

ETAT DES LIEUX DES ÉTUDES SUR LE GENRE ET LA RÉALITÉ DES FEMMES À L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE

Rapport réalisé pour la Fédération Wallonie-Bruxelles

Ministère de la recherche

(2003-2014)

Annie CORNET

Avec la collaboration d'Elisa BREY, de Françoise GRODENT, de Patricia HENER et de Marine MARECHAL

**"Progress for women is not a fact of nature but the result of interventions and programmes for improvement." Londa Schiebinger -
Femmes et sciences¹**



(Novembre 2014)

¹ www.genderinscience.org

EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion) / HEC-ULg

Boulevard du Rectorat, 7 (B31- boîte 48) - B-4000 LIEGE

☎ 32-4/366 27 95 FAX 32-4/366 27 67 E-mail: egid@ulg.ac.be



Remerciements.....	6
1 Introduction.....	8
2 Données statistiques.....	10
2.1 Les étudiants par niveau, discipline.....	10
2.2 Le personnel scientifique par niveau, discipline	25
2.3 Le personnel scientifique hors cadre	29
2.4 Le personnel académique par niveau, discipline	34
2.5 Le personnel administratif et de gestion par niveau.....	37
2.6 Les candidats à une promotion et les personnes promues.....	39
2.6.1 Critères et procédures pour une promotion académique à l'ULg.....	39
2.6.2 Candidats et promus à une promotion académique à ULg	44
2.6.3 Composition des commissions de promotion.....	56
2.6.4 Composition sexuée des commissions du FNRS.....	58
2.7 Les Docteurs Honoris Causa.....	62
2.8 Les bénéficiaires des sabbatiques.....	64
2.9 Les bénéficiaires de subsides pour des séjours à l'étranger	65
2.10 L'obligation de séjour à l'étranger en débat	65
2.11 Prix, chaires et bourses.....	68
1.6.1 Prix ULg 2012-2014.....	68
1.6.2 Prix Francqui	72
1.6.3 Prix quinquennaux du FRS-FNRS.....	73
2.12 Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'Université	73
2.13 Politiques menées par l'Université pour favoriser l'égalité.....	88
2.13.1 Politique Institutionnelle	88
2.13.2 Le FER ULG.....	94
2.13.3 Autres activités liées au genre	104
2.13.4 Le réseau Euraxess.....	105

2.14	Inventaire des enseignements (ou cours isolés)	109	
2.14.1	<i>ISHS (Institut des Sciences humaines et sociales)</i>	109	
2.14.2	<i>Faculté de Médecine</i>	111	
2.14.3	<i>HEC-ULg</i>	113	
2.14.4	<i>Faculté de Philosophie et Lettres</i>	113	
2.14.5	<i>Faculté de Psychologie et éducation des adultes</i>	115	
2.15	Inventaire des recherches sur le genre.....	116	
2.15.1	<i>Chaire</i>	116	
2.15.2	<i>Projets européens</i>	118	
2.15.3	<i>Liste des recherches en cours en lien avec le genre</i>	118	
2.16	Inventaire des mémoires par discipline ciblés sur l'égalité H/F	125	
3	Enquête auprès du personnel scientifique et académique.....	79	
3.1	Présentation de l'échantillon	79	
3.2	Représentation de la représentativité des femmes dans les différentes fonctions...	82	
3.3	Raisons évoquées pour expliquer la sous-représentation des femmes au poste de professeur ordinaire	83	83
4	Propositions pour un plan d'action.....	129	
4.1	Pistes d'action centrées sur les individus.....	131	
4.2	Pistes d'action centrées sur l'organisation	132	
4.3	Pistes d'action centrées sur la société.....	133	
5	Visibilité de la question de genre au sein de l'Institution	134	
6	Rapport d'activités.....	134	
7	Annexes	137	
7.1	Personnes-ressources en genre au niveau national et international	137	
7.1.1	<i>Personnes ressources en Belgique</i>	137	
7.1.2	<i>Ressources en Europe</i>	138	
7.1.3	<i>Ressources au Japon</i>	139	

7.1.4	<i>Liens, sites et articles</i>	139
7.2	Liste des femmes membres du corps académique ULg novembre 2014.....	142
7.3	Liste des Honoris Causa ULg.....	151
7.4	Liste des centres de recherche et de leur responsable.....	153
7.5	Cahier des charges de la personne de contact genre.....	160
7.6	Canevas commun pour le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre	162

Remerciements

Nous remercions toutes les personnes qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, notamment au travers de la collecte et du traitement des données statistiques.

EGID :

- Grodent Françoise, Francoise.Grodent@ULG.ac.be
- Maréchal Marine, m.marechal@ULG.ac.be
- Patricia Hener, pihener@student.ULG.ac.be

ARH :

- Agro Linda, linda.agro@ULG.ac.be
- Goffin Anne, Anne.Goffin@ULG.ac.be
- Goujon Evelyne, Evelyne.Goujon@ULG.ac.be>

Cellule Radius (Récolte et Analyse des Données et Informations d'Utilité Stratégique) :

- Chalune Elena, e.chanealune@ULG.ac.be
- Pijcke Philip Philip.Pijcke@ULG.ac.be
- Michel Fabienne, fabienne.michel@ULG.ac.be

R&D :

- Halleux Isabelle, Isabelle.Halleux@ULG.ac.be
- Ernst Brigitte, brigitte.ernst@ULG.ac.be
- Eeckhout Jérôme, jeeckhout@ULG.ac.be
- Berzi Paulette, pberzi@ULG.ac.be

AEE :

- Marcourt Monique, monique.marcourt@ULG.ac.be
- Van Swalm Anne-Françoise, af.vanswalm@ULG.ac.be

1 Introduction

Ce rapport n'a pas encore été soumis et approuvé par les autorités universitaires. Il reflète donc l'avis du centre de recherche (EGiD-HEC-ULg) qui a été chargé de cette mission. Il sera soumis aux autorités universitaires et au personnel début 2015.

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est engagé, dans sa Déclaration de politique communautaire 2009-2014 et dans le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses², à prendre des mesures visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques. Dans ce cadre, à l'initiative du Ministre de la recherche Jean-Marc Nollet, le Gouvernement a approuvé l'octroi d'un subside ponctuel de 150.000 euros à répartir entre les universités. L'ensemble des institutions a ainsi été appelé à mettre en place un *réseau interuniversitaire de personnes de contact genre*.

Pour l'ULg, cette mission a été confiée à Annie Cornet, professeure à HEC-ULg et à son unité de recherche EGiD. Les missions de ces dernières ont été définies dans un cahier des charges rédigé en concertation avec les acteurs concernés, repris en annexe. Il s'agit notamment d'établir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans chaque institution mais aussi d'impulser une politique de genre au sein de chaque Université.

A l'ULg, dès 2001 s'est créé le FER ULG (Femmes, Enseignement, Recherche) qui s'est donné pour objectif de mieux faire connaître les études liées au genre dans les différentes facultés et de défendre le statut des femmes à l'ULg, notamment dans la carrière académique. Ce sujet a été, en outre, mis à l'agenda de différentes réunions de la cellule qualité et des actions sont menées au sein de la R&D dans le cadre de la politique HR strategy. Le nouveau recteur a désigné en octobre 2014, pour la première fois à l'ULg, une conseillère au Genre et à la Diversité pour l'ULg (Annie Cornet, professeure, HEC-ULg). Le présent rapport servira de support au plan d'action. Il sera mis en discussion notamment au sein de l'ULg.

Comme dans toutes les universités, on observe une répartition sexuée des étudiantes et étudiants selon les filières d'études à l'ULg, avec certaines filières où l'un ou l'autre sexe est sur-représenté. Par ailleurs, les femmes restent sous-représentées dans les plus hauts échelons de la

² Ce partenariat constitue la contribution de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur, du Code de conduite européen, du Partenariat de la Commission européenne pour les chercheurs, des recommandations du groupe d'Helsinki sur les Femmes et la Science ainsi que de la stratégie de ressources humaines de l'initiative-phare *Union de l'Innovation* de l'Union européenne.

carrière académique (professeur ordinaire) et dans les fonctions de responsabilités de l'ULg (recteur, vice-recteur et CA), à l'exception des services administratifs et de support où elles sont majoritaires dans les fonctions de direction.

Ce rapport constitue le premier rapport sur l'état de l'égalité de genre dans l'institution. Il respecte le canevas défini de commun accord entre les *personnes de contact genre* des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

La **première partie du rapport** est consacrée aux **données statistiques** communiquées par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique, le Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS et différents services de l'ULg (service des ressources humaines (ARH), des études et de l'enseignement (AEE), de la R&D et de la cellule Radius. Elle vise à montrer l'évolution (2003/2008/2012) du nombre et de la proportion de femmes au sein des différents corps composant la communauté universitaire ainsi que dans les instances de décision de l'Université. Les dates auxquelles les statistiques se rapportent sont précisées dans le texte. Elle comporte également des informations sur les promotions au sein du corps académique ainsi que sur la composition des commissions scientifiques du FRS-FNRS, les bénéficiaires des sabbatiques ou de subsides pour des séjours à l'étranger financés par le FNRS. **Ces données seront intégrées progressivement dans les tableaux de bord réalisés par la Cellule Radius de l'ULg, dans un souci de disposer de réels outils et statistiques permettant un outil de pilotage stratégique.**

La **deuxième partie du rapport** présente les **initiatives récemment prises par l'ULg pour favoriser l'égalité des hommes et des femmes**. Ces chapitres traitent de l'institutionnalisation de la question du genre et de la visibilité qui lui est donnée au sein de l'ULg. On retrouve aussi une liste des recherches récentes et des enseignements ayant trait au genre ainsi qu'un inventaire des mémoires et des thèses de ces deux dernières années qui utilisent le genre comme thématique, la visibilité des femmes comme docteur Honoris Causa et dans les prix et les bourses.

Nous avons aussi intégré des données complémentaires dans le souci de disposer d'outils et d'informations pour mener une politique concertée en regard des attentes des différentes parties prenantes. Ainsi, nous présentons **les résultats d'un sondage** qui a été réalisé, en octobre 2014, auprès de l'ensemble du personnel académique de l'ULg sur les raisons perçues de la sous-représentation des femmes dans les postes académiques et sur les solutions proposées pour remédier à cette situation. Ce questionnaire a rencontré un grand succès auprès des académiques et des scientifiques avec plus de 700 réponses. Par ailleurs, nous avons réalisé **une étude exploratoire** qui vise à mieux cerner l'impact de la maternité et de la paternité sur un processus doctoral (**les « mum's » and « dad's » doctorants**) et qui nous permettra de lancer quelques pistes qui seront approfondies dans les mois à venir.

Il est sans doute utile de clarifier les notions utilisées. Le présent rapport présente essentiellement **des données sexuées** donc des statistiques qui utilisent **la variable sexe (H/F)** comme variable indépendante. Mais nous parlerons aussi de **genre** qui renvoie aux constructions sociales du féminin et du masculin telles que les représentations sur les compétences et les capacités de chacun des sexes, les intérêts, les attentes, la vision des rôles sociaux attribués à l'un et l'autre sexe. On est ici clairement dans le champ des représentations sociales, des stéréotypes et des préjugés mais aussi de faits objectifs tels que la répartition sexuée des tâches parentales et domestiques dans les ménages. Ceci explique notamment notre intérêt pour les « mum's et dad's doctorants ».

2 Données statistiques

La première partie du rapport présente des données chiffrées visant notamment à mettre en évidence l'évolution, entre les années académiques 2002-2003, 2007-2008 et 2012-2013, de la répartition des sexes parmi les corps constituant la communauté universitaire ainsi que ses étudiants.

EGiD n'est pas à l'origine de la majorité des données chiffrées qui sont répertoriées, celles-ci provenant du CRef, du FRS-FNRS et de différentes administrations de l'ULg. Nous avons opté pour une simplification des données reçues pour augmenter leur lisibilité, avec un classement des données par faculté. Nous disposons de données plus détaillées qui peuvent être mises à disposition des facultés qui le souhaitent dans des phases ultérieures de ce plan d'action. L'objectif de ce rapport est de rendre accessible un ensemble de données aux décisionnaires et aux acteurs des politiques de gestion des ressources humaines et aux étudiants.

