

# Genre & égalité

Feuille de Route



## Plan Stratégique Institutionnel ULiège 2022-2026

### *Feuille de route Genre et Égalité*

#### Note introductive

Lors de la réunion du Conseil d'administration du 12 octobre 2022, l'Université de Liège a été dotée d'un nouvel organe institutionnel, le CGE - Conseil Genre et Égalité. Ce Conseil s'est vu confier, notamment, les missions (i) de proposer au C.A. une stratégie institutionnelle en matière de politique de genre et d'égalité, (ii) de lui soumettre un plan d'action et (iii) d'en assurer la mise en œuvre.

Une année plus tard, l'Institution a pu prendre connaissance de la « Position du Conseil Genre et Égalité », une proposition de stratégie institutionnelle déclinée en une série d'actions prioritaires à mener. À l'issue du C.A. du 11 octobre 2023, il a été convenu de confier au CGE la mission d'élaborer, sur cette base, un plan d'action spécifique. Les 10 fiches-actions que nous présentons ici constituent la Feuille de route Genre et Égalité, qui s'intègre au Plan Stratégique Institutionnel 2022-2026 (prise d'acte par le Conseil d'administration lors de sa séance du 13 septembre 2023).

L'ensemble de ces actions répondent aux exigences de la HRS4R – *Human Resources Strategy for Research*, le label européen décerné aux universités qui, comme la nôtre, mettent en œuvre la Charte européenne du chercheur et le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs et s'efforcent d'améliorer les pratiques en matière de recrutement et de conditions de travail en milieu académique et de recherche. Les fiches-actions ont été révisées par RISE (Didier Mattivi - Véronique Larosa) dans cette perspective.

Le CGE a veillé à construire une feuille de route ancrée dans les pratiques et les réalités quotidiennes propres à notre Institution. Son ambition est de valoriser, consolider et visibiliser les dispositifs existants pour fournir un appui fiable au tournant que l'Université souhaite prendre, notamment en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Conformément à son fonctionnement participatif, le CGE a associé l'ensemble de ses membres à sa réflexion et effectué un important travail de terrain et de co-construction avec des membres du personnel administratif concerné par les actions à mener (Cellule RPS, QVE, SCOM, Service formation de l'ARH, SAJ). Toutes les fiches-actions ont également fait l'objet d'une concertation avec les directrices et directeurs des administrations concernées. Que toutes ces personnes soient remerciées pour leur contribution.

La rédaction finale de ces fiches-actions a été assurée par Caroline Glorie (assistante Conseillère). Elle a bénéficié de l'appui technique de Christophe Breuer, ainsi que de Françoise Motte (Équipe d'appui à la stratégie). Qu'ils soient également chaleureusement remerciés.

Florence Caeymaex  
Présidente du CGE  
Conseillère à l'Éthique et aux Politiques d'Égalité ULiège

# Visibilisation des procédures internes de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, et de harcèlement

Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.04

<b>Description du projet</b>	
Intitulé du projet	Rendre visible la procédure de signalement, de suivi et de sanction relative aux violences de genre
Référence	A13O01P02-01 HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3,
Contexte, enjeux et besoins	<p>Toutes les études montrent que les personnes victimes de violences sexistes et sexuelles, de genre, liées à l'orientation sexuelle, ou à toutes autres formes de discrimination dénoncent très peu les situations qu'elles vivent. D'une part parce qu'elles n'ont pas de perspective sur le déroulement de la prise en charge et, d'autre part, parce qu'elles estiment que cette prise en charge sera quasi inexistante ou très insatisfaisante, voire que le signalement risque de leur attirer des difficultés (représailles). L'absence d'information sur les cas traités ainsi que sur le suivi donné par l'institution pourrait ainsi laisser penser que rien n'est fait, bien que cela ne soit pas le cas.</p> <p>L'explicitation des procédures permet de rassurer quelque peu les personnes victimes de VSS et d'augmenter leur confiance envers l'Institution, mais aussi d'envoyer un message aux agresseur-es sur la non-impunité de certains comportements. La publicisation et la communication de ces routes internes sont donc essentielles.</p>
Objectifs, description	<p>Lutter contre les discriminations et veiller au bien être dans l'institution.</p> <p>1) Sensibiliser la communauté étudiante lors du J-1 (stand) et les différents corps de la communauté universitaire lors des journées de formation et d'accueil.</p> <p>2) Faire connaître les services de prise en charge via le site internet, la création de supports papiers de différents types. Le violentomètre et les stickers comme outils d'accroche, le flyer des prises en charge comme document adressé aux tiers, témoins et accompagnant-es.</p> <p>Chacun de ces documents est accompagné d'une communication en ligne et sur les réseaux sociaux.</p> <p>Public cible : communauté étudiante et ensemble du personnel</p>
<b>Contribution à la stratégie institutionnelle</b>	
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre
<b>Suivi du projet</b>	
Statut du projet	2. Projet en cours
Phase du projet	3. Phase d'exécution
Avancement	80 %

Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2024-2025
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Mise à jour de la page <a href="http://uliege.be/harcèlement">uliege.be/harcèlement</a>	01/02/2024	01/02/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Création et diffusion du violentomètre	01/05/2024	01/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Communication en ligne et première distribution du violentomètre	07/05/2024	07/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Traduction et impression du violentomètre en anglais	01/06/2024	01/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création de deux stickers « stop harcèlement » et « stop discrimination » pour les étudiant·es	01/08/2024	01/08/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Mise à jour et nettoyage des pages internet	30/10/2024	30/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Systématiser la prise de parole de la personne chargée de mission genre et égalité/du CGE lors des journées de formations du personnel dans les trois corps : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Séance d'accueil et/ou Journée éthique (scientifiques)</li> <li>- Séance d'accueil nouveaux membres du personnel du cadre BO</li> <li>- Séance d'accueil nouveaux membres PATO article 63</li> <li>- Séminaire d'accueil des académiques (IFRES)</li> </ul>	01/09/2024	15/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Stand lors de la journée J-1 (Matériel de communication : cartes postales campagne respect, roll-up, violentomètre FR et ANGL, stickers)	12/09/2024	12/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création d'un visuel explicatif des prises en charge internes (membres du personnel et étudiant·es) :	01/05/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- News qui renverra vers une nouvelle page référencée depuis la page <a href="http://uliege.be/harcèlement">uliege.be/harcèlement</a></li> <li>- PPT en ligne</li> <li>- Flyer</li> <li>- Affiche A2 (envoi par mailing interne)</li> </ul>			
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	10 000 violentomètres distribués Distribution de la documentation sur les routes internes Sensibilisation J-1 et dans les auditoires			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes au Gt VGS			
Ressources financières	1200 euros impressions 1200 euros graphisme 600 euros traduction			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale			
<b>Équipe de projet</b>				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Membres	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE		
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE		
	Magali Thonon	Affaires étudiantes		
	Marie Barbier	Cellule RPS		
	Emilie Hirt	Cellule RPS		
	Hélène Da Silva	Cellule RPS		
	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
	Aurélié Bastin	Service Communication		



## 25 novembre : journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement

Fiche de projet

Date Juillet 2024  
 Version 00.03

Description du projet				
Intitulé du projet	25 novembre journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement			
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3,			
Contexte, enjeux et besoins	La prise en charge des violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement au sein de l'institution est un changement culturel profond. Le soutien officiel des autorités universitaires envers ces changements est essentiel dans leur advenue et leur efficacité.			
Objectifs, description	<p>Lutter contre les discriminations et veiller au bien-être au sein de l'institution.</p> <p>Valoriser et visibiliser le travail fait par l'ULiège en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement à travers la tenue d'une journée institutionnelle annuelle. Cette journée permet de coordonner différentes administrations et services autour d'une même problématique.</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire, étudiant-es et membres du personnel.</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	80 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2024-2025
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Création d'une journée institutionnelle de lutte contre les violences sexistes et sexuelles le 25 novembre	01/06/2024	01/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Campagne de sensibilisation des services d'aide ULiège durant le mois de novembre (« novembre blanc ») : - Mails (pubdoc et exploder) / News / bandeau my / visuel écran	01/11/2024	01/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Roll-up sur base du violentomètre</li> <li>- Matériel distribué : violentomètre, 3 stickers, ruban blanc, affiche, poster reprenant les différents éléments (envoi par mailing interne aux directions d'administration)</li> <li>- Activité culturelle ou scientifique de sensibilisation (QVE)</li> </ul>			
	Vis mon job pour faire connaître la cellule RPS et les Affaires étudiantes	25/11/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Tour des auditoires, distribution du violentomètre et des stickers	25/11/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Conférence du 25/11 : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mail / Agenda / Bandeau my / Visuel écran / eNews agenda</li> <li>- Introduction par la Rectrice</li> <li>- Conférencière extérieure</li> <li>- Présentation des chiffres de la cellule RPS</li> <li>- Présentation des résultats de l'enquête Behaves</li> <li>- News post événement sur la page genre et égalité</li> </ul>	25/11/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Distribution du flyer de présentation des prises en charge internes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lors de la journée du 25/11</li> <li>- Envoi par mailing interne du flyer et de l'affiche</li> <li>- News qui renverra vers une nouvelle page référencée depuis la page uliege.be/harcèlement</li> </ul>	25/11/2024	25/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Focus formations internes ARH et étudiantes liées aux VSS <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mail / Agenda / Bandeau my</li> </ul>	01/11/2024	01/11/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Distribution du document sur les routes internes Taille du public lors de la journée du 25 novembre			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				

Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante Participation active de la Cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes	
Ressources financières	500 euros accueil d'une conférencière extérieure 500 euros drink	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
<b>Équipe de projet</b>		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
Membres	Aurélie Bastin	Service Communication
	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
	Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Anne-Cécile Pirenne	Qualité de vie étudiante
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Magali Thonon	Affaires étudiantes
	Marie Barbier	Cellule RPS
	Emilie Hirt	Cellule RPS
	Hélène Da Silva	Cellule RPS

## Formations VSS

### Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

<b>Description du projet</b>						
Intitulé du projet	Formations centrées sur les biais de genre, la déconstruction des stéréotypes et les violences liées au genre à l'attention de l'ensemble de la Communauté universitaire.					
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1.3, 4.4					
Contexte, enjeu et besoins	<p>Enjeux : En luttant activement contre les violences sexistes et sexuelles, y compris le harcèlement, l'université s'est engagée dans une profonde transformation culturelle qui porte sur ses manières de faire et de fonctionner. Afin d'accompagner au mieux ces transformations, il est nécessaire de proposer des formations, qu'elles soient obligatoires pour toutes et tous, ou optionnelles et adressées à un public spécifique.</p> <p>Il convient de rappeler, par exemple, que les juristes et les hauts magistrats, confrontés de manière spécifique aux enjeux des VSS, ont rendu des formations obligatoires. Les universitaires y sont, eux aussi, confrontés.</p>					
Objectifs, description	Création de formations propres à l'Uliège, une obligatoire et plusieurs optionnelles, visant à lutter contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre. La formation obligatoire est en ligne et adressée à l'ensemble de la communauté universitaire. Les optionnelles complètent certaines formations présentes actuelles.					
<b>Contribution à la stratégie institutionnelle</b>						
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes					
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre					
<b>Suivi du projet</b>						
Statut du projet	2. Projet en cours					
Phase du projet	3. Phase d'exécution					
Avancement	40 %					
Ressources	3. Suffisantes					
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026		
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance		Réalisé	Progression	
	Etat des lieux des formations VSS avec Madame Goffin	19/06/2024	19/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Enrichissement de l'offre de formation actuelle pour des publics spécifiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation pour s'adresser aux personnes transgenre (Les CHEFF)</li> <li>- Formation témoins de première ligne et secrétaires</li> </ul>	01/09/2024	01/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation doyens</li> <li>- Formation commission disciplinaire académique</li> </ul>			
	Communication et invitation à ces formations	01/10/2024	01/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Ajout d'un module « Inclusivité et diversité » dans la formation « Principes de base de management »	01/02/2025	01/02/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création du GT formation en ligne obligatoire	01/10/2024	01/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Benchmark	01/10/2024	01/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion et choix du support de la formation en ligne et contenu des slides	01/12/2024	01/12/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur le conditionnement du financement Fédé vers les comités de baptême sur la base du suivi des formations	01/12/2024	01/12/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Choix des outils informatiques qui vont permettre la mise en œuvre de la formation en ligne (communauté étudiante et ensemble du personnel)	01/03/2024	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation de l'ensemble de l'institution (communauté étudiante et ensemble du personnel)	Juillet - Août 2025	Juillet - Août 2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation des nouveaux venus	Juillet - Août 2026	Juillet - Août 2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Formation en ligne ULiège			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du groupe de travail sur les violences de genre et sexuelles (GT VGS) Participation active de la direction ARH – Formations Participation active du Service de communication Participation active de la Qualité de vie étudiante Participation active de la cellule des Risques Psycho-sociaux et des Affaires étudiantes			
Ressources financières	À estimer (sur la base de la formation proposée à l'Université de Genève et de Sciences Po, Paris). Benchmark à faire.			
Ressources immobilières				

Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
<b>Équipe de projet</b>		
Autorité	Florence Caeymaex Anne Goffin	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité Attachée de direction ARH
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Anne Goffin	ARH
	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Dominique Morsomme	Prof. Ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Aurélien Bastin	Service communication
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Björn-Olav Dozo	Care Numérique
	Estelle Maes	Care Numérique
	Sophie Blain	Cellule développement durable

