une crèche et/ou offrent des services de garde d'enfants. En l'absence de crèche à l'ULiège, il conviendrait d'étudier des solutions de remplacement comme une aide financière temporaire (3 mois ?) pour la garde privée par un personnel compétent

pour les enfants du personnel ou des étudiants qui n'ont pas pu trouver de place en crèche ; une collaboration avec l'ONE pour augmenter le nombre de places disponibles dans les crèches ; la mise en place d'un système de garde d'enfants malades ou écartés ou une bourse d'échange de services.

- › **Congés liés à la parentalité ou aux soins** : Par souci d'égalité, il convient d'offrir à toutes les catégories de personnel les mêmes facilités et les mêmes droits, en harmonisant selon le meilleur statut (en ce compris le congé mi-temps de fin de grossesse).
- › **Remplacement systématique** en cas de congé de maternité ou de congé parental, quelle que soit la fonction exercée.

- › **Prolongation systématique des contrats** de recherche en cas de maternité, et octroi systématique d'une 7^e année pour les assistantes en cas de maternité durant leur mandat.
- › **Meilleure information des chefs et cheffes de service** sur les droits – et les risques physiques, biologiques et chimiques – liés à la maternité et à l'allaitement.
- › Limitation des **horaires de réunion** pour faciliter la vie familiale.
- › Mise en place d'actions qui stimulent un **changement de mentalité** avec plus de flexibilité, plus de confiance et moins de stigmatisation vis-à-vis de la parentalité, comme c'est le cas dans les pays anglo-saxons.
- › **Valorisation d'une répartition égalitaire des tâches** liées à la charge d'enfants.
- › Aménagement systématique dans les bâtiments universitaires d'un local confortable qui puisse servir de **local d'allaitement** (obligatoire selon la loi), d'infirmierie et de local de repos pour étudiants/personnel en situation de handicap.
- › Facilitation de **l'accès à l'information complète des parents** et futurs parents en matière de procédures, de risques, de droits, de facilités, etc.
- › Mise en **place d'une plateforme de contacts babysitting** (comme pour le covoiturage).

3.

Information sur les différents types de congés ou de diminutions d'horaires pour s'occuper d'un **parent malade**.

2.

Équilibre de genre
dans les fonctions
d'autorité ou
d'avis



1.

La répartition H/F/autre dans les **structures de décision** de l'Université doit être raisonnablement équilibrée. Il importe toutefois de veiller à ce que ce louable souci d'équilibre ne porte pas préjudice à certaines femmes qui seraient exagérément sollicitées, parce que trop peu nombreuses. De même, il convient de tenir compte d'autres types de discrimination (ethnique, sociale, etc.).

À défaut de quota⁴ fixe (par exemple, l'UNamur impose la règle 1/3 – 2/3 à tous les niveaux de gouvernance), il convient d'imposer une **mixité raisonnable** qui tienne compte de la réalité de terrain, avec justification systématique.

En outre, il faut établir dès à présent un **monitoring et un reporting précis** de plusieurs indicateurs afin de vérifier la mise en œuvre effective de cette mesure et la représentativité suffisante des femmes dans les structures de décision (au niveau des conseils de recherche, des facultés, mais aussi des unités de recherche).

On peut aussi penser à réclamer une liste double pour l'attribution des mandats, comme c'est le cas pour toutes les propositions de docteur·es *honoris causa*.

2.

L'ULiège doit identifier clairement le périmètre de sa **direction institutionnelle** afin de mieux valoriser la contribution de ses cadres. Il importe notamment d'être attentifs **aux biais sexistes** (souvent inconscients) qui peuvent exister dans les appels à candidatures⁵. Un élément essentiel à imposer est la transparence à propos des critères d'évaluation des candidatures, qui doivent être définis à l'avance et publiés.

3.

On constate un écart majeur entre hommes et femmes au niveau de **l'accès à la carrière académique et aux promotions** au rang de professeur ou de professeure ordinaire. Mettre en place un **monitoring des candidatures** permettrait de mesurer la limitation de certaines candidatures (biais de genre, formulation inadaptée des conditions et effets d'autocensure) et les pourcentages H/F/autre de candidatures retenues des différents profils académiques. Il est indispensable aussi de veiller à la plus parfaite transparence de la procédure dans son ensemble.