2.1 *Les étudiants par niveau, discipline*

Les données reprises dans ce chapitre, portant sur le nombre d'étudiants inscrits à l'ULg lors des années académiques 2002-2003, 2007-2008 et 2012-2013 ainsi que sur le nombre de diplômés pour ces mêmes années, ont été fournies par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique (CRef) et par la cellule Radius.

Nous avons isolé les données relatives aux 1^{ère} candi, aux licenciés de master et aux doctorants (inscription et réussite).

A l'ULg, la proportion de filles chez les étudiants est de 56 % pour l'année académique 2002-2003 et 2007-2008, et de 54 % en 2012-2013. La réduction du pourcentage d'étudiantes s'explique par l'intégration de la Faculté universitaire des Sciences agronomiques de Gembloux, dans lesquelles la proportion d'hommes était plus grande (60%).

Le tableau suivant présente l'évolution du pourcentage de filles dans les différentes facultés de l'ULg.

Tableau 1: Evolution du pourcentage de filles dans les facultés à l'ULg (2003-2012)

(chiffres Radius-ULg)

	2002-2003	2007-2008	20012-2013
Faculté de psychologie et de sciences de l'éducation FPSE	80,40%	80,20%	78,10%
Faculté de Médecine Vétinaire FMV	66,20%	67,90%	74,80%
Faculté de Philo et Lettres FPL	64,90%	67,60%	64,40%
Institut des Sciences Humaines et Sociales ISHS	65%	63,30%	69,30%
Faculté de Médecine FM	63,90%	59%	56,20%
Faculté de Droit FD	57,50%	58,5% %	57,20%
Ecole de gestion de l'ULg HEC-ULg	34,50%	40,80%	43,30%
Faculté des Sciences FS	47,40%	42,40%	39,90%
Faculté d'agronomie – Gembloux GxABT			39,10%
Faculté de sciences appliquées FSA	13%	16%	16%
Total ULg	56%	55,90%	54,70%

Les tableaux suivants reprennent les données sexuées relatives au nombre d'étudiants à l'ULg pour les années académiques 2002-2003, 2007-2008 et 2012-2013 pour le 1^{er} cycle, correspondant au grade de bachelier, le 2^{ème} cycle qui équivaut au grade de master et le doctorat.

Pour les données du CREF, en Fédération Wallonie-Bruxelles, les cursus de l'enseignement universitaire sont répartis en 21 domaines regroupés en trois secteurs : sciences humaines et sociales, sciences et sciences de la santé. Nous les avons regroupées selon les différentes facultés de l'ULg pour plus de lisibilité.

Nous avons des données qui différencient les étudiants par nationalité (Belges, étrangers de l'Union européenne et étrangers hors Union européenne). Pour simplifier les données de ce rapport, nous ne les avons pas intégrées dans l'analyse. Un bref survol des données montre toutefois qu'il y aurait sûrement un axe de réflexion pour les autorités universitaires.

Les parties du rapport concernant les BAC (ou Candi) et les Master (ou Licence) comptabilisent l'inscription principale de l'étudiant. La partie relative au Doctorat comptabilise, quant à elle, toutes les inscriptions au doctorat, qu'elles soient principales ou complémentaires. Si l'étudiant a annulé son inscription avant le 1^{er} décembre de l'année académique de référence, cette inscription n'est pas comptabilisée. Ne sont également pas pris en compte : les auditeurs libres, les personnes inscrites à des cours isolés et les étudiants en mobilité de passage dans l'Institution.

La situation peut être très différente, à l'intérieur d'une même faculté selon les différentes options qui existent. Ceci plaide sans doute pour une analyse plus fine des données à l'intérieur des facultés, ce qui serait possible en fonction des demandes des facultés.

Tableau 2 : 1^{ère} Génération par sexe et par faculté (2003-2012)

Données du CREF

	2003				2008				2012			
	H	F	%F		H	F	%F		H	F	%F	
FPL	173	345	67%	518	99	257	72%	356	117	213	65%	330
FD	105	150	59%	255	161	261	62%	422	145	233	62%	378
FPSE	43	217	83%	260	49	193	80%	242	64	193	75%	257
HEC-ULG	115	64	36%	179	15	14	48%	29	165	148	47%	313
ISHS	12	21	64%	33	32	65	67%	97	27	73	73%	100
FS	189	118	38%	307	216	115	35%	331	164	87	35%	251
FSA	211	35	14%	246	124	30	19%	154	254	124	33%	378
FABT									131	91	41%	222
FM	105	219	68%	324	214	347	62%	561	316	460	59%	776
FMV	71	117	62%	188	51	133	72%	184	53	157	75%	210
Total ULg	1024	1286	56%	2310	961	1415	60%	2376	1436	1779	55%	3215

Tableau 3 : Inscription du 1^{er} cycle par sexe et par faculté (2003-2012)

Données Radius ULg

1 ^{er} cycle	2003				2008				2012			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
FPL	357	661	65%	1018	427	891	68%	1318	571	1035	64%	1606
FD	286	387	58%	673	462	650	58%	1112	458	613	57%	1071
FS	280	252	47%	532	387	285	42%	672	318	211	40%	529
FM	303	537	64%	840	631	908	59%	1539	1061	1359	56%	2420
FSA	549	82	13%	631	532	106	17%	638	515	98	16%	613
FMV	276	540	66%	816	206	436	68%	642	166	493	75%	659
FPSE	116	476	80%	592	157	635	80%	792	165	587	78%	752
HEC-ULG	252	133	35%	385	699	481	41%	1180	620	474	43%	1094
ISHS	29	53	65%	82	97	167	63%	264	92	208	69%	300
FxABT				0				0	351	225	39%	576
Architecture				0				0	318	284	47%	602
Total ULg	2448	3121	56%	5569	3598	4559	56%	8157	4635	5587	55%	10222

Tableau 4 : Inscription du 1^{er} cycle par sexe et par faculté (2003-2012)

Données du CREF

1 ^{er} cycle	2003				2008				2012			
	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	Y
FPL	534	1.096	67%	1.630	432	895	67%	1.327	574	1.038	64%	1.622
FD	294	394	57%	688	469	655	58%	1.124	460	618	57%	1.087
FPSE	120	489	80%	609	158	636	80%	794	165	587	78%	752
HEC-ULG	257	135	34%	392	700	484	41%	1184	622	473	43%	1095
ISHS	29	53	65%	82	97	170	64%	267	92	212	70%	304
FS	387	263	40%	650	492	291	37%	783	391	218	36%	609
FSA	460	73	14%	533	429	100	19%	529	459	94	17%	553
Architecture									323	289	44%	612
FxABT									359	229	39%	588
FM	306	545	64%	851	637	917	59%	1554	1076	1373	56%	2449
FMV	278	549	66%	827	209	441	68%	650	168	497	75%	665
Total ULg	2665	3597	66%	6262	3623	4589	68%	8212	4689	5628	75%	10336

Tableau 5 : Etudiants de 2^{ème} cycle par sexe et par faculté (2003-2012)

Données Radius (ULg)

	2003				2008				2012			
Master	H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
FPL	193	406	68%	599	149	359	71%	508	244	525	68%	769
FD	234	393	63%	627	168	276	62%	444	237	289	55%	526
FS	156	154	50%	310	128	125	49%	253	203	172	46%	375
FM	353	541	61%	894	265	485	65%	750	412	697	63%	1109
FSA	531	86	14%	617	289	71	20%	360	313	60	16%	373
FMV	342	501	59%	843	285	533	65%	818	230	530	70%	760
FPSE	98	464	83%	562	79	409	84%	488	73	365	83%	438
HEC-ULG	269	166	38%	435	376	275	42%	651	488	398	45%	886
ISHS	27	57	68%	84	46	70	60%	116	93	171	65%	264
FxABT				0				0	137	97	41%	234
Architecture				0				0	136	133	49%	269
Total ULg	2203	2768	56%	4971	1785	2603	59%	4388	2566	3437	57%	6003

Tableau 6 : Etudiants de 2^{ème} cycle par sexe et par faculté (2003-2012)

Données du CREF

	H	F	%F	2003	H	F	%F	2008	H	F	%F	2012
FPL	72	158	69%	230	74	188	72%	262	75	209	74%	284
FD	92	144	61%	236	71	110	60%	182	78	143	65%	221
FPSE	39	168	81%	207	58	320	85%	378	37	275	88%	312
HEC-ULG	59	46	44%	105	121	63	34%	184	191	139	42%	330
ISHS	12	20	63%	32	21	20	49%	41	28	74	73%	102
FS	98	51	34%	149	128	95	43%	223	116	86	43%	202
FSA	112	25	18%	137	142	32	18%	174	150	78	34%	228
FABT									77	53	41%	130
FM	116	173	60%	289	68	158	70%	226	115	205	64%	320
FMV	64	61	49%	125	107	214	67%	321	71	139	66%	210
Total ULg	664	846	56%	1510	790	1200	60%	1991	938	1401	60%	2339

Selon qu'on utilise les données du CREF ou de la cellule Radius, on a des données légèrement différentes.

Si on prend les données de Radius, les filles sont majoritaires dans presque toutes les facultés sauf :

- à HEC, qui passe toutefois en 10 ans de 34% à 40 % de filles;
- à la Faculté des Sciences, ou à l'inverse des autres facultés, on a une décroissance de la proportion de filles (de 47% à 44%);
- à la Faculté de Gembloux (39% de filles) ;
- en Faculté de Sciences Appliquées (de 13% à 22,4%).

C'est dans la Faculté de Sciences appliquées qu'il reste une minorité de filles (16% selon le CREF mais 22% selon Radius) et où ces chiffres évoluent peu ces dernières années. Les filles restent définitivement peu présentes dans ces études malgré les différentes actions qui ont été menées pour donner une image moins sexuée du métier d'ingénieur et le fait que ces études offrent pourtant de nombreuses opportunités d'emploi.

Plusieurs actions sont possibles. Nous renvoyons notamment à la brochure réalisée par l'Ecole Polytechnique de Mons « Femmes et Ingénieurs »³, à la plateforme des [Ingénieurs Belges](#) qui a organisé une conférence sur le thème « Femmes ingénieurEs, Yes : You can! », à la plateforme Genre-et-TIC⁴: [groupe de travail](#) constitué de différents acteurs du secteur unis par la volonté de faire évoluer le secteur des TIC., de démasculiniser l'image des TIC pour que les femmes y prennent leur place et contribuent au développement du secteur. Plusieurs entreprises tentent aussi de mener des initiatives, comme GDF-Suez avec le dossier <http://www.terrafemina.com/metiers-gdfsuez.html> où des femmes de GDF présentent leur métier. Nous pensons aussi au plan « Bright to the Future »⁵ avec Be Face qui vise à faire des parrainages d'étudiant-e-s, avec un axe qui voudrait soutenir les filles dans les carrières d'ingénieur. **Le plan d'action de l'ULg devra, sans aucun doute, réfléchir avec la FSA aux nouvelles actions à mener pour attirer les filles vers ces filières.**

Certaines facultés dépassent ou avoisinent les 75% de filles, ce qui témoigne d'une ségrégation horizontale des choix des études entre les filles et les garçons. Il faut continuer à s'interroger sur les représentations que les filles et les garçons ont des différentes filières en secondaire, sur les raisons qui peuvent expliquer ces choix et sur les actions à mener pour casser ces stéréotypes et choix sexués. On sait notamment que les filles s'orientent vers les filières qui mènent à l'enseignement, dans un souci de conciliation vie privée-vie professionnelle et/ou qui restent associées à des compétences et des valeurs perçues comme féminines tels que l'éducation et les soins aux personnes. Il pourrait être aussi intéressant de débattre de l'impact de cette forte féminisation de certaines filières, en lien un discours sur une éventuelle dévalorisation des métiers et des professions, mais aussi d'une redéfinition du métier, comme c'est le cas pour la Faculté de Médecine Vétérinaire ou d'une réorganisation du travail, comme pour les médecins généralistes. Il faut aussi s'interroger sur la volonté ou la nécessité de rétablir un certain équilibre entre les sexes et donc aussi d'intéresser les garçons à des filières fortement féminisées.