# Charte d'éthique et de déontologie

## Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Rédaction d'une charte « Déontologie/Politique d'égalité et d'intégrité scientifique »				
Référence	HRS4R – 1.1, 1.4				
Contexte, enjeux et besoins	L'institution estime nécessaire de préciser, pour l'ensemble de la communauté (étudiant-es et membres du personnel, quel que soit leur statut), les principes éthiques qu'elle entend défendre dans toutes ses sphères d'activités : relations de travail, relation pédagogique et production scientifique. Ces principes incluent la liberté académique, la responsabilité et l'intégrité en recherche, le respect des personnes et l'inclusivité.				
Objectifs, description	Rédaction d'une charte d'éthique et de déontologie qui concernera l'ensemble de la communauté universitaire et qui entrera en vigueur en 2025. Public cible : toute la communauté universitaire.				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Lever - L'Éthique au coeur de nos pratiques				
Objectif	21. Mettre l'éthique au cœur des politiques institutionnelles et favoriser la transparence dans les processus décisionnels				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	40 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	Choisissez un élément.	Fin	Choisissez un élément.	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Création du groupe de travail « charte éthique »		01/04/2024	01/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Organisation d'une journée d'études le 30 mai 2024		30/05/2024	30/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Conférence de Mme Tulkens		30/05/2024	30/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Réunions du GT Charte éthique entre août et décembre 2024		01/12/2024	01/12/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation des travaux à la Rectrice et aux autorités		30/01/2025	30/01/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation au Conseil d'Administration		28/02/2025	28/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation à la communauté Universitaire		08/03/2025	08/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Informations et communications autour de la Charte		01/07/2025	01/07/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
Description de l'indicateur		Objectif / Cible			

Indicateur d'atteinte des objectifs	Rédaction de la charte	
	Diffusion de la charte	
Motivation des adaptations		
<b>Conditions de réussite du projet</b>		
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité Participation active du groupe de travail « charte éthique »	
Ressources financières	Paiement d'un-e juriste pour une durée de 3 mois.	
Ressources immobilières		
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale	
<b>Équipe de projet</b>		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Caroline Glorie	Assistante attachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
Membres	Rudi Cloots	Président du CEIS
	Véronique Boveroux	Directrice des affaires juridiques, Ethics officer
	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Evelyne Favart	Affaires doctorales, RISE, membre du CEIS
	Frédéric Bouhon	Prof. FDSPC
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE
	Pierre Drion	Prof. ordinaire FM, membre du CEIS

## LBGTQIA+

### Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Sensibilisation et prévention contre les LBGTQIA+phobies				
Référence	A13O01P03-01 HRS4R – 1.4, 1.5				
Contexte, enjeux et besoins	<p>Des étudiant-es et des membres du personnel rapportent des propos transphobes ou homophobes tenus par des pair-es, professeur-es, par des chef-fes de service et des comportements inadéquats envers des personnes LBGTQIA+ de la communauté universitaire, mais aussi des difficultés administratives, parfois ressenties comme des violences. Par ailleurs, compte tenu de la persistance de violences symboliques ayant lieu dans l'espace de l'institution (p. ex. la récente dégradation du drapeau arc-en-ciel sur le campus de Gembloux, ou encore l'inscription de tags homophobes dans certaines toilettes), la réponse institutionnelle à ces hostilités est indispensable et s'inscrit dans la continuité de ses politiques d'égalité.</p> <p>L'Université exige que toute personne soit respectée dans son identité. Différentes actions sur la thématique LBGTQIA+ ont été menées sur les campus de Gembloux (notamment par le Collectif Zherot) et de Liège (levée de drapeau arc-en-ciel, débat, spectacle "Chose", article dans le Quinzième Jour, sensibilisations QVE, collaborations avec le secteur associatif pour des conférences et des projets comme "Unique en son genre", etc.) en vue de démontrer que l'ULiège se veut être un espace bienveillant pour toute personne, qu'importe son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre. Ces actions de sensibilisation doivent s'inscrire dans la durée.</p>				
Objectifs, description	<p>Sensibiliser et prévenir contre la haine et renforcer les dynamiques positives de sensibilisation autour des questions LBGTQIA+. Les enjeux liés sont à la fois d'ordre symbolique (université bienveillante) et pratiques (politiques inclusives, formations, sensibilisation grâce à deux événements institutionnels annuels : 17 mai et Pride Liège).</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire.</p>				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	2. Projet en cours				
Phase du projet	3. Phase d'exécution				
Avancement	80 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2021-2022	Fin	2024-2025	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Journée institutionnelle du 17 mai : Conférence CGE		17/05/2024	17/05/2024	☑ ☑ ☑