4.

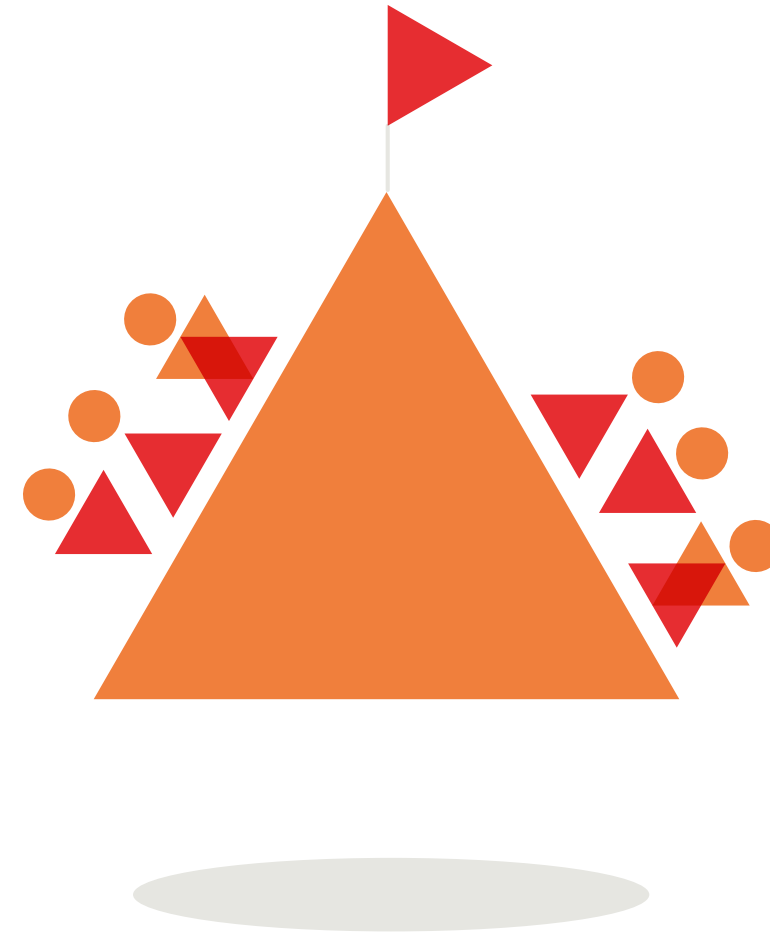
Il a été démontré que l'injonction à la mobilité géographique est particulièrement pénalisante pour les femmes⁶. Il convient de prendre **en compte des mobilités en Flandre** au même titre que celles à l'étranger pour les recrutements et promotions du personnel académique, voire de supprimer cette obligation ou de la remplacer par d'autres possibilités équivalentes (réseau international, séjours fractionnés, etc.).

5.

Il serait utile de mener une réflexion visant à redéfinir les qualités d'un **bon leadership et les compétences nécessaires des chefs et cheffes de service**. Des formations adéquates devraient être mises à la disposition de l'ensemble des catégories du personnel afin qu'elles soient en mesure de revendiquer une place décisionnelle au sein de l'Université.

3.

Égalité de genre dans le recrutement et la progression de carrière



À l'Université, comme partout ailleurs, les femmes sont moins souvent promues et accèdent moins souvent que leurs collègues masculins aux postes à responsabilité. Le **plafond de verre**, même s'il tend à se réduire (très) lentement, est toujours très présent. Plus on monte dans les niveaux hiérarchiques et grades académiques, moins on y trouve de femmes. Or, il ne s'agit pas d'un

manque de compétence. Il a été démontré par ailleurs que les entreprises qui mettent en place un équilibre de genre au niveau de leur direction obtiennent souvent de meilleurs résultats. L'Université doit montrer qu'elle est consciente de cette situation et qu'elle s'en préoccupe sérieusement. Le tableau en ciseau (schéma « en crabe ») montrant l'évolution de carrière de recherche et d'enseignement des hommes et des femmes au sein de l'ULiège devrait retrouver sa place dans la page web consacrée au genre et à l'égalité.

Ce type de données ne doit pas être vu comme une image négative de notre Institution, mais au contraire comme une manière d'afficher une politique institutionnelle lucide et concrète, qui s'engage vers plus de justice et s'investit dans la déconstruction des stéréotypes et biais de genre.