Depuis 2000, la **Direction de l'Egalité des Chances de la Fédération Wallonie Bruxelles** travaille activement sur la question de l'égalité entre les sexes dans le système éducatif⁶. Une étude avait été réalisée à l'ULB, entre 2001 et 2003, pour identifier les facteurs de blocage. Cette étude, baptisée Newtonia, a permis d'éclairer les mécanismes sous-jacents aux choix d'études et aux choix professionnels des filles. Elle met en évidence trois indicateurs déterminants : le sexe, le niveau socioculturel et l'option choisie en secondaire. Ces trois facteurs agissent de manière très différente sur les choix opérés par les filles et les garçons, au secondaire comme à l'Université. Les numéros 7 et 12 de la Revue Faits &

³ <http://portail.umons.ac.be/FR/universite/facultes/fpms/Documents/Brochure%20Femmes.pdf>

⁴ <http://www.genre-et-tic.be/>

⁵ <http://www.beface.be/axes/bright-future-2/>

⁶ <http://www.egalite.cfwb.be>

Gestes présentent les grandes lignes de ce rapport. Il serait plus que nécessaire d'actualiser les données et de pouvoir les étendre à d'autres universités pour voir comment ont évolué les stéréotypes et les préjugés mais aussi les représentations des différents acteurs impliqués dans l'orientation scolaire. Le projet « **Girls day / boys day** » de la FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) vise à améliorer l'orientation scolaire des filles et des garçons, en mettant en place des actions qui cassent les stéréotypes sexués. Ce projet devrait s'intensifier en 2015 sous l'impulsion de la Ministre du Droit des Femmes. La FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) a aussi développé des supports pour l'enseignement secondaire et l'orientation scolaire : projet <http://www.egalitefillesgarcons.be>.

La comparaison des chiffres en 1^{er} bac et en master montre un taux de réussite plus élevé des filles et cela se marque dans toutes les facultés. Le tableau qui suit donne des données plus précises sur le taux de réussite selon le sexe. La réussite et le taux de réussite sont calculés au départ du résultat final de l'année d'études (1^{ère} et 2^{ème} session).

Tableau 7 : Taux de réussite en 1^{ère} année de 1^{er} cycle (2003-2012)

(données Radius/ULg)

Facultés	2002-2003		2007-2008		2012-2013	
	% réussite F	% réussite G	% réussite F	% réussite G	% réussite F	% réussite G
FPL	43,1	33,1	45,0	37,8	40,3	31,6
FD	42,7	42,1	32,1	28,4	36,8	35,9
FS	50,3	38,0	45,9	30,2	29,6	25,4
FM	48,0	48,4	43,7	39,2	38,4	37,7
FSA	68,5	50,7	57,8	45,5	70,7	43,1
FMV	57,1	44,1	42,6	42,5	35,7	27,0
FPSE	46,0	43,0	41,9	25,6	39,9	20,6
HEC-ULG	57,5	43,8	39,9	30,4	37,4	29,5
ISHS	61,1	52,0	61,9	28,1	48,6	45,7
GxABT	X	X	X	X	46,1	36,8
Faculté d'architecture	X	X	X	X	47,1	39,0
Total ULg	48	43,3	42,6	34,7	39,5	34,1

Il serait sans doute pertinent de s'interroger sur les raisons de ces différences sexuées : connaissances, compétences et attitudes des filles et des garçons (facteur individuel), attitudes des professeurs à l'égard de l'un et l'autre sexe (facteur individuel) ou types d'attentes pédagogiques et modes d'enseignement plus adaptés à l'un ou l'autre sexe (facteur organisationnel).

On pourrait essayer aussi de comprendre pourquoi les filles et les femmes investissent tant dans leurs études, pour souvent se mettre plus tard en retrait dans leur vie professionnelle. Il y a là un paradoxe qui ne peut sans doute être compris qu'en intégrant un regard en terme de genre des représentations sexuées des obligations familiales et parentales en regard de la vie professionnelle.

Le tableau suivant présente le nombre de doctorants. Il faut rester prudent sur l'interprétation du % de femmes en regard du petit nombre de doctorants dans certaines facultés, ainsi 50% peut signifier une femme sur deux doctorants. Les filles représentent 45% des doctorants avec d'importants écarts selon les facultés : ainsi nous avons, en 2012, 73% des doctorants qui sont des filles en Faculté de Psychologie et de Sciences

de l'éducation alors qu'elles ne sont que 22% des doctorants en Faculté de Sciences Appliquées. Il faut aussi rester attentif au fait que ces pourcentages correspondent, par ailleurs, plus ou moins aux pourcentages des filles dans ces filières. Il n'y a donc pas de sous ou sur-représentation des filles chez les doctorants. **Par contre, elles sont moins nombreuses à terminer leur doctorat. Il serait intéressant de s'intéresser aux raisons de ces abandons. Est-ce la difficulté de conciliation vie privée-vie professionnelle pour les jeunes chercheurs ? Une vision de la carrière scientifique et académique ? Les perceptions relatives à l'intérêt d'un doctorat pour leur carrière ? Le manque d'encouragement et de soutien du promoteur ?**

Tableau 8 : Inscription de doctorat réparti par sexe et faculté à IULg (2003-2012)

(chiffres Radius)

Doctorat	2003				2008				2012			
	H	F	%F	Total	H	F	%F	Total	H	F	%F	Total
FPL	58	65	53%	123	80	88	52%	168	84	89	51%	173
FD	13	8	38%	21	24	12	33%	36	39	23	37%	62
FPSE	32	38	54%	70	29	54	65%	83	26	71	73%	97
HEC-ULG	22	18	45%	40	32	39	55%	71	40	27	40%	67
ISHS	8	6	43%	14	17	19	53%	36	28	36	56%	64
FS	219	148	40%	367	250	202	45%	452	273	215	44%	488
FSA	156	43	22%	199	196	48	20%	244	211	61	22%	272
GXABT			0!	-					181	117	39%	298
FM	116	102	47%	218	163	165	50%	328	173	216	56%	389
FMV	56	44	44%	100	78	76	49%	154	78	79	50%	157
ULg	680	472	41%	1.152	869	751	46%	1.620	1.133	934	45%	2.067

Tableau 9 : Diplôme de doctorat réparti par sexe et faculté (2003-2012)

(chiffres CREF)

Doctorat	2003				2008				2012			
	H	F	%F	Total	H	F	%F	Total	H	F	%F	Total
FPL	3	6	67%	9	47	101	68%	148	5	12	71%	17
FD	2	0	0%	2	4	0	0%	4	1	2	67%	3
FPSE	5	4	44%	9	3	1	25%	4	14	40	74%	54
HEC-ULG	3	0	0%	3	2	0	0%	2	5	14	74%	19
ISHS	1		0%	1	0	0	0%	0	0	0	0%	0
FS	34	18	35%	52	30	11	27%	41	67	51	43%	118
FSA	13	2	13%	15	12	3	20%	15	34	11	24%	45
GXABT				0				0	25	9	26%	34
FM	13	8	38%	21	14	9	39%	23	32	36	53%	68
FMV	6	2	25%	8	6	5	45%	11	24	21	47%	45
Total ULg	80	40	34%	120	118	130	52%	248	207	196	49%	403

En janvier 2011, le réseau des doctorants de l'ULg avait lancé le débat en organisant une conférence et une discussion sur ce sujet avec Annie Cornet, professeure à HEC-ULg, spécialiste du genre.

Certaines doctorantes avaient l'impression d'être pénalisées dans leurs parcours en regard des contraintes de la conciliation vie privée-vie professionnelle et d'être confrontées à des dilemmes en regard de leurs choix familiaux et scientifiques. Les statistiques des doctorants croisées avec l'âge montrent que la majorité des doctorants ont entre 25 et 35 ans. L'âge moyen est de 25 ans. Plusieurs doctorantes présentes avaient évoqué les difficultés de concilier la maternité et l'implication dans un processus de recherche de doctorat. Ce qui était surtout pointé était la contrainte de séjour à l'étranger, difficile à concilier en étant jeune maman et la pression sur les publications pour avancer dans sa carrière et obtenir un post-doctorat. D'autres avançaient le manque de perspective de carrière comme académique (nombre de postes disponibles, impression que les hommes sont favorisés dans les nominations, etc.). Cela encouragerait les filles à s'orienter vers les carrières administratives ou vers

l'entreprise car les filles auraient intégré qu'elles auraient moins d'opportunité que leurs collègues masculins dans la carrière académique et parce qu'elles verraient ces carrières comme plus compatibles avec une vie de famille réussie.

Nous avons voulu creuser un peu cette piste en lançant une recherche exploratoire avec des « **mums et dads – doctorants !** ». 13 interviews ont été réalisés avec des hommes et des femmes qui sont devenus pères ou mères pendant leur doctorat. Nous avons comme idée de creuser l'impact que peut avoir cette maternité ou paternité sur le processus de doctorat. Notre échantillon est trop réduit que pour pouvoir tirer des conclusions qui ont une validité statistique mais cela ouvre des pistes de réflexion. La maternité implique pour toutes les femmes un réel challenge en regard de leur doctorat. L'âge du doctorat et de la maternité coïncident pour de nombreuses femmes. Plusieurs ont décidé d'essayer de concilier les deux objectifs même si cela n'a pas été toujours facile. Nous n'avons pas de données sur celles qui ont décidé de lâcher leur doctorat pour pouvoir avoir un projet familial, il serait sans doute intéressant de pouvoir analyser plus en détail les raisons de l'abandon du doctorat. Dans nos interviews, une des questions qui se pose est l'intérêt de pouvoir prolonger la bourse de doctorat et/ou le contrat de recherche en regard de la période de retrait lié au congé de maternité. Cette opportunité est ouverte maintenant pour les contrats FNRS mais est loin d'être la règle dans tous les statuts de scientifiques. Un des challenges est aussi la question de l'aménagement des horaires de travail en regard des contraintes de la maternité et/ou de devenir parents. Toutes soulignent qu'elles ont eu un promoteur qui les a soutenu dans ce processus en étant, notamment, assez compréhensif sur les aménagements d'horaires qu'impliquait cette maternité et/ou paternité. Le milieu universitaire reste généralement un milieu professionnel qui offre beaucoup de marge de manœuvre sur la gestion des horaires de travail. Cela n'implique pas de travailler moins mais de pouvoir choisir le moment où on travaille (en soirée, le WE) ! Elles nous parlent aussi du soutien des collègues pour leur permettre de concilier les nouvelles charges familiales et la recherche doctorale. Plusieurs pointent le déficit des structures d'accueil pour les enfants et leur difficulté de trouver une place en crèche, notamment à la crèche de l'Université de Liège. Ce dossier est loin d'être clos, il devra être mis à l'agenda du prochain plan d'action, pour voir quel type de soutien on peut proposer aux doctorants et doctorantes qui deviennent parents ou qui sont parents de jeunes enfants pendant leur doctorat.

Une dernière donnée qui est interpellante pour clôturer cette partie du dossier est la durée moyenne du doctorat. On y voit qu'elle est assez similaire entre les filles et les garçons. La seule faculté où on semble voir une différence est la faculté de médecine avec une durée moyenne pour les filles de 5,3 ans et de 4,2 ans pour les garçons. L'écart est surprenant aussi en FPSE, 4,7 ans pour les filles et 2,8 ans pour les garçons. Il faut toutefois rester prudent sur l'interprétation de ces moyennes en regard du petit nombre de doctorants diplômés.

Tableau 10 : durée moyenne du doctorat en 2012

	Femmes	
	Nb réussites	Durée moyenne
FPL	8	4,9
FD	1	5,3
FS	30	5,5
FM	18	5,3
FSA	8	4,2
FMV	9	4,9
FPSE	10	4,7
Total ULG	84	5,1

	Hommes	
	Nb réussites	Durée moyenne
	3	5,0
	7	5,6
	38	5,5
	17	4,2
	29	5,1
	5	5,5
	4	2,8
	103	5,1

2.2 *Le personnel scientifique par niveau, discipline*

Petite remarque préliminaire : pour l'ensemble du personnel de Liège, il faut noter qu'actuellement dans la base de données personnel le nom de l'époux apparaît de façon automatique pour les femmes mais pas pour les hommes, sauf si les femmes en font expressément la demande. Plusieurs personnes souhaitent que cette règle soit supprimée et que le nom du conjoint ne figure plus que pour celles et ceux qui en font la demande. Cette remarque peut paraître anecdotique mais elle reflète une situation de dépendance qui, de par son automatisme, interroge les questions d'égalité hommes-femmes.