	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran	17/05/2024	17/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Film QVE le 16 mai	16/05/2024	16/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Mails / News / Agenda / bandeau my / visuel écran	16/05/2024	16/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Levée du drapeau arc-en-ciel sur tous les campus et message institutionnel	17/05/202X	17/05/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Préparation de la Pride. Matériel de communication pour le stand et le char : - Cartes postales Respect - Pins campagne Respect - T-shirts avec logo et phrase de sensibilisation - Préservatifs (CLPS) - Drapeaux arc-en-ciel, drapeaux inclusifs et drapeaux transgenre - Distribution de Violentomètres - Roll-up Violentomètre - Badges « ULiège Pride » - 2 stickers contre le harcèlement - Guide de la transidentité (FW-B)	24/08/2024	24/08/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Rentrée du dossier de participation (char, Rogé le Toré, quelques jobiste, DJ)	31/06/2024	31/06/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Participation de l'ULiège à la Pride du 24 août	24/08/2024	24/08/2024	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Conférence, projection de film			
	Participation à la Pride			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité 5-6 jobistes pour la sécurité (cordage).			
Ressources financières	Budget : 7 000 €			
Ressources immobilières	-			
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale.			
<b>Équipe de projet</b>				

Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'Éthique et aux Politiques d'Égalité
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Dominique Morsomme	Prof. ordinaire FPLSE, membre du CGE
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Caroline Glorie	Assistante rattachée à la Conseillère à l'éthique et aux politiques d'égalité
	Aurélie Bastin	Service communication
	Estelle Portassau	Service communication
	Elodie Chapaux	Service communication
	Marie-Noëlle Chevalier	Service communication
	Alice Lacroix	Service communication
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité de vie étudiante
	Antoine Henrotin	Membre du CGE

## Sensibilisation et sécurité étudiante

### Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet				
Intitulé du projet	Sensibilisation et sécurité étudiante			
Référence	HRS4R – N/A			
Contexte, enjeu et besoins	<p>La communauté étudiante demande une attention particulière en matière de sécurité, de sensibilisation compte tenu de son renouvellement rapide.</p> <p>Le Conseil genre et égalité a pour mission de vérifier que la communauté étudiante est accompagnée dans la prévention et la sensibilisation aux violences, notamment sexistes et sexuelles. Cette sécurité concerne à la fois les espaces fréquentés par les étudiant.es dans leur quotidien, mais également les espaces récréatifs et festifs en lien avec leurs parcours universitaires. Il est opportun pour l'Université de garder une oreille attentive aux besoins des étudiant.es en la matière (notamment, en collaboration avec des groupes comme le Cercle féministe de l'ULiège).</p>			
Objectifs, description	<p>Vérifier la mise en place de dispositifs de sécurité à l'égard des étudiant.es, notamment lors de contextes festifs, sur les campus, dans les cercles et lors des baptêmes.</p> <p>Soutien aux Affaires étudiantes dans l'organisation de la Sem'Aime</p> <p>Public cible : la communauté étudiante</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Lever - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	30 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2024-2025
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Assurer la présence d'associations anti-discrimination ou d'un service de sécurité et de circulation (de type Stewart, prévention par les pairs) lors de contextes festifs (comme l'Unifestival).	01/09/2024	01/09/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Coordination entre le CGE et les Affaires étudiantes pour la Sem'Aime.	01/02/2025	01/02/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Soutien à la prévention dans les comités de baptême et cercles.	01/06/2025	01/06/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

	Organiser des marches exploratoires sur le campus en collaboration avec l'ARI.	01/04/2025	01/04/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur les marches exploratoires	01/07/2025	01/07/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du CGE Participation active du Service Qualité de vie étudiante			
Ressources financières	Financement de la présence d'associations sur l'Unifisitval (estimation budgétaire en cours).			
Ressources immobilières				
Autres conditions				
<b>Équipe de projet</b>				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE		
	Anne-Cécile Pirenne, Aurore Berhin	Qualité vie étudiante		
	Lionel Hougardy	Responsable de la sûreté, ARI		
	Cercle Féministe			

# Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de décision de l'institution

Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet				
Intitulé du projet	Égalité de genre dans les carrières et équilibre de genre dans les organes de l'institution			
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 2.2, 2.3			
Contexte, enjeux et besoins	<p>Le mémorandum Femmes et Sciences a établi que les institutions universitaires belges francophones souffrent d'une répartition de genre inégale au cours de la progression des carrières universitaires. Il convient donc d'analyser et de systématiser les méthodes pour contrer les biais de genre et y porter attention dans les procédures d'évaluation, de recrutement et de promotion.</p> <p>Il importe d'informer la communauté universitaire sur les biais de genre et sur les stéréotypes qui y sont associés.</p> <p>La composition des organes de gouvernance et d'évaluation doit être autant que possible représentative de la diversité dans l'institution universitaire.</p>			
Objectifs, description	<p>Un recrutement et des promotions sans biais de genre.</p> <p>Des organes de gouvernance représentatifs de la diversité dans l'institution universitaire et une mixité raisonnable au sein des organes de gouvernance et des groupes décisionnels de l'institution.</p> <p>La diffusion des chiffres de répartition hommes/femmes au sein de l'institution. La réadaptation des mesures d'égalité de genre en fonction des chiffres obtenus.</p> <p>Public cible : les académiques, scientifiques et membres PATO</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Lévier - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	30 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Création du GT « Égalité dans la carrière »	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Signer la Charte sur les panels inclusifs dans les colloques organisés à l'ULiège.	01/03/2025	01/03/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication News / bandeau my / visuel écran.	01/03/2025	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Sensibilisation et information sur les mesures préconisées par le mémorandum Femmes et Sciences pour lutter contre les discriminations dans les carrières (mesure cascade, effet ciseaux, etc.) dans les différentes facultés et dans les organes de gouvernance.	01/07/2025	01/12/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexions quant aux moyens d'arriver à une mixité raisonnable dans tous les organes de décision.	01/07/2025	01/12/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Intégration de critères de genre dans les appels à recrutement et à promotion	11/10/2025	11/10/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Formation des membres des commissions aux biais de genre	01/06/2026	01/06/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur ces différents éléments	11/10/2025	11/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Rapport sur l'égalité de genre (rédaction et suivi sur la durée) Documentation distribuée			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du l'ULiège Participation active des Affaires académiques Participation active de Radius			
Ressources financières	Impressions : 1000 euros			
Ressources immobilières				
Autres conditions				
<b>Équipe de projet</b>				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		

Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Véronique Boveroux	Directrice des affaires juridiques
	Eva Zeimetz	Directrice des affaires académiques
	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, responsable des Alumni
	Anne Goffin	Attachée de direction ARH
	Aurélie Bastin	Service communication
	Membre CGE	
	Membre RISE	
	Membre de Radius	

## Chiffres clés sur le genre

### Fiche de projet

Date juillet 2024  
 Version 00.03

<b>Description du projet</b>	
Intitulé du projet	Monitoring sur le genre : répartition hommes/femmes, cours et recherches menées sur des thématiques genre
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 2.2, 2.3
Contexte, enjeux et besoins	<p>L'université de Liège s'est dotée depuis quelques années de chiffres concernant la répartition des hommes et des femmes aux différents niveaux de l'institution, ainsi que de chiffres sur les cours et les recherches liées aux thématiques genre. Ces chiffres sont essentiels pour mesurer l'égalité concrète dans l'institution, son évolution, ainsi que de lutter contre le plafond de verre.</p> <p>Chaque année, la Personne Contact Genre (actuellement Éléna Chane-Alune) rédige un rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Liège, avec l'aide de la Cellule Radius. S'il est relativement simple de préciser le nombre de femmes et d'hommes aux différents stades des études et de la carrière, il est parfois plus difficile de connaître leur répartition dans les conseils et commissions, ainsi que dans les candidatures pour recrutement ou promotion.</p> <p>Un monitoring des candidatures pour les recrutements et promotions permettrait de mesurer le pourcentage de femmes candidates et d'envisager les mesures à prendre pour corriger d'éventuels déséquilibres.</p> <p>Pour les nominations à des structures de décision (et pas seulement celles qui concernent la recherche), un monitoring et un reporting précis permettraient de vérifier que la mixité raisonnable a bien été respectée, et donc que la représentativité des femmes dans les structures de décision à tous les niveaux est bien suffisante.</p>
Objectifs, description	<p>Mesurer les politiques d'égalité de genre dans le recrutement et dans la progression des carrières.</p> <p>Continuer la rédaction du rapport genre et égalité.</p> <p>Monitoring au niveau des facultés.</p> <p>Monitoring sur les cours et les recherches liées aux thématiques de genre.</p>
<b>Contribution à la stratégie institutionnelle</b>	
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre
<b>Suivi du projet</b>	
Statut du projet	2. Projet en cours
Phase du projet	3. Phase d'exécution
Avancement	50 %
Ressources	3. Suffisantes