1.

Il y a une volonté d'**équilibre entre les genres pour les recrutements et pour les promotions**, au moins en ce qui concerne les candidatures. On constate cependant que les appels à candidatures ne sont pas toujours exempts de **biais de genre**, que les critères de sélection ne sont pas toujours clairs, voire que les procédures ne sont pas toujours totalement respectées. L'Institution doit y être attentive.

Un **monitoring** des candidatures pour les recrutements comme pour les promotions permettrait de prendre conscience du pourcentage de femmes retenues en relation avec le pourcentage de femmes candidates, ce qui, à terme, pourrait influencer les procédures vers plus de justice.

2.

Les **critères de sélection** pour une candidature à l'accès ou à la promotion dans le corps académique doivent faire l'objet d'une décision institutionnelle. Il ne convient pas de se cantonner à des critères de productivité scientifique, il faut une **évaluation davantage qualitative** que quantitative, selon des modalités à déterminer, qui tiennent notamment compte de façon plus équilibrée des fonctions d'enseignement, des motivations des personnes candidates et de leurs services à la communauté.

3.

L'ULiège a déjà publié une information « **Recruter sans biais de genre** » qui présente l'orientation institutionnelle, à laquelle il serait utile de donner plus de visibilité⁷. Dans certaines facultés, il semble que des présidents de jury imposent à tous les membres du jury d'en prendre connaissance avant les délibérations sur les candidatures. Cette pratique pourrait être généralisée.

Proposer des **formations centrées sur les biais de genre et la déconstruction des stéréotypes** sexistes (souvent inconscients) devrait permettre un changement de culture dans le recrutement et dans la valorisation de la diversité des profils de carrière.

4.

Dans d'autres institutions, on a pu rendre possibles des évolutions de carrière plus équitables, grâce au **mentoring**. Ces pratiques de mentoring prennent en compte les aspects de carrière, de motivation et de stratégie. Certaines initiatives dans ce domaine ont été prises par le Réseau des Doctorant·es (RED), avec la mise en place d'un parrainage et d'un code de conduite interne. On peut également penser à BeWiSe⁸. Ce type d'initiatives doit être soutenu et assumé par les autorités⁹.

5.

La mesure cascade vise à lutter contre le phénomène dit du « tuyau percé » qui se manifeste par un nombre de plus en plus limité de femmes au fur et à mesure qu'on monte dans les grades académiques. Le moindre nombre de candidatures féminines aux grades plus élevés peut s'expliquer par des facteurs organisationnels et structurels et/ou par des facteurs plus individuels. La mesure « cascade » mise en place dans diverses universités allemandes et récemment à l'ULB doit permettre de lutter contre l'érosion graduelle du nombre de femmes dans la pyramide de la carrière¹⁰ en instituant la phase antérieure comme déterminante ou exemplaire pour la phase suivante.

6.

Un observateur ou une observatrice formé aux biais de genre devrait systématiquement siéger dans les **commissions de recrutement et de promotion** où une mixité raisonnable n'a pas pu être respectée en raison de l'indisponibilité de femmes susceptibles de participer aux délibérations.

4.

Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement



1.

Les recherches en études de genre doivent être valorisées par l'ULiège. Le référencement de ces travaux dans le répertoire institutionnel ORBi est nécessaire. Une solution possible serait de sensibiliser les chercheurs et chercheuses à l'utilisation des mots-clés en la matière élaborés dans le cadre des Objectifs de développement durable, dont un volet est consacré au genre. Une réflexion approfondie sur les mots-clés nécessaires pour cerner tous les concepts liés aux études de genre doit être menée par un ensemble de scientifiques volontaires, en collaboration avec l'ULiège Library et la cellule Radius.

2.

Pour susciter des recherches scientifiques dans le domaine, l'ULiège devrait **rétablir la création de bourses de doctorat ciblées sur les études de genre** et réserver un budget pour les recherches dans ce domaine.

3.

Différents groupes se consacrent à des travaux de recherche en études de genre et/ou à leur valorisation. Le FERULiège y travaille depuis 20 ans. D'autres initiatives collectives ont vu le jour plus récemment comme le *Feminist and Gender Lab* en Faculté de philosophie et lettres. Il serait utile de **soutenir ces groupes, les visibilité davantage et valoriser leurs activités.**

4.