Le corps scientifique comprend les assistants, les assistants chargés d'exercices, les premiers assistants, les chefs de travaux, les agrégés de faculté, le grade de conservateur et de lecteur, les maîtres de langue et les scientifiques « Haute Ecole ». Notons le statut particulier des doctorants qui peuvent dans certains cas être assimilés au personnel scientifique, notamment quand ils ont une bourse et/ou un contrat d'assistant. Ce n'est pas le cas des doctorants qui n'ont pas de financement et qui sont assimilés aux étudiants, même s'ils ont aussi des missions scientifiques.

Le tableau suivant reprend la répartition du personnel scientifique par grade et par sexe en nombre de personnes et en ETP au 1^{er} février 2003, 2008 et 2012.

On constate une augmentation du pourcentage des femmes dans la carrière scientifique dans le cadre du personnel ULg, de 44% en 2003 à 54 % en 2012.

On peut également constater une sur-représentation des filles dans les assistants pédagogiques (70%), on pourrait se questionner sur les raisons de cette répartition sexuée de la fonction. S'agit-il du même mouvement qui explique la sur-représentation des femmes comme professeur dans l'enseignement et dans leur rôle pédagogique ?

Notons aussi une légère sous-représentation des filles au grade de chef de travaux qui correspond au plus haut grade dans la carrière scientifique.

Tableau 11 : Evolution du personnel scientifique selon le sexe (2003-2012) (chiffres CREF)

Grades		PRS /Personnes			ETP/ Equivalent tps plein		
		2003	2008	2012	2003	2008	2012
Assistant	M	270	288	288	236,19	244,80	237,78
	F	228	342	345	188,1	273,19	270,65
	T	489	630	633	424,29	517,99	508,43
	%F	47%	54%	55%	44%	53%	53%
Assistant chargé d'exercices / assistants pédagogiques	M			21			12,72
	F			42			28,93
	T			63			41,65
	%F			67%			69%
Premier assistant	M	23	14	34	22,5	13,5	34,00
	F	17	16	34	17	16	33,00
	T	40	30	68	39,5	29,5	67,00
	%F	43%	53%	50%	43%	54%	49%
Chef de travaux et/ou Répétiteur	M	69	46	38	64,97	45,1	37,00
	F	43	40	27	41,55	38	27,00
	T	112	86	65	106,52	83,1	64,00
	%F	38%	47%	42%	39%	46%	42%
Agrégé de Faculté	M	5	2		4,35	2	
	F	1	2	2	1	2	2
	T	6	4	2	5,35	4	2
Bibliothécaire	M	1			1		
	T	1			1		
Conservateur	M	5	5	5	5	5	5
	F	6	5	5	6	5	5
	T	11	10	10	11	10	10
Bibliothécaire en chef	M	1			0,95		

	T	1			0,95		
Lecteur	M	4	2	1	4	2	1
	F			1			1
	T	4	2	2	4	2	2
Scientifique "Haute Ecole"	M			53			37,8
	F			55			44,42
	T			108			82,22
	%F			51%			54%
Total Personnel scientifique	M	378	357	440	338,96	312,4	365,3
	F	295	405	511	253,65	334,19	412
	T	673	762	951	592,61	646,59	777,3
	%F	44%	53%	54%	43%	52%	53%

2.3 *Le personnel scientifique hors cadre*

Bien qu'ils ne soient pas des travailleurs de l'ULg au sens strict du terme, leur rémunération étant financée par des ressources extérieures, le personnel scientifique et technique hors cadre contribue à la vie de l'Université et à l'essor de sa recherche.

Les tableaux suivants présentent la répartition selon le genre des scientifiques hors cadre en équivalent temps plein (ETP) ainsi que les boursiers de doctorat selon la source de financement pour les années 2003, 2008 et 2012.

Ceux-ci ne considèrent pas le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé dont la rémunération est prise en charge par ces mêmes budgets.

Le pourcentage de femmes varie en fonction des sources de financement. Il est toutefois bien hasardeux de pouvoir en tirer des conclusions. Retenons que les femmes constituent 54 % des scientifiques sous contrat en 2012, 37% des contrats FNRS, 25% des FNRS plan d'expansion, 52% des boursiers toute source confondue et 48% des scientifiques.

Pour alléger les données, nous n'avons repris que la ligne du total pour les années 2008 et 2003. Les données plus détaillées sont toutefois à disposition.

Tableau 12 : Effectif en ETP du personnel hors cadre par source de financement - 2012

- Boursiers de doctorat et de post-doctorat assujettis à la sécurité sociale en application de l'A.R. du 5 juillet 1996 (M.B. du 29 août 1996).

ETP par source de financement – 2012	Personnel académique et scientifique sous contrat			Boursiers*			%F	TOTAL			%F
	H	F	Tot.	H	F	Tot.		H	F	Tot.	
1. F.R.S.-FNRS, Fonds associés et Télévie											
<u>1.1. Personnel rémunéré directement par le F.R.S.-FNRS</u>											
1.1.1. F.R.S.-FNRS et Fonds associés	88	65	153	57	70	127	55%	145	135	280	48%
1.1.2. F.R.S.-FNRS - Plan d'expansion	54	18	72					54	18	72	25%
1.1.3. FRIA				67	71	138	51%	67	71	138	51%
1.1.4. Télévie		1	1	17	34	51	67%	17	35	52	67%
<u>1.2. Personnel sous convention</u>											
1.2.1. Fonds associés (toutes subventions, y compris la Loterie Nat.)	5	8	13	26	10	36	28%	31	18	49	37%
1.2.2. Télévie				2	11	13	85%	2	11	13	85%
2. Ressources fédérales											
<u>2.1. PAI et programmes d'impulsion</u>											
2.1.1. PAI	4	2	6	8	3	11	27%	12	5	17	29%
2.1.2. Programmes d'impulsion	17	13	30	8	3	11	27%	25	16	41	39%
<u>2.2. Conventions autres ministères fédéraux</u>											
2.2.1. Conventions agriculture	1	1	2	1	1	2	50%	2	2	4	50%
2.2.2. Autres ministères fédéraux	6	11	17	33	66	99	67%	39	77	116	66%
3. Communauté française											
3.1. Fonds spéciaux de recherche	5	3	8	4	3	7	43%	9	6	15	41%
3.2. Actions concertées	7	11	18	29	20	49	41%	36	31	67	46%
3.3. Initiatives ministérielles et autres	2	9	11		1	1	100%	2	10	12	82%

Communauté française											

4. Régions											
4.1. Région wallonne	151	97	249	11	2	13	15%	162	99	262	38%
6. Fonds publics européens, étrangers et internationaux											
6.1. Union européenne											
6.1.1. Feder	13	10	22					13	10	22	44%
6.1.2. FSE											
6.1.3. Programme cadre de R&D (PCRD)											
6.1.4. Autres U.E.	36	49	85	10	9	19	47%	46	58	104	55%
6.2. Autres fonds publics étrangers et internationaux											
6.2.1. Gouvernements étrangers				1		1,00		1		1	
6.2.2. Organisations internationales				1	2	3,00	67%	1	2	3	67%
7. Entreprises et autres sources de financement											
7.1. Entreprises belges et étrangères											
7.2. Autres ressources extérieures	93	90	182	35	29	64	45%	128	119	246	48%
7.3. Revenus propres	1	1	2	24	21	45	47%	25	22	47	47%
TOTAL GÉNÉRAL	483	388	871	334	356	690	52%	817	744	1561	
%F		40%			52%				48%		

Tableau 13 : Effectif en ETP du personnel hors cadre par source de financement - 2008

* Boursiers de doctorat et de post-doctorat assujettis à la sécurité sociale en application de l'A.R. du 5 juillet 1996 (M.B. du 29 août 1996).

2008	Personnel académique et scientifique sous contrat	Boursiers de doctorat *	Total
-------------	--	--------------------------------	--------------

	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Total	560	433	992	225	240	465	992	672	1.457
%F		44%			52%				46%

Tableau 14 : Effectif en ETP du personnel hors cadre réparti par source de financement - 2003

E.T.P. par source de financement	Personnel scientifique sous contrat			Boursiers de doctorat *			Total		
	TOTAL GÉNÉRAL	505	368	873	180	167	347	685	535
% F		42%			48%				44%

2.4 Le personnel académique par niveau, discipline

Le personnel académique comprend les professeurs ordinaires (temps plein), les professeurs extraordinaires (professeur ordinaire à temps partiel), les professeurs (temps plein et temps partiel), les chargés de cours (temps plein et temps partiel), les enseignants “Haute Ecole” (cadre résultant des processus de fusion avec HEC et avec la Haute Ecole d’architecture de Liège). Les titres de maître de conférence (temps partiel) et de suppléant (temps partiel) peuvent être accordés pour une période temporaire.

Même si on observe une féminisation du corps enseignant, les femmes restent minoritaires à tous les niveaux de la carrière académique :

- Les femmes sont 29% des chargés de cours à temps plein en 2012, elles n’étaient que 12% en 2003 ;
- 21% des professeurs en 2012 contre 15% en 2003.
- En 2012, 11 % des professeurs ordinaires de l’ULG sont des femmes, soit 16 sur 150 professeurs ordinaires.

On garde un véritable plafond de verre, que Danielle Meulders (ULB) appelle une chape de béton, pour les échelons supérieurs. En 2012, à l’ULG, 16 femmes sur 150 professeurs ordinaires. Les chiffres montrent toutefois une nette progression ces deux dernières années. En 2014 (sur base de la liste sur intranet des membres du conseil académique), on passe à 17% de femmes professeurs ordinaires : 24 femmes en 2014 sur 154 professeurs ordinaires : 5 pour la faculté de philo et lettres, 4 pour la faculté des sciences, 4 pour la faculté de droit, 4 pour la faculté de médecine vétérinaire, 3 pour la faculté de psychologie, 2 pour la faculté de médecine, 1 pour HEC et 1 pour la FSA, aucune à Gembloux et à

l'ISHS (Institut des Sciences Humaines et Sociales), 30 femmes professeures sur 114, soit 26%. 86 femmes chargées de cours sur 290, soit 30%. Aucune femme dans les 10 professeurs extraordinaires, statut qui renvoie aux professeurs ordinaires à temps partiel. Il s'agit donc généralement de professeur qui occupe des fonctions à l'extérieur de l'Université. Le pourcentage de femmes professeur ordinaire n'a rien à voir avec le taux de féminisation d'une faculté. On peut ainsi noter l'absence de femmes professeur ordinaire à l'ISHS alors que les filles représentent 69% des étudiantes en 2012.

Tableau 15 : Evolution du personnel académique par sexe (2003-2012)

		2003		2008		2012	
		Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%
Professeur ordinaire	M	114	94%	132	90%	134	89%
	F	7	6%	14	10%	16	11%
	Total	121	100%	146	100%	150	100%
Professeur extraordinaire	M	6	86%	10	91%	11	100%
	F	1	15%	1	9%		0%
	Total	7	101%	11	100%	11	100%
Professeur temps plein	M	52	85%	66	81%	91	79%
	F	9	15%	15	19%	23	21%
	Total	61	100%	81	100%	114	100%
Professeur temps partiel	M	10	100%	13	93%	17	91%
	F		0%	1	7%	2	9%
	Total	10	100%	14	100%	19	100%
Professeur associé temps plein	M	3	100%				
	Total	3	100%				
Chargé de cours temps plein	M	121	88%	90	71%	145	71%
	F	16	12%	37	29%	60	29%
	Total	137	100%	127	100%	205	100%
Chargé de cours temps partiel	M	62	84,93	47	77%	59	69%

	F	11	15,07	14	23%	26	31%
	Total	73	100	61	100%	85	100%
Chargé de cours temporaire temps plein	M	18		34	74%		
	F	2		12	26%		
	Total	20		46	100%		
Chargé de cours temporaire temps partiel	M			13			
	F	2		4			
	Total	2		17			
Chargé de cours associé temps plein	M	2					
	Total	2					
Maitre de conférence	M					1	50%
	F					1	50%
	Total					2	100%
Suppléant temps partiel	M			3	100%		
	Total			3	100%		
Enseignant "Haute Ecole"	M					43	77%
	F					13	23%
	Total					56	100%
Total personnel académique	M	388	88,99	408	80,63%	501	78%
	F	48	11,01	98	19,37%	141	22%
	Total	436	100	506	100%	642	100%

Nous avons réalisé un inventaire des responsables des centres de recherche de l'ULG (liste en annexe). Cette information apparaît comme pertinente quand on sait l'influence que peut avoir ce statut dans un processus de nomination, notamment comme professeur ordinaire. Le tableau n'est sans doute pas exhaustif car il n'existe pas de bases de données actuellement à l'Ulg avec cette information. Les pourcentages réalisés sont sans appel : les femmes sont clairement sous-représentées comme responsable de centre de recherche. Cette liste n'est sans doute pas exhaustive

mais elle pourrait, moyennant une mise à jour, faire partie du débat. Il serait intéressant de le mettre en parallèle avec le peu de femmes qui créent des spin-offs ou là elles sont encore plus minoritaires.

Selon les informations collectées, nous avons :

- 82 centres dont le responsable et/ou directeur est un homme, soit 87%
- 13 dont la responsable est une femme, soit 13%.

2.5 Le personnel administratif et de gestion par niveau

La répartition selon le genre et les différentes catégories du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé (PATGS) de l'ULg, qu'elles relèvent des services facultaires ou de l'administration générale, pour les trois années choisies pour ce rapport, est présentée dans le tableau suivant, selon les chiffres transmis par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique.

Contrairement au constat posé pour les personnels académique et scientifique, les femmes sont bien représentées dans le haut de la hiérarchie : 75% du personnel de direction. 6 administrations sont dirigées par des femmes à l'ULg :

- Relations extérieures et communication,
- Enseignement et Etudiants,
- Recherche et Développement,
- Ressources Financières,
- Ressources Humaines,
- Service des Affaires juridiques.

Sont dirigés par des hommes, les administrations suivantes :

- Interface Entreprises-Université,
- Ressources Immobilières,

- Service Général d’Informatique.

Les femmes constituent la majorité du personnel administratif (90%).

Tableau 16 : Evolution du personnel administratif par sexe (2003-2012)

		2003				2008				2012			
		H	F	%F	T	H	F	%F	T	H	F	%F	T
Personnel de direction	T	16	36	69%	52	24	73	75%	97	32	100	76%	132
Personnel administratif	T	36	334	90%	370	51	375	88%	426	52	449	90%	501
Personnel adjoint à la recherche	T	174	54	24%	228	108	50	32%	158	131	77	37%	208
Personnel de gestion	T	97	116	54%	213	68	61	47%	129	79	88	53%	167
Personnel spécialisé	T	55	23	29%	78	54	17	24%	71	62	33	35%	95
Personnel ATG "Haute Ecole"	T									8	27	77%	35
Total P.A.T.G.	T	378	563	60%	941	305	576	65%	881	364	774	68%	1138

On pourrait s’interroger sur les raisons qui expliquent cette sur-représentation des femmes dans les carrières administratives et les raisons du désintérêt des hommes pour ces fonctions et métiers pourtant très diversifiés.

2.6 Les candidats à une promotion et les personnes promues

2.6.1 Critères et procédures pour une promotion académique à l'ULg

Le déroulement de la carrière scientifique considère les rangs ci-après :

- 1) Assistant / doctorant / chercheurs
- 2) Premier assistant ;
- 3) Chef de travaux.

Le déroulement de la carrière académique :

- 1) Chargé de cours ;
- 2) Professeur ;
- 3) Professeur ordinaire / à temps partiel (professeur extraordinaire).

Pour les Hautes Ecoles :

- 1) Chargé de cours ;
- 2) Professeur.

Les critères et procédures de promotion dans le corps enseignant sont résumés ci-dessous (en vigueur dès l'année académique 1999-2000).

Pour être nommé professeur ordinaire, professeur ou professeur associé, il faut :

- avoir une charge à temps plein,
- être titulaire, à la date de nomination, d'un diplôme de docteur, pharmacien, ingénieur ou agrégé de l'enseignement supérieur depuis huit ans au moins.

Le critère du temps plein est un élément mis en discussion dans les études sur le genre car il est perçu comme pénalisant les femmes qui travailleraient plus souvent à temps partiel. Le critère du temps plein est parfois présenté le reflet d'une vision sexuée du métier.

La promotion au rang de professeur à temps partiel est accessible :

- aux chargés de cours à temps partiel dont la fonction principale s'exerce à l'extérieur de l'Institution,
- qui sont chargés à l'Université d'un minimum de 100 heures de cours.

Le poste de professeur n'est pas accessible aux chercheurs ayant un statut FNRS, y compris comme chercheur qualifié et aux chefs de travaux.

Il est créé, au sein de chaque Faculté, une commission chargée de rendre un avis au Conseil d'administration lors des promotions dans le corps enseignant. Elle se compose obligatoirement au minimum de 7 académiques parmi lesquels :

- le Doyen qui la préside et le Pro-Doyen (s'il est toujours en fonction) ;
- le ou les représentant(s) du Corps enseignant au Conseil d'administration ;
- des membres à temps plein du Corps enseignant ;
- un membre du personnel scientifique à temps plein, pour 7 académiques membres de la commission (2 membres du personnel scientifique à partir de 8 académiques) ;
- 3 membres du personnel scientifique à partir de 15 académiques.

Cette commission est constituée de manière à refléter la diversité des secteurs de recherche et d'enseignement de la Faculté. Si la Faculté est organisée en sections ou en départements, ceux-ci devront être représentés équitablement par des personnes élues (le Président du département ou de la section, par exemple, accompagné ou non du vice-Président). Si une telle structure n'existe pas, la constitution de la commission devra se faire selon un dosage équilibré.

Tous les membres ont voix délibérative. En aucune manière, un candidat à une promotion ne peut siéger dans la commission. Si le membre du Conseil d'administration est candidat, son suppléant siège à sa place. Si un Président de section ou de département est candidat, le Président sortant ou à défaut un membre élu à cet effet par la section ou le département le remplace. Les incompatibilités légales en matière de parenté ou d'alliance prévues aux règlements en vigueur sont également d'application. De même, le ou les membre(s) du personnel scientifique dont le chef de service est candidat ne peut(vent) faire partie de la commission.

Lors de chaque promotion dans le corps enseignant, le Conseil d'administration ouvre la procédure. Il annonce le nombre de postes vacants pour l'ensemble de l'Université (pas par faculté) et fixe le calendrier de la procédure. Lors de sa séance suivant la clôture des candidatures, le CA invite chacune des Facultés à lui proposer la composition de sa commission. Les propositions des Facultés sont soumises au Conseil d'administration.

Chaque membre de la commission dispose au moins du curriculum vitae standardisé de chaque candidat. La commission examine tous les dossiers. Si elle le souhaite, elle peut entendre tous les candidats. Si le(s) représentant(s) des étudiants aux Conseils de Facultés en exprime(nt) le désir, la commission facultaire de promotion l'/les entend. Après large discussion, la commission classe tous les candidats par ordre de préférence, sans possibilité d'ex æquo. Le classement se fait en tenant compte de chacun des critères établis ci-après et d'une appréciation globale. Le vote a lieu au scrutin secret et se fait poste par poste. Le premier poste est attribué au candidat qui obtient la majorité absolue pour ce poste. Si, à l'issue du premier tour, aucun candidat n'obtient la majorité absolue, ne sont plus en lice que les deux premiers noms du tour précédent. Le deuxième poste est attribué ensuite selon la même procédure et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les candidats soient classés. La commission rédige un rapport écrit qui énonce le classement et la motivation de celui-ci. Le rapport est transmis uniquement au Président du CA. Après concertation avec les Présidents des Commissions, le Recteur-Président soumet au CA les dossiers des candidats et les rapports des Commissions. Celui-ci, après examen de l'ensemble du dossier, prend ses décisions. Le vote a lieu par appel nominal et concerne à la fois le choix et les motifs qui le justifient. Il motive son choix par écrit. Le Conseil d'administration communique ses décisions au Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique pour ratification. Tous les candidats sont avertis de la décision du CA. Les représentants

de la Faculté au CA et le Doyen reçoivent, à l'issue de la procédure, les candidats non retenus qui en font la demande et leur expliquent les motifs de la décision.

Les critères pris en considération :

- les activités de recherche ;
- les activités d'enseignement ;
- les activités de citoyenneté.

Tableau 17: critères de promotion ULG

Critères de recherche	Critères d'enseignement	Critères de citoyenneté : le rôle du candidat dans des domaines autres que l'enseignement et la recherche, notamment :
le fait que le candidat soit agrégé de l'enseignement supérieur ou titulaire d'un doctorat acquis après la défense d'une thèse;	la charge d'enseignement et sa répartition (candidatures, licences, troisième cycle...);	gestion de départements ou centres, présidence de sections, etc.;
la qualité et l'importance des publications et des oeuvres;	le nombre d'étudiants qui suivent les enseignements;	promotion de l'Université, participation active aux manifestations organisées par la Faculté et l'Institution visant au rayonnement de l'Université, expertise, responsabilité dans des organismes ou Institutions privées ou publiques au niveau local, national et international, etc.;
la qualité et l'importance des communications à des	les mémoires et doctorats que le	

colloques;	candidat a suivis ou dirigés;	
la qualité et l'importance des colloques organisés;	les qualités pédagogiques telles qu'attestées, le cas échéant, par l'évaluation pédagogique organisée par l'Université;	
les responsabilités dans les sociétés savantes;		
les distinctions reçues;		
le fait que le candidat ait effectué un séjour continu de six mois à l'étranger ou est porteur d'un diplôme de troisième cycle, de doctorat ou de post-doctorat délivré par une Institution étrangère de niveau universitaire		

Pour une promotion au rang de professeur ordinaire, en plus des exigences énoncées ci-dessus, les qualités relationnelles du candidat, son aptitude à dynamiser et à organiser un service universitaire, sa participation à mettre l'Institution en évidence sur un plan local, national et international ainsi que ses activités de citoyenneté, seront des critères particulièrement pris en considération.

On y voit une volonté d'objectivation des processus de promotion. Toutefois, à l'intérieur de ces règles, beaucoup de liberté est laissée aux facultés et aux présidents des commissions sur le mode de fonctionnement des commissions.

2.6.2 *Candidats et promus à une promotion académique à ULg*

Les trois tableaux suivants reprennent la répartition selon le genre des candidatures à une promotion et les promus dans le corps académique au 1^{er} octobre des années 2003, 2009 et 2011, et 2013, par faculté. **On peut observer une nette progression du nombre de femmes promues au rang de professeur ordinaire (de 10% en 2003 à 31% en 2013) ; de 8% au statut de professeur en 2003 à 36% en 2013. Ceci plaide peut-être pour l'idée d'un mouvement naturel lié à un effet de génération.** Pour voir l'impact de la maternité, il pourrait être intéressant de s'intéresser à l'âge de la nomination et la composition familiale. Nous n'avons malheureusement pas pu collecter ces données pour ce rapport.

Tableau 18 : Promotion académique en 2003, 2005, 2007, 2009, 2012 et 2013

	2003				2005			
	Promus		T	%F	Promus		T	%F
	H	F			H	F		
Professeur	22	2	24	8%	19	5	24	21%
Professeur tps partiel	4	0	4	0%	4	0	4	0%
Professeur ordinaire	18	2	20	10%	18	2	20	10%
Total	44	4	48	8%	41	7	48	15%
	2007				2009			
	H	F	T	%F	Promus		T	%F
					H	F		
Professeur	3	1	4	25%	26	6	32	19%
Professeur tps partiel	18	2	20	10%	3	1	4	25%
Professeur ordinaire	2	0	2	0%	20	4	24	17%
Total	23	3	26	12%	49	11	60	18%
	2011				2013			
	Promus		T	%F	Promus		T	%F
	H	F			H	F		
Professeur	21	11	32	34%	23	13	36	36%
Professeur tps partiel	4	0	4	0%	1	3	4	75%
Professeur ordinaire	20	6	26	23%	22	10	32	31%
Total	45	17	62	27%	46	26	72	36%

Ci-dessous se trouvent les chiffres par faculté pour chaque année de promotion. Dans ces tableaux on a également une information sur le sexe des candidats. Si ceux-ci montrent moins de femmes promues, il faut bien reconnaître qu'il y a aussi beaucoup moins de femmes qui postulent.

Le tableau de 2011 donne une information supplémentaire puisqu'il comprend aussi une colonne sur les candidats potentiels. On y voit que bon nombre de femmes ne postulent pas mais aussi beaucoup d'hommes.

Tableau 19 : Candidatures et promotions dans le corps académique 2003-2008-2011

Grades	Candidats effectifs		Promus	
	H	F	H	F
Total 2003	127	16	44	4
%	89%	11%	92%	8%
Total 2008	148	22	50	8
%	87%	13%	86%	14%
Total 2011	151	51	45	17
%	75%	25%	73%	27%
Total 2013	143	66	46	26
%	68%	32%	64%	36%

Tableau 20 : Candidatures et promotions dans le corps académique par faculté au 1^{er} janvier 2003

Grades	Candidats effectifs		Promus			
	H	F	H			F
Philo et lettres						
Professeur	12	1	4			
Professeur tps partiel						
Professeur ordinaire	12	3	3			
Droit, sciences politiques et criminologie						
Professeur	2		1			
Professeur ordinaire	1	2				
Sciences						
Professeur	12	1	4			1
Professeur ordinaire	14	1	4			1
Médecine						
Professeur	13	1	5			
Professeur tps partiel	1		1			
Professeur ordinaire	11	1	5			
Sciences appliquées						
Professeur	9	1	3			
Professeur tps partiel	1		1			
Professeur ordinaire	10		2			
Médecine vétérinaire						
Professeur	6		3			
Professeur ordinaire	11		2			
Psychologie et Sciences de l'éducation						
Professeur		2				1
Professeur tps partiel	1		1			

Professeur ordinaire	2	2		1
Economie, Gestion et sciences sociales				
Chargé de cours				
Chargé de cours tps partiel				
Professeur	5		2	
Professeur tps partiel	1		1	
Professeur ordinaire	3	1	2	
Professeur extraordinaire				
Total	127	16	44	4
%	89%	11%	92%	8%

Tableau 21: Candidatures et promotions dans le corps académique par faculté au 1^{er} janvier 2008

Faculté PL	Grade	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	9	2	2	1
	Professeur tps partiel	1	1	1	
	Professeur ordinaire	12	2	3	
	Professeur extraordinaire		1		
Faculté D	Grade	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	3		1	
	Professeur tps partiel		1		1
	Professeur ordinaire	3	2		2
	Professeur extraordinaire	2		1	
Faculté S	Grade	Candidatseffectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	14	2	6	
	Professeur tps partiel				
	Professeur ordinaire	14	1	4	
	Professeur extraordinaire	2		1	
Faculté M	Grades	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	19	2	5	2
	Professeur tps partiel	2		1	
	Professeur ordinaire	12	1	3	
	Professeur extraordinaire	1			
Faculté SA	Grades	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	11		4	
	Professeur tps partiel	1		1	
	Professeur ordinaire	8		3	
	Professeur extraordinaire	1			
Faculté FMV	Grades	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F

	Professeur	3		3	
	Professeur ordinaire	9	1	3	
Faculté PSE	Grades	Candidatseffectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	4	2	2	2
	Professeur ordinaire	4	2	1	
Faculté HEC-ULg	Grades	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	3		2	
	Professeur tps partiel		1		
	Professeur ordinaire	4	1	1	
Faculté ISHS	Grades	Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F
	Professeur	2		2	
	Professeur tps partiel	1			
	Professeur ordinaire	1			

Comission des doyens	Grades	Candidats effectifs		Promus		
		H	F	H	F	
	Professeur		1			
	Professeur tps partiel					
	Professeur ordinaire		1			
TOTAUX :			148	22	50	8
%			87%	13%	86%	14%

Tableau 22 : Candidatures et promotions dans le corps académique au 1^{er} janvier 2011

(DG-AEE-AA : document de travail oct/nov 2014)

FacultéFPL	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	25	11	12	6	3	2
	Professeur tps partiel	11	5	1			
	Professeur ordinaire	27	13	10	2	1	2
Faculté Droit	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	10	3	8	1	2	1
	Professeur tps partiel	13	1	2	1		
	Professeur ordinaire	14	3	6	1	2	
Faculté S	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	28	12	7	9	2	4
	Professeur tps partiel	2	2				
Faculté M	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	26	5	18	3	4	

EGID - HEC MANAGEMENT SCHOOL - UNIVERSITY OF LIEGE – BELGIUM

	Professeur tps partiel	21	6	3		1	
	Professeur ordinaire	35	7	17	2	5	1
Faculté SA	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	19	7	8	3	4	
	Professeur tps partiel	4	0	1		1	
	Professeur ordinaire	29	8	13	2	4	
Faculté FMV	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	6	5	4	3	2	1
	Professeur tps partiel	0	1				
	Professeur ordinaire	14	7	5		2	
Faculté PSE	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
	Professeur	4	5	3	3	1	1
	Professeur tps partiel	1	2				
	Professeur ordinaire	6	9	2	2	1	1

Faculté HEC-ULg	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	8	6	4	2	2	1
	Professeur tps partiel	1	1				
	Professeur ordinaire	10	7	2	2		
Faculté ISHS	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	4	2	2	1	1	1
	Professeur tps partiel	1	0				
	Professeur ordinaire	9	2	6			
Faculté GxABT	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	3	3				
	Professeur tps partiel	14	3	3		2	
	Professeur ordinaire	8	3	4	1	1	1
Faculté Ifres	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur				1		
	Professeur tps partiel	0	1				
	Professeur ordinaire	0	1		1		
TOTAUX :				151	51	45	17

Tableau 23 : Candidatures et promotions dans le corps académique au 1^{er} janvier 2013

Faculté FPL	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	25	13	12	5	4	1
	Professeur tps partiel	8	2	1	0	1	0
	Professeur ordinaire	28	14	11	4	2	1
Faculté D	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	7	2	4	1	2	0
	Professeur tps partiel	15	2	2	0	0	0
	Professeur ordinaire	12	3	9	1	3	1
Faculté S	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	37	10	9	7	2	3
	Professeur tps partiel	3	1	0	0	0	0
	Professeur ordinaire	43	15	8	5	2	2
Faculté M	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	29	7	15	3	5	2
	Professeur tps partiel	18	11	1	2	0	1
	Professeur ordinaire	34	7	16	1	4	1
Faculté SA	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	23	6	7	5	2	2
	Professeur tps partiel	4	0	0	0	0	0
	Professeur ordinaire	35	7	11	4	3	1
	Professeur extraordinaire						

Faculté FMV	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	7	6	2	4	1	2
	Professeur tps partiel	0	1	0	1	0	1
	Professeur ordinaire	14	9	3	3	1	2
Faculté PSE	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	2	6	0	4	0	3
	Professeur tps partiel	1	5	1	1	0	0
	Professeur ordinaire	5	9	2	3	0	2

Faculté HEC-ULg	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	8	6	4	4	2	0
	Professeur tps partiel	2	4	0	2	0	1
	Professeur ordinaire	12	8	5	1	3	0
Faculté ISHS	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	3	1	3	1	3	0
	Professeur tps partiel	1	0	0	0	0	0
	Professeur ordinaire	9	2	5	0	2	0
	Professeur extraordinaire						
Faculté GxABT	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	6	2	3	0	2	0
	Professeur tps partiel	11	3	4	2		
	Professeur ordinaire	13	3	5	0	2	0
Faculté Ifres	Grades	Candidats potentiels		Candidats effectifs		Promus	
		H	F	H	F	H	F
	Professeur	0	1	0	1		
	Professeur ordinaire	0	1	0	1		
TOTAUX :		415	167	143	66	46	26

2.6.3 Composition des commissions de promotion

Il faut également prendre en compte la composition sexuée des commissions de promotion. Il apparait clairement une sous-représentation des femmes dans les commissions facultaires (20%), et encore plus pour les commissions académiques (9%) mais aussi dans les conseils sectoriels de la recherche (22%), avec peu de progression dans les % ces dernières années.

Tableau 24 : Composition sexuée des commissions de promotion (2013/2005)

2013	Effectifs		Suppléants		Total		Total	%F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Commissions facultaires	87	22	20	4	107	26	133	20%
Commission académique	20	2			20	2	22	9%
Conseils sectoriels recherche	28	8			28	8	36	22%
2011	Effectifs		Suppléants		Total		Total	%F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Commissions facultaires	90	17	11	3	101	20	121	17%
Commission académique	20	2			20	2	22	9%
Conseils sectoriels recherche	32	4			32	4	36	11%
2009	Effectifs		Suppléants		Total		Total	%F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Commissions facultaires	75	15	10	2	85	17	102	17%
Commission "doyens"	17	0			17	0	17	0%
2007	Effectifs		Suppléants		Total		Total	%F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Commissions facultaires	84	10	12	1	96	11	107	10%
Commission "doyens"	13	0			13	0	13	0%
2005	Effectifs		Suppléants		Total		Total	%F
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Commissions facultaires	74	10	9	1	83	11	94	12%

2.6.4 *Composition sexuée des commissions du FNRS*

Le Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS est une fondation d'utilité publique qui a pour objet de favoriser la recherche scientifique dans la Fédération Wallonie-Bruxelles par l'octroi de subsides d'une part, à des chercheurs pour leur permettre de se consacrer à la recherche scientifique, et, d'autre part, à des institutions pour leur permettre d'équiper ou de faire fonctionner des unités de recherche.

Ce chapitre est consacré aux Commissions scientifiques du FRS-FNRS, qui ont pour mission d'examiner les dossiers qui leur sont soumis dans le cadre des différents appels à mandats et projets organisés par cette institution. Son CA prend l'avis des Commissions scientifiques dont il détermine le nombre et la composition, et dont il nomme les membres. A la date du 29 août 2014, le CA du FRS-FNRS était composé de 21 membres dont 5 femmes, auxquels se joignaient deux observateurs, un homme et une femme.

Le tableau suivant illustre l'évolution de la proportion des femmes parmi les membres de ces Commissions scientifiques entre 2003 et 2008. Le tableau suivant illustre l'évolution de la proportion des femmes parmi les membres de ces Commissions scientifiques entre 2003 et 2008. **On y voit une nette sous-représentation des femmes avec aucune femme dans certaines disciplines.**

Tableau 25 : Proportion de femmes - membres des commissions scientifiques du FRS-FNRS 2003 et 2008

Commission scientifique	2003				2008			
	F	H	Total	%F	F	H	Total	%F
<i>Agronomie, Zootechnie et Biotechnologie</i>		9	9	0,0%	1	9	10	10,0%
<i>Astrophysique, Géophysique et Dynamique du climat</i>	1	9	10	10,0%	2	8	10	20,0%
<i>Biochimie, Biologie moléculaire, Biophysique et Bioinformatique</i>	1	9	10	10,0%		10	10	0,0%
<i>Biologie animale</i>	2	8	10	20,0%	2	8	10	20,0%
<i>Biologie cellulaire et Biologie du développement (normales & pathologiques)</i>		10	10	0,0%	3	7	10	30,0%
<i>Biologie végétale</i>	1	9	10	10,0%	4	7	11	36,4%
<i>Cancérologie</i>		10	10	0,0%	4	8	12	33,3%
<i>Chimie appliquée et Métallurgie</i>		10	10	0,0%	2	8	10	20,0%
<i>Chimie Organique, inorganique et macromoléculaire</i>	1	9	10	10,0%	2	8	10	20,0%
<i>Commission Télévie</i>		11	11	0,0%	3	10	13	23,1%
<i>Etat solide (Chimie Physique)</i>	1	9	10	10,0%	2	8	10	20,0%
<i>Génie civil et Architecture</i>	1	9	10	10,0%	3	7	10	30,0%
<i>Géographie, Géologie, Minéralogie</i>	2	8	10	20,0%	4	6	10	40,0%
<i>Hautes et Basses Energies</i>		10	10	0,0%	2	8	10	20,0%
<i>Histoire (y compris Histoire de l'Art)</i>	2	8	10	20,0%	4	6	10	40,0%
<i>Mathématiques</i>		10	10	0,0%	3	7	10	30,0%
<i>Mécanique et Electricité appliquées</i>		9	9	0,0%		10	10	0,0%
<i>Microbiologie et Immunologie</i>	2	8	10	20,0%	4	6	10	40,0%
<i>Pédagogie Universitaire</i>					3	7	10	30,0%
<i>Philologie</i>	1	9	10	10,0%	3	7	10	30,0%
<i>Philosophie</i>		10	10	0,0%	3	7	10	30,0%
<i>Physiologie et Physiopathologie</i>		10	10	0,0%	2	8	10	20,0%

<i>Physique</i>	1	9	10	10,0%	1	9	10	10,0%
<i>Psychiatrie, Neuroimagerie et Santé Publique</i>		10	10	0,0%	1	9	10	10,0%
<i>Radiations - Radiochimie</i>	3	7	10	30,0%	2	8	10	20,0%
<i>Recherches Cliniques</i>		10	10	0,0%	2	8	10	20,0%
<i>Recherches Fondamentales</i>		10	10	0,0%	1	9	10	10,0%
<i>Sciences économiques</i>		10	10	0,0%	3	7	10	30,0%
<i>Sciences juridiques</i>	2	8	10	20,0%	4	6	10	40,0%
<i>Sciences Pharmaceutiques</i>	2	8	10	20,0%	2	8	10	20,0%
<i>Sciences psychologiques et de l'Education</i>		10	10	0,0%	2	8	10	20,0%
<i>Sciences religieuses et Théologie</i>		8	8	0,0%		8	8	0,0%
<i>Sciences sociales, politiques et des Communications</i>	1	9	10	10,0%	4	7	11	36,4%
<i>Systèmes d'informations et de communications</i>	1	9	10	10,0%	3	7	10	30,0%
Total général	25	302	327	7,6%	81	264	345	23,5%

La classification de ces instances diffère entre les deux premiers et le troisième tableau en raison de l'adoption d'une nouvelle division par le CA du FRS-FNRS du 6 décembre 2013. Le règlement relatif aux Commissions scientifiques approuvé à cette date définit treize Commissions selon des thématiques construites pour l'essentiel à partir des domaines de l'European Research Council : quatre en sciences exactes et naturelles (SEN-1 à SEN-4), quatre en sciences de la vie et de la santé (SVS-1 à SVS-4) et cinq en sciences humaines et sociales (SHS-1 à SHS-5). Une quatorzième Commission scientifique exerce ses compétences dans le domaine stratégique transdisciplinaire du développement durable (FORESIGHT). **On reste avec une sous-représentation des femmes : 19% des membres avec une très nette sous-représentation dans certaines disciplines.**

Tableau 26 : Composition des commissions scientifiques du FNRS en 2013

Commission scientifique	2013			
	Féminin	Masculin	Total général	Proportion de femmes
<i>SEN-1</i>	2	13	15	13,3%
<i>SEN-2</i>	1	14	15	6,7%
<i>SEN-3</i>	1	14	15	6,7%
<i>SEN-4</i>	3	12	15	20,0%
<i>SHS-1</i>	4	11	15	26,7%
<i>SHS-2</i>	6	9	15	40,0%
<i>SHS-3</i>	6	9	15	40,0%
<i>SHS-4</i>	6	9	15	40,0%
<i>SHS-5</i>	1	14	15	6,7%
<i>SVS-1</i>	3	12	15	20,0%
<i>SVS-2</i>	2	13	15	13,3%
<i>SVS-3</i>		15	15	0,0%
<i>SVS-4</i>		14	14	0,0%
<i>FORE</i>	4	11	15	26,7%
<i>Commission Télévie</i>	4	12	16	25,0%
Total général	43	182	225	19,1%

2.7 *Les Docteurs Honoris Causa*

L’ULg a régulièrement attribué les insignes de Docteur Honoris Causa afin d’honorer des personnalités qui ont, par leur pensée, leurs travaux, leurs actions, marqué leur époque dans le domaine des arts, des sciences ou de la politique. Le tableau suivant présente le nombre d’hommes et de femmes ayant reçu cette distinction depuis 2000.

Il faut bien constater que les femmes restent largement minoritaires dans l’octroi de ce titre. On pourrait se demander si ce n’est pas à ce niveau qu’il faudrait mettre des quotas, avec par exemple, l’obligation pour chaque faculté de remettre une liste paritaire, comprenant autant de femmes que d’hommes. Cela amènerait à plus de visibilité de la contribution des femmes à la recherche scientifique et aux grands enjeux de société.

Tableau 27 : Les Docteur Honoris Causa de l’ULg (liste en annexe)

	Hommes	Femmes
2002	0	1
2003	10	0
2004	4	1
2006	2	1
2007	10	2
2008		1
2009	9	1
2010	16	5
2011 (octobre – rentrée académique)	2	1
2012	11	2
2013 (mars)	16	2
2014 (mai)	9	
Total	89	17
%	84%	16%

Soulignons toutefois qu'en 2004, l'ULg a fait une rentrée académique avec remise d'insignes Honoris Causa spécialement réservée aux femmes avec :

- Shirin EBADI, avocate iranienne, lauréate 2003 du Prix Nobel de la Paix,
- Elisabeth BADINTER, philosophe et écrivain,
- Ingrid BETANCOURT (représentée par sa fille Mélanie), ancienne candidate à l'élection présidentielle en Colombie, retenue en otage depuis le 23 février 2002,
- Marie-Josée SIMOEN, Secrétaire Générale du Fonds National de la Recherche Scientifique (FNRS).

Quatre femmes remarquables qui ont en commun un engagement pour la défense de valeurs fondamentales de société, valeurs partagées et également promues par l'Université : humanisme, tolérance, liberté et excellence.

Dans le même ordre d'idées, on peut regretter le peu de femmes dans les différentes grandes conférences liégeoises (www.grandesconferencesliegeoises.be), projet auquel l'Université est étroitement associé :

- en 2014, une femme (Isabelle Autissier) sur 7 invités,
- même chose en 2013 (Elisa Brune),
- 2 en 2012,
- 4 en 2011.

Notons l'exposition réalisée par la Maison des Sciences en 2005 qui visait à présenter les biographies de femmes scientifiques⁷. Cette exposition est toujours disponible. Elle s'inscrivait notamment dans l'implication de Martine Jaminon dans le groupe « Femmes et Sciences ».

⁷ <http://www.masc.ulg.ac.be/expositions/sites/fst/dossiers.php>

2.8 Les bénéficiaires des sabbatiques

Le FRS-FNRS finance des missions scientifiques permettant aux professeurs bénéficiaires de se consacrer pleinement à leurs travaux de recherche en étant dégagés de toute obligation pédagogique pour une période prédéfinie de maximum un an. Le tableau 28 présente la répartition des hommes et des femmes ayant bénéficié d'une aide du FNRS pour une sabbatique durant les années académiques 2002-2003, 2007-2008 et 2012-2013 à l'ULg, selon les chiffres transmis par le FRS-FNRS.

Ces chiffres ne constituent que la partie visible d'une réalité plus complexe. Plusieurs professeurs ont effectué des séjours, plus ou moins longs, à l'étranger sans bénéficier de crédits de recherche du FNRS, certains ont bénéficié d'une aide financière de l'ARD qui ne dispose pas pour l'instant d'un système d'archivage qui permet de les dénombrer, d'autres sont partis avec des fonds de recherche ou sur fonds propres.

Vu le nombre réduit de financements par année, nous ne parlerons pas de pourcentage. On ne connaît pas le sexe de ceux qui ont introduit une demande donc ceci peut refléter tout simplement le fait que plus d'hommes que de femmes ont introduit une demande.

Tableau 28 : Bénéficiaires d'un financement du FRS-FNRS pour une mission sabbatique (2003-2012)

	Hommes	Femmes	Total
2002-2003	7	1	8
2007-2008	3	0	3
2012-2013	8	5	13

2.9 Les bénéficiaires de subsides pour des séjours à l'étranger

Chaque année, le FRS-FNRS octroie des subsides à des chercheurs pour financer un séjour à l'étranger, par exemple, à l'occasion d'un congrès. Les statistiques communiquées par cette institution ont permis d'élaborer les trois tableaux suivants. On y voit une évolution très nette du pourcentage de femmes ayant bénéficié de ces crédits, ceci peut à nouveau être tout simplement le reflet du nombre de demandes plus élevé venant de femmes.

Tableau 29 : Bénéficiaires d'un subside du FRS-FNRS pour un séjour à l'étranger (2003-2012)

	2003			2008			2013		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Congrès en Europe	93	74 (44,3%)	167	102	93 (47,7%)	195	113	119 (51,3%)	232
Congrès hors Europe	36	27 (42,9%)	63	85	40 (32,2%)	125	57	43 (43%)	100
Bref séjour en Europe	30	12 (28,6%)	42	25	18 (41,9%)	43	29	22 (43,1%)	51
Bref séjour hors Europe	13	5 (27,8%)	18	16	10 (38,5%)	26	18	20 (52,6%)	38

2.10 L'obligation de séjour à l'étranger en débat

L'ULg engage clairement les chercheurs à faire un séjour à l'étranger. Le guide du doctorant "Pars en thèse", par exemple, précise que la mobilité internationale revêt une importance stratégique dans une carrière académique. Diverses informations incitent les chercheurs, les chargés de cours et les professeurs, qui veulent progresser dans leur carrière, à quitter leur sphère professionnelle et familiale pour une période d'un an.

L'enquête que nous avons menée en interne, en 2013, posait des questions relatives au séjour à l'étranger.

A la question : Selon vous, quelles sont les raisons de la sous-représentation des femmes dans la carrière académique à l'ULg ? 43 % pensent que c'est parce qu'elles ont moins de séjour à l'étranger que les hommes.

Tableau 30 : impact du séjour à l'étranger sur la carrière

1= Ne sais pas		2 = pas du tout d'accord		3 = pas d'accord		4 = plutôt d'accord		5 = tout à fait d'accord		Total
76	11%	125	18%	188	27%	243	35%	55	8%	687

Par contre, ils ne sont plus que 19% à penser que c'est parce qu'elles ont moins de relations internationales que les hommes.

Tableau 31 : impact des relations internationales sur la carrière

1= Ne sais pas		2 = pas du tout d'accord		3 = pas d'accord		4 = plutôt d'accord		5 = tout à fait d'accord		Total
99	14%	245	36%	208	30%	119	17%	13	2%	684

La majorité des académiques pense, par contre, qu'il ne faudrait pas supprimer l'obligation d'un séjour à l'étranger. Les scientifiques, par contre, ont une position plus mitigée.

Tableau 32 : Supprimer l'obligation de séjour à l'étranger

	1= Ne sais pas		2 = tout à fait défavorable		3 = plutôt défavorable		4 = plutôt favorable		5 = tout à fait favorable		Total
SCIENTIFIQUE	47	15%	85	28%	70	23%	63	21%	41	13%	306
ACADEMIQUE	9	7%	54	44%	35	28%	11	9%	15	12%	124

Un mémoire d'Anne Denooz (HEC-ULg) réalisé en 2013 permet d'apporter de nouveaux éléments dans le débat. Elle a consacré son mémoire à "L'expatriation pour les femmes dans une carrière universitaire. Le cas de l'ULG". L'objectif était de savoir comment les femmes avaient répondu à cette exigence de plus en plus incontournable dans les dossiers de promotion et comment elles avaient vécu cette expérience. Un travail d'étudiants est en cours dans un programme de Master à l'ULB sur le même sujet.

Cette obligation touche principalement les 25-40 ans, période pendant laquelle les femmes, mais aussi les hommes, souhaitent fonder une famille. S'expatrier, c'est souvent partir avec ses enfants, demander au conjoint de suspendre sa carrière, s'exposer parfois à des difficultés financières, vivre le choc interculturel d'immersion dans un autre pays, avec parfois une culture et une langue bien différente.

Anne Denooz a rencontré 27 femmes chercheuses ou académiques de l'ULg qui ont franchi le cap et séjourné trois mois, au moins, hors les murs de notre Alma mater : 8 scientifiques et 21 académiques réparties dans presque toutes les Facultés, sauf celles de Droit et de Gembloux Agro-Bio Tech qui n'ont pas répondu à notre appel à témoignage.