Calendrier	Début	2022-2023	Fin	2026-2027	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Rédaction et diffusion du rapport sur l'état de l'égalité de genre 2022 – 2023		01/12/2023	01/12/2023	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Rédaction du rapport 2023-2024		01/12/2024	01/12/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Présentation du rapport le 11 octobre 2024		11/10/2024	11/10/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Rencontre avec les Affaires académiques et la cellule Radius afin de faire un état des lieux sur les collectes de chiffres		01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Adapter et ajouter de nouveaux indicateurs		01/03/2025	01/03/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Lancement d'un monitoring sur les cours		01/04/2025	01/04/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Première récolte de chiffres		01/05/2025	01/05/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Dernière récolte de chiffres et analyse		15/06/2025	31/08/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Communication des résultats		11/10/2025	11/10/2025
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur		Objectif / Cible		
	Rédaction du rapport sur l'égalité de genre Chiffres clés par faculté Chiffres clés sur les cours et la recherche				
Motivation des adaptations					
<b>Conditions de réussite du projet</b>					
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité. Participation active des Affaires académiques. Participation active de la cellule Radius.				
Ressources financières	Impressions : 1000 euros Graphisme : 500 euros				
Ressources immobilières					
Autres conditions	Affaires académiques Radius				
<b>Équipe de projet</b>					
Autorité	Florence Caeymaex		Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		

	Eva Zeimetz	Directrice des affaires académiques
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
	Eléna Chane-Alune	Personne de contact genre, Responsable des Alumni
	Fabienne Michel	Radius
	Membre du CGE	
	Aurélie Bastin	Service communication

## Parentalité du personnel et étudiante

### Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet					
Intitulé du projet	Soutien à la parentalité du personnel et des étudiant-es				
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 3.1, 4.2				
Contexte, enjeu et besoins	<p>La parentalité ne devrait pas être un frein dans le cadre de ses études ou de sa carrière. Elle ne devrait pas non plus constituer un des ressorts majeurs de l'inégalité hommes / femmes au sein des carrières universitaires. En effet, les études démontrent que la parentalité constitue un frein dans les carrières universitaires des femmes spécifiquement. Si ces charges émergent des rôles de genre socialement imposés plus largement dans la société, il est nécessaire de faciliter le fait d'être parent dans les trajectoires universitaires afin de réduire davantage les inégalités et les biais de genre.</p> <p>Si cette thématique constitue un point d'attention plus éloigné dans l'agenda, il est néanmoins important de souligner que le CGE tendra vers la mise en évidence des espaces et dispositifs existants, et portera son attention aux cas spécifiques qui se présenteraient.</p>				
Objectifs, description	<p>Lutter contre la discrimination et l'inégalité hommes / femmes dans les carrières universitaires.</p> <p>Prêter attention à la parentalité dans les carrières universitaires et réduire les inégalités de genre.</p> <p>Veiller à l'égalité au long de la carrière universitaire.</p> <p>Public cible : toute la communauté universitaire.</p>				
Contribution à la stratégie institutionnelle					
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes				
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre				
Suivi du projet					
Statut du projet	1. Projet non commencé				
Phase du projet	2. Phase de planification				
Avancement	20 %				
Ressources	3. Suffisantes				
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026	
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables		Échéance	Réalisé	Progression
	Pour les assistantes : 7 <sup>e</sup> année automatique en cas de congé de maternité durant le mandat		Printemps 2023	Printemps 2023	☑ ☑ ☑

	Création de quelques lits dans une crèche ULiège « Seconde peau » (contact: Bruno Fohn)			<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création du GT « parentalité »	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	État des lieux complet et analyse des besoins	01/04/2025	01/04/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication sur les procédures existantes	10/10/2025	10/10/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Améliorer les locaux d'allaitement / de repos actuels (B8, A1, L3).	01/02/2025	01/02/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur une aide sociale personnalisée aux étudiantes enceintes	01/02/2026	01/06/2026	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur les horaires des réunions	01/02/2026	01/06/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Réflexion sur l'harmonisation des congés de maternité, d'allaitement et de congés de paternité entre les différents statuts ; et sur les remplacements.	01/02/2026	10/10/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Garde d'enfants lors d'événements spécifiques (modèle RISE et service communication).	01/04/2024	01/04/2024	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Généralisation du modèle de garde d'enfants lors d'événements.	01/02/2025	10/10/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité			
Ressources financières	Création de la crèche. Amélioration locaux allaitement : 600 euros. Aide sociale personnalisée aux étudiantes enceintes. Généralisation garde d'enfants (estimation budget en cours).			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien des autorités			