Il est aujourd'hui difficile de faire le point sur **l'offre de cours** dispersée qui est proposée actuellement aux étudiants en matière d'études de genre. Selon l'équipe *Radius*, il est possible de screener les programmes de cours, comme on l'a fait pour le dossier « Zéro plagiat », mais les résultats seront très loin de la réalité. Il faudrait donc trouver d'autres moyens pour repérer les enseignements en matière de genre dans notre université.

5.

On pourrait envisager de mettre en place **une formation aux études de genre à titre de projet-pilote dans une faculté** ou dans un programme d'études avant de la généraliser, sur le modèle de la formation « Initiation au développement durable » développée à Gembloux avant d'être rendue obligatoire pour tous les étudiants de bac 1.

Un cours d'Introduction interdisciplinaire aux études de genre est d'ores et déjà en cours de création dans le cadre de la réforme des programmes de bachelier de la Faculté de Philosophie et Lettres. Un cours à option à la Faculté des Sciences Sociales va devenir un cours obligatoire pour tous les étudiant·es de master concernés.

6.

L'institution pourrait aussi encourager le développement de **mémoires en études de genre**. Il faut cependant constater que peu d'enseignants et d'enseignantes sont compétents pour encadrer les travaux et mémoires sur le genre et que ces travaux d'étudiants restent cantonnés à une petite minorité de cours. Il serait donc souhaitable de valoriser, dans les appels de poste, les personnes qui ont une formation ou à tout le moins une sensibilité marquée pour les outils d'analyse ou les approches de genre (voir 4.8).

7.

Certaines **filières d'enseignement** sont manifestement genrées, comportant une écrasante majorité de femmes ou d'hommes. Il convient de soutenir les efforts déjà réalisés par des services comme Réjouissances pour les sciences et techniques afin de rendre le recrutement dans ces matières plus hétérogène.

8.

Il serait pertinent, si l'on veut réduire les biais de genre dans la formulation des questions et des hypothèses de recherches, de faire de la maîtrise ou d'une **sensibilité à l'approche genre une qualification requise ou souhaitée** de façon générale dans tous les appels à candidatures pour les postes de recherche et d'enseignement à l'ULiège.

9.

Il conviendrait de faire l'inventaire des **formations du personnel** qui existent déjà sur la base de ressources internes (communication non violente, formations IFRES, formation des nouveaux chargés de cours, commissions et accompagnement éthique, formations au management d'équipe, etc.) ou externes. Des *guidelines* en la matière devraient être fournies aux formateurs et formatrices internes et externes et inscrites dans leur cahier des charges, pour intégrer systématiquement la dimension genre.

10.

L'Université devrait susciter/imposer **plus de mixité dans les panels de conférence**, à travers un financement plus important¹². Il en va de même pour le financement de projets de coopération au développement intégrant une composante genre.

11.

Pour susciter et soutenir la recherche en études de genre, l'Université pourrait créer un **Prix annuel** du meilleur mémoire ou de la meilleure thèse en ce domaine.

5.

Mesures contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel

La lutte contre la violence fondée sur le genre, qu'elle soit psychologique, physique ou sexuelle, est prioritaire pour l'Université qui entend lutter contre toute forme de violence et d'irrespect et réprimer tout acte dirigé contre un individu, étudiant ou membre du personnel, du fait de son genre, qu'il soit homme, femme ou autre.



1.

L'ULiège doit se positionner clairement dans une **charte institutionnelle** où elle reconnaît honnêtement que les violences de genre existent et qu'elles ne sont ni acceptables, ni acceptées par notre Université. Cette charte définira le comportement que l'Université attend de ses membres et ce qu'elle ne peut admettre. Parce que l'Institution inscrit dans ses priorités l'égalité entre les genres, le refus de toute discrimination, de tout comportement sexiste ou de violence psycho-sociale, elle s'engage à faire respecter les valeurs définies dans la charte. En conséquence, l'Université s'engagera à mettre en place rapidement, en accord avec les victimes, les actions adéquates pour faire cesser toute situation de discrimination, toute violence fondée sur le genre ainsi que tout comportement inapproprié tel que le harcèlement (sexuel ou non) dont elle aurait connaissance par quelque moyen que ce soit.

La communication autour de cette charte serait récurrente et systématique.

2.

Il est essentiel pour les victimes de violence fondée sur le genre qu'elles ne soient pas seules à dénoncer la situation qui est la leur. Une **sensibilisation des témoins** est donc indispensable. Elle doit être soutenue par des actions institutionnelles. La **Directive européenne sur les lanceurs d'alerte** vise à encadrer l'action des personnes qui dénoncent un dysfonctionnement quel qu'il soit. Elle va bientôt devoir être mise en œuvre dans notre Université. Les violences fondées sur le genre doivent être prises en compte dans cette mise en œuvre. L'Institution doit donc réfléchir à la réponse qu'elle souhaite apporter dans ces situations, en vue d'appuyer les personnes de confiance et d'autres éventuelles structures existantes.

3.

Une première réponse à offrir pourrait prendre la forme d'un numéro d'**appel téléphonique unique de première écoute** sur le modèle du 0800 35 200 ouvert aux étudiants et étudiantes pour un soutien psychologique. L'objectif de ce numéro de téléphone est d'offrir un espace de première écoute et d'orientation des personnes (membres du personnel ou étudiant·es) qui s'estiment victimes de discriminations ou de violences fondées sur le genre, vers les personnes de confiance ou les services de Cohezio. Pour les étudiants et les étudiantes, il existe des personnes relais en cas de harcèlement¹³.

4.

Il faudra répondre au futur appel à projet de la ministre Glatigny relatif à une étude quantitative en lien avec le harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur. Comme cela a été relevé par les travaux du groupe de Manon Bergeron¹⁴ au Canada, de vraies stratégies en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles ne se mettront en place qu'une fois le **constat chiffré** réalisé. Le nombre de dossiers ouverts par les personnes de confiance ne représente que la partie émergée de l'iceberg. La ligne téléphonique proposée au point 5.3 peut également donner des informations chiffrées, de même que les alertes lancées par des témoins.

5.

Il convient aussi d'organiser une **formation destinée aux personnes qui commettent des violences de genre**. Il est notamment essentiel de les amener à distinguer le registre de leurs intentions et celui des conséquences de leurs actes et de leurs comportements.

6.

Une **formation à la résistance à la domination et au harcèlement** ainsi qu'à la communication non violente (mise en évidence par la campagne #RESPECT) pourrait être proposée aux membres du personnel et aux étudiants.

7.

Il est important de **soutenir les initiatives prises par des groupes de scientifiques ou d'étudiant·es**, comme celles du RED, celles du Cercle féministe de l'ULiège ou encore celles du Groupe d'Éthique des Étudiants de Gembloux, qui portent sur les violences sexistes et sexuelles et ont pour ambition de mettre en place des mesures de prévention, d'offrir un contact de première ligne et ensuite d'orienter les victimes vers les personnes et services compétents.

8.

Une attention aux violences fondées sur le genre devrait passer aussi par une attention à **la sécurité** dans les espaces de travail, les espaces de circulation et les parkings au sein de l'université. Des enquêtes et marches exploratoires auprès des étudiants et étudiantes et auprès du personnel permettraient de cibler vraiment les lieux problématiques et les améliorations possibles.

Des recherches ont permis de mettre en évidence l'importance pour le **sentiment de sécurité** d'installer une signalétique efficace et de prévoir des lieux d'écoute et de relais en cas d'agression. Visibiliser les femmes dans l'espace public (noms de salles de cours, de locaux ou d'espaces, œuvres d'art, etc.) permet en outre de développer un meilleur **sentiment de légitimité** et de diminuer le sentiment d'insécurité.

Vers plus d'égalité à l'ULiège



Le Groupe de travail Genre et égalité a consacré de nombreuses heures à réaliser le présent document. Il est sans doute important de signaler que ce groupe n'a cessé de croître au fil des réunions, ce qui démontre l'intérêt suscité par ces matières, le besoin d'information et de soutien et l'**urgence d'un changement significatif de système de valeurs** à instaurer dans la communauté universitaire.

Il est intéressant de constater que de nombreuses actions proposées ci-dessus touchent de près ou de loin à la communication, à l'information et à la formation. On peut aussi remarquer que l'Université met déjà à la disposition du personnel et des étudiant·es une information pertinente et quelquefois des formations à propos de nombreuses problématiques, allant de la maternité au recrutement sans biais de genre, en passant par des statistiques de genre à l'Université ou la communication non violente. Cependant, ces **informations sont souvent difficiles à trouver, lacunaires et dispersées** en fonction des différents services compétents. En dehors d'événements particuliers comme la campagne #Respect ou des activités du service Qualité de vie des étudiants,

ce sont des sujets dont on ne parle généralement pas. Or, **une information correcte, complète, facile à trouver, centralisée, correctement visible et appuyée par les Autorités** pourrait sinon résoudre des problèmes, au moins participer à leur résolution.

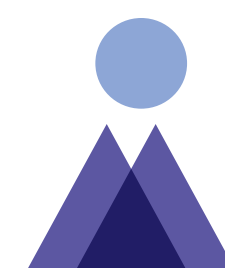
Avant toute chose, il importe de pouvoir indiquer clairement comment l'Université se positionne désormais par rapport aux problématiques de genre. La **charte** suggérée au point 5.1 nous semble un outil essentiel par lequel les Autorités montrent qu'**elles reconnaissent lucidement et honnêtement que des inégalités et injustices existent, dans notre Université comme partout ailleurs, et s'engagent à tout mettre en œuvre pour**

plus d'égalité. Et dès lors, que l'Université réclame de toute la communauté universitaire un comportement et des modes de travail correspondant à ces valeurs.

Pour déterminer les procédures à mettre en place, les actions à réaliser et assurer le suivi des différents projets institutionnels dans ces matières, il importe que les Autorités créent **des structures officielles et permanentes, comme un Conseil Genre et égalité**, comme proposé au point 4 des réflexions préliminaires.

Le moment est opportun pour mettre en place de tels changements. Les exigences de l'Europe et de la Fédération

Wallonie-Bruxelles nous offrent une belle opportunité d'agir, car **il est nécessaire et urgent de déployer une politique institutionnelle ambitieuse à l'Université de Liège en faveur de l'égalité de genre.**



Annexe 1

Liste des personnes
invitées à participer
au Groupe de travail
Genre et égalité de
l'ULiège



Ont participé aux travaux :

1.	Agro	Linda	ARH
2.	Barbier	Marie	SUPHT, Cellule bien-être psychosocial
3.	Bardiau	Marjorie	Assistante, ULiège Library-Sciences de la Santé et CCS
4.	Beuker	Laura	Assistante, MSH et FERULiège
5.	Bomans	Bastien	Boursier de doctorat, FPHL et Feminist & Gender Lab
6.	Boveroux	Véronique	Directrice, Service des Affaires juridiques
7.	Chane-Alune	Eléna	RADIUS
8.	Claro	Mona	Chargée de cours, FASS et FERULiège
9.	Collette	Caroline	Agrégée, FS et CCS
10.	Cormann	Grégory	Chargé de cours, FPHL
11.	Cornet	Annie	Professeure ordinaire, HEC
12.	Delfosse	Annick	Professeure ordinaire et Vice-Doyenne, FPHL
13.	Ernst	Brigitte	ARD
14.	Evraud	Martine	CSC, Centrale Chrétienne des Services Publics
15.	Gavray	Claire	FERULiège
16.	Gloesener	Justine	Assistante, FA
17.	Kill	Marie	Aspirante FNRS, FPHL et Feminist & Gender Lab
18.	Léonard	Angélique	Professeure ordinaire, FSA
19.	Mouhamed	Amin Nsangou	RED
20.	Naze	Yael	Maitre de recherches FNRS, FS
21.	Shaik	Farah Jeelani	Assistante, FASS
22.	Simart	Claudine	Pôle muséal et culturel
23.	Vandeleene	Catherine	SMAQ

Ont été invitées et régulièrement informées :

24.	Berhin	Aurore	Service Qualité de vie des Étudiants
25.	Brahy	Rachel	Première logisticienne de recherche, MSH
26.	Caeymaex	Florence	Maitre de recherches FNRS, PHL
27.	Delcenserie	Véronique	Professeure, FMV
28.	Faulx	Daniel	Professeur ordinaire, FPLSE
29.	Hirt	Émilie	SUPHT, Cellule bien-être psychosocial
30.	Pirenne	Anne-Cécile	Service Qualité de Vie étudiants
31.	Puttaert	Ninon	Assistante, FPLSE et Projet UNISAFE

Notes

1. La liste des personnes ayant participé à la rédaction de ce rapport est donnée à la fin de ce document.
2. Cf. notamment article d'Annie Cornet cité en note 4 ; Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/fh2020-ch7.pdf>
3. Cf. Plan d'action « Soutien à la parentalité » de Saint-Louis-UCLouvain (plan adopté par le CAPG le 5 juin 2018 et par le Conseil de direction le 13 septembre 2018. [cd_plan_parentalite.pdf \(usaintlouis.be\)](#).
Del Rio Carral, Maria ; Fusulier, Bernard, « Jeunes chercheurs face aux exigences de disponibilité temporelle », Temporalités. Revue de sciences humaines et sociales, [En ligne], vol. 18, 2013, <https://journals.openedition.org/temporalites/2614>.
Ackers, Louise, « Internationalisation and Equality. The Contribution of Short Stay Mobility to Progression in Science Careers », Recherches sociologiques et anthropologiques, vol. 41, n° 1, 2020, p. 83-103.
4. Il est intéressant de noter avec Annie Cornet que la loi belge impose depuis 2011 un quota minimum de femmes dans les conseils d'administration des sociétés privées et des ASBL – voir « Ingénierie du diagnostic d'égalité F/H dans les universités », p. 19, non encore publié.
5. Voir un exemple d'application d'évaluations alternatives basées sur DORA <https://sfdora.org/>. *Better science est une initiative suisse : <https://betterscience.ch/fr/calls-to-action/#/>. L'UGent applique une démarche similaire. <https://www.ugent.be/en/research/research-strategy/evaluation/research-evaluation-principles.pdf>.*
6. Bernard Fusulier a publié plusieurs études sur des mobilités alternatives et les difficultés liées à la mobilité pour les chercheur.es et leurs familles :
 - › *Fusulier, Bernard ; Del Rio Carral, Maria, Chercheur-e-s sous haute tension. Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille, Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 2012.*
 - › *Fusulier, Bernard ; Barbier, Pascal & Dubois-Shaik, Farah, « “Navigating” through a scientific career: a question of private and professional configurational supports », European Educational Research Journal, vol. 16, 2017, p. 352-372.*
 - › *Fusulier, Bernard ; Del Rio Carral, Maria ; Baguette, Alexandre ; Godesar, Christine, « Conjugalité/parentalité et carrières scientifiques à l'épreuve de la mobilité chez les couples de chercheur-e-s », dans Merla, Laura ; François, Aurore (éds), Distances et liens, Louvain-la-Neuve, Academia, 2014.*
 - › *Fusulier, Bernard, « L'expérience de la carrière scientifique aujourd'hui, zoom sur le vécu de postdoctorants », M/S : médecine sciences, vol. 32, n° 3, 2016, p. 297-302*
7. https://www.uliege.be/cms/c_12962376/fr/evaluer-et-recruter-sans-biais-de-genre
8. www.bewise.be
9. Voir notamment l'outil proposé par le projet Garcia : http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/10/GARCIA_working_papers_13.pdf. BeWiSe offre aussi des possibilités de mentoring. <http://www.bewise.be/mentoring>.
10. https://www.ulb.be/medias/fichier/genre-questions-reponses_1540372643696-pdf ; <https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>
11. Une rapide recherche menée par Radius dans Orbi repère 480 publications liées au genre pour l'Université de Liège pour la période 2015-2021, mais il s'agit surtout de recherches médicales en lien avec les mots clés suivants : 'female', 'male', 'gender' and 'pregnancy'. Une deuxième requête, plus sélective en termes de mots clés, ne renvoie qu'à 15 publications sur la période 2015-2021 pour toute l'université.
12. Voir aussi la charte pour des panels inclusifs qui peut être signée par des institutions <https://inclusivepanels.be/fr/charter-organisations#formulaire> et par des intervenants <https://inclusivepanels.be/fr/charter-intervenant-e-s#formulaire>.
13. https://www.uliege.be/cms/c_9814347/fr/ensemble-engageons-nous-contre-le-harcelement
14. https://chairevssmes.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/124/PIECES_Rapport-complet_Bergeronal-octobre-2020.pdf