Malgré l'échantillon assez restreint de l'enquête, les conclusions de l'étude qualitative sont pleines d'enseignements. Celles qui sont parties l'ont fait avec l'ambition de poursuivre une carrière à l'Université. L'importance du séjour à l'étranger pour obtenir une promotion est un message qui leur avait été clairement signifié et qu'elles avaient intégré. La plupart ont capitalisé sur des contacts extra muros – noués lors de colloques ou à l'occasion d'une publication avec des équipes internationales. Toutes ont été enchantées de l'expérience et soulignent son côté bénéfique en termes de recherche, de collaboration, de confrontation avec d'autres systèmes d'enseignement, etc. Les gains escomptés de ce séjour sont réellement confirmés par les interviews.

De l'enquête il ressort clairement que si les gains d'un tel séjour sont indéniables, il faudrait être plus souple et plus innovant sur sa mise en œuvre avec des formules qui facilitent l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Les règles acutelles (un an minimum à l'étranger) ont été pensées par des hommes et pour les hommes, avec une vision très traditionnelle des modèles familiaux, en l'occurrence, une conjointe qui pourra suivre sans hésiter son partenaire. Or les modèles familiaux ont évolué : de plus en plus de couples, surtout dans le milieu universitaire, sont des couples à double carrière, d'autres ont vécu ou vivent des séparations qui complexifient tout séjour de longue durée à l'étranger (ex. : problématique de la garde partagée des enfants en cas de divorce).

Les femmes rencontrées ont souvent mis en place des stratégies innovantes pour permettre la conciliation avec la vie familiale et parentale. Certaines se sont envolées avec enfants et conjoint lorsque celui-ci avait la possibilité de les accompagner, mais c'est un cas assez rare. Celles qui ne voulaient ou pouvaient difficilement déménager pour plusieurs mois, souvent celles avec des enfants, ont fait preuve d'inventivité. Elles ont privilégié des courts séjours (six mois ou plusieurs fois trois mois) et des destinations européennes, afin de rentrer à la maison régulièrement, sans dépenses majeures. Ces accommodations ont bénéficié d'une certaine compréhension de leur environnement professionnel, qui s'est accommodé de ce contournement de la règle.

Il faut certainement inciter les candidates à participer à des activités internationales et à des séjours dans une autre université ou centres de recherche mais il faudrait assouplir la durée obligatoire du séjour à l'étranger : ce n'est pas l'objectif qu'il faut repenser mais bien sa mise en forme.

L'ULg pourrait aussi prodiguer – de manière plus proactive encore – les informations utiles et nécessaires en vue d'un prochain départ (aides financières accordées via l'ULg ou le FNRS, obligations administratives, etc.).

Une question qui reste en suspens mais qui n'est pas liée au genre est la façon dont les différentes facultés valorisent, en dehors de la promotion, ces expériences à l'étranger pour, par exemple, remettre en cause des programmes de cours, des formes d'organisation du travail, etc.

2.11 Prix, chaires et bourses

De nombreux étudiants, chercheurs et enseignants voient leurs travaux encouragés par l'attribution d'un prix, d'une chaire ou d'une bourse. Sans prétendre à l'exhaustivité, le tableau qui suit présente quelques-unes de ces récompenses accordées ces deux dernières années, en identifiant le nom du prix, le nom et le sexe du-lauréat-e, le sujet et la faculté concernée. 25 femmes sur 53 prix identifiés. On n'est pas loin de la parité. Cette liste a été établie à partir du 15^e jour qui annonce généralement ces prix.

La dernière édition du Fonds Léon Frédéricq en novembre 2014 a montré aussi une grande parité dans les bénéficiaires des bourses et des fonds affectés à la recherche médicale.

1.6.1. Prix ULg 2012-2014

Le tableau suivant n'est sûrement pas exhaustif, il a été réalisé à partir du 15^e jour et des sites web de l'ULg. Nous n'avons pris que les deux dernières années, il semblait difficile et assez inutile de remonter jusqu'à 2008 et 2003.

Tableau 33 : Prix remis à un membre de l'ULg

Année	Nom du prix	Nom de la personne	H/F	Sujet	Faculté
2012	Janine et Jacques Delruelle de la fondation Médecine reine Elisabeth	Malgrange Brigitte	F	Neurologie	FM
2012	"Biomodulators in Plantsciences" - Green Footsteps organisée – Taminco	Bafort Françoise	F	Recherches appliquées dans le domaine de la chimie verte	FABT
2012	Le prix du Corps consulaire de la province de Liège 2012	Mercenier Heidi	F	"Quelle est la nature de la politique étrangère de l'Union européenne au Kosovo?".	FD
2012	"Trends Woman Awards" - Entreprendre en Wallonie à Namur	Troisfontaines Jennifer	F	Fondatrice de Ze Agency	HEC-ULg
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - les quarts de finale	Leboutte Noé	F	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - les quarts de finale	Nistajakis Laura	F	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - la finale et le prix de la meilleure plaidoirie	Nyssen Hadya	F	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - la finale et le prix de la meilleure plaidoirie	Demoulin Iris	F	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Le fonds Aline, géré par la fondation roi Baudouin	Collette Fabienne	F	Mémoire associative dans la maladie d'Alzheimer	FNRS / FM
2012	Charles Ullens	Gsir Sonia	F	Recherche sur les politiques d'immigration et d'intégration	FD
2012	Prix 2012 attribué par la Bibliothèque des littératures d'aventures	Barnabé Fanny	F	Langues et littératures françaises et romanes- Narration et jeu vidéo. Pour une exploration des univers fictionnels	FPL
2012	Ingénieurs sans frontières-Philippe Carlier	Choumil Charlène	F	Ingénierie civile - "Etude des réseaux d'eau et de l'hydrofugation des cases de la concession royale de Tiébélé"	FSA
2012	Edouard Mailly	Briquet Maryline	F	Astrophysique, géophysique et océanographie	FNRS / FS
2013	Odissea	Gloesener Elodie	F	Le domaine spatial	FS
2013	Le prix Charles Lagrange	Azcárate Aida Alvera	F	Geohydrodynamics and Environment Research	FS
2012	UDIAS 2012	Jadoul Laure	F	Sciences biomédicales	FM

EGID - HEC MANAGEMENT SCHOOL - UNIVERSITY OF LIEGE – BELGIUM

2012	Le prix scientifique aux jeunes 2012	Huynh-Thu Vân Anh	F	Ingenierie	FSA
2013	Le prix Recherche de l'Association belge de la communication interne 2013 (ABCI) et le prix Etudiant 2013 de l'Union professionnelle des métiers de la communication (UPMC)	Pirard Alexandra	F	Sciences de la communication	FPL
2013	Le prix Alexander von Humboldt	Siebert Ursula	F	Océanologie	FMV - University of Veterinary Medicine Hannover
2013	Le prix pour les étudiants brillants ayant terminé leurs études en sciences géographiques à l'ULg - La fondation Sporck	Lebeau Hélène	F	Sciences géographiques	FS
2014	Le 1er prix d'hispanisme Duques de Soria	François Jérôme	F	Littérature hispanique	FPL
2013	Prix triennal Jules Delruelle	Malengreaux Charline	F	Ingenierie	FSA
2014	Le prix du public et de l'éloquence	Margaux Germy	F	Droit	FD
2014	Le prix 2014 du Corps consulaire de la province de Liège	Fontaine Gladys	F	Science politique	FD
2014	Le prix récompensant un travail original -fondation Thomas Lermusiaux	Delheid Marie-Stéphanie	F	Médecine équine	FM
2012	Janine et Jacques Delruelle de la fondation Médecine reine Elisabeth	Nguyen Laurent	H	Neurologie	FM
2012	Harold Rifkin - l'Association américaine contre le diabète	Lefebvre Pierre J.	H	Diabète	FM
2011	Alvarenga de Piauhy - l'Académie royale de médecine	Leistedt Samuël	H	"Contributions to the study of major depressive illness using sleep noninvasive complexity measures"	FM
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - les quarts de finale	Lombard Florian	H	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - la finale et le prix de la meilleure plaidoirie	Rigolet Alexandre	H	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - la finale et le prix de la meilleure plaidoirie	Töller Maxim	H	Concours international d'arbitrage francophone	FD
2012	Concours international d'arbitrage francophone à Montpellier - la finale et le prix de la meilleure plaidoirie	Urbin-Choffray Alexis	H	Concours international d'arbitrage francophone	FD

EGID - HEC MANAGEMENT SCHOOL - UNIVERSITY OF LIEGE – BELGIUM

2012	Prix du meilleur film du Festival international du film médical de Tucumán en Argentine	Jamart Pierre	H	Film médical	FM
2012	Prix “interrégional de la recherche 2012”	Henrotin Yves	H	Projet “Réseau du cartilage de la Grande Région”	FM
2012	Prix fondation Thomas Lermusiaux	Frippiat Thibault	H	Médecine vétérinaire	FMV
2012	Prix fondation Octave Dupont	Durcy Michaël	H	Médecine vétérinaire	FMV
2012	Prix fondation Madeleine Laurent	Barthélemy Nicolas	H		
2012	Zénobe 2012	Jadoulle Jean-Louis	H	Catégorie “unités de recherche” - nouveau concept de manuel scolaire	FPL
2012	Prix société Emerson - donation à l’université de Liège	Lemort Vincent	H	Thermodynamique	FSA
2012	Le prix du fonds Jean Lebrun (écologie et biogéographie)	Lepoint Gilles	H	Biologie, écologie et évolution, océanologie	FNRS / FS
2013	Concours Accessibilité et Architecture de la ville de Liège (2 ^{ème} position)	Fontaine Nicolas	H	Ingénierie – architecture	FSA
2013	Champion de Belgique – Athlétisme	Vanderbemden Robin	H	Athlétisme	HEC-ULg
2012	Le prix des réalisations technologiques et entrepreneuriales	Kupisiewicz Axel	H	Ingenierie	FSA
2012	La médaille d’Or ALLg du mérite scientifique Gustave Trassenster 2012	Cescotto Serge	H	Ingenierie	FSA
2013	Experimental Pathologist-in-Training Award - American Society for Investigative Pathology	Turtoi Andrei	H	Maladies humaines – Pathology	FNRS / FM
2013	Le prix du Corps consulaire de la province de Liège 2013	Genin Vincent	H	Histoire	FPL
2013	L’“Arne Richter award for Outstanding Young Scientists 2013” de l’European Geosciences Union (EGU)	Fettweis Xavier	H	Géoscience	FS
2013	Le prix pour les étudiants brillants ayant terminé leurs études en sciences géographiques à l’ULg - La fondation Sporck	Demblon Florian	H	Sciences géographiques	FS
2013	Le prix pour les étudiants brillants ayant terminé leurs études en sciences géographiques à l’ULg - La fondation Sporck	Noel Brice	H	Sciences géographiques	FS
2013	Prix scientifique aux jeunes	Gernay Thomas	H	Ingenierie	FSA
2013	Médaille d’or du mérite industriel Alexandre Galopin	Croufer Edouard	H	Ingenierie	FSA
2014	Le prix de la meilleure dissertation	Laurent Liegeois	H	Droit	FD

2014	Young Scientist Award lors de la 8e European Nonlinear Dynamics Conference	Renson Ludovic	H	Science	FS
------	--	----------------	---	---------	----

1.6.2. Prix Francqui

Le Prix Francqui est une récompense belge décernée annuellement par la Fondation Francqui à un scientifique belge qui a apporté à la science une contribution importante. Depuis sa création en 1933, ce prix a été attribué à 14 chercheurs de l'ULg au niveau national. Par ailleurs, il existe des chaires Francqui-Stichting proposées par chaque Université qui elle aussi sont fortement sexuées.

Les hommes sont définitivement bien plus souvent proposés et retenus. Les femmes restent définitivement minoritaires. Elles n'ont pas de visibilité alors qu'elles sont nombreuses à avoir et avoir eu une carrière scientifique brillante. Nous pourrions mettre ceci en lien avec une étude que nous avons réalisé en 2007 et 2014 sur la visibilité des femmes dans la presse d'affaires (Cornet, 2014).

- Université de Gent (UG) 17 hommes et deux femmes : Simonne D'Ardenne en 1959 et Irène Simon en 1976,
- VUB : 5 hommes et une femme (Michelin Jamouille en 1994),
- ULB : 27 hommes,
- KUL : 5 hommes,
- UCL : 15 hommes,
- Namur : 10 hommes,
- Mons : 1 homme,
- Gembloux : 