<b>Équipe de projet</b>		
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité
Membres	Annick Delfosse	Vice-Doyenne à l'enseignement Fac PHL
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre du CGE
	Aurélie Bastin	Service communication
	Estelle Portassau	Service communication
	Christine Meurens	ARH
	Catherine Cuvellier	Affaires étudiantes
	Membre CGE supplémentaire	
	Membre CGE étudiant·e	

## Féminisation des noms de salles de cours

### Fiche de projet

Date juillet 2024

Version 00.02

Description du projet				
Intitulé du projet	Féminisation des noms de salles de cours			
Référence	HRS4R – 1.4, 1.5, 1.8			
Contexte, enjeu et besoins	<p>La féminisation des salles de cours est nécessaire car elle reflète un positionnement réel de l'Institution en faveur de la visibilité et de la légitimité des femmes dans la sphère académique. À l'instar des féminisations progressives de l'espace public et autres initiatives cherchant à faire resurgir certaines femmes oubliées de l'Histoire, la féminisation des salles de cours est un geste symbolique qui promeut l'égalité de genre dans l'enseignement et la recherche.</p> <p>L'impulsion de cette action revient au Cercle féministe (membre du CGE). Sur sollicitation de la Rectrice, des GT facultaires ont été créés (Faculté de Droit, Faculté de Sciences sociales, Faculté de Philosophie et lettres, Faculté des sciences, Faculté des Sciences appliquées).</p>			
Objectifs, description	<p>Veiller à l'inclusivité et à la diversité à l'université.          Rendre visible les femmes dans l'espace pour renforcer la légitimité et l'inclusion.</p>			
Contribution à la stratégie institutionnelle				
Axe	Levier - Des politiques inclusives et bienveillantes			
Objectif	25. Améliorer les dispositifs d'inclusion et renforcer les mesures de lutte contre les discriminations et les violences, notamment celles liées au genre			
Suivi du projet				
Statut du projet	2. Projet en cours			
Phase du projet	3. Phase d'exécution			
Avancement	40 %			
Ressources	3. Suffisantes			
Calendrier	Début	2023-2024	Fin	2025-2026
Description des tâches ou des livrables	Tâches ou livrables	Échéance	Réalisé	Progression
	Groupes de travail facultaires et relance de la demande dans les facultés qui n'ont pas encore constitué de GT	01/02/2025	01/02/2025	<input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Journée de partage entre GTs et de propositions pour les amphis « neutres »	12/10/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création d'une boîte à outils pour aider les Facultés et communication/relance des GT facultaires.	01/02/2025	01/02/2025	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Collaboration avec l'ARI pour la modification des logiciels de réservation de salle, plan d'accès et fléchages	01/07/2026	01/07/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Création du contenu des cartels	01/07/2026	01/07/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Communication News / bandeau my / visuel écran	01/09/2026	01/09/2026	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Indicateur d'atteinte des objectifs	Description de l'indicateur	Objectif / Cible		
	Féminisation de noms des salles des cours.			
	Création et mise en place des cartels et de la signalisation			
Motivation des adaptations				
<b>Conditions de réussite du projet</b>				
Ressources humaines	Participation active des membres du Conseil genre et égalité, ainsi que de celle des membres des GT facultaires créés.			
Ressources financières	ARI			
Ressources immobilières				
Autres conditions	Soutien de l'autorité rectorale et des doyen.nes de Faculté.			
<b>Équipe de projet</b>				
Autorité	Florence Caeymaex	Conseillère de la Rectrice à l'éthique et aux politiques d'égalité		
Référent	Bastien Bomans	Chargé de mission genre et égalité		
Membres	Elena Chane-Alune	Personne de contact genre, Directrice des Alumni		
	Claudine Simart	Pôle muséal et culturel, membre CGE		
	Mona Claro	Chargée de cours FSS, membre du CGE		
	Caroline Collette	Prof. associée, agrégée FS, membre du CGE		
	Grégory Cormann	Chargé de cours PHL, membre du CGE		
	Stéphanie Derwael	Postdoctorante PHL, membre du CGE		
	Mathilde Mergeai	Assistante PHL, membre du CGE		
	Julien Perrez	Prof. ordinaire PHL, membre du CGE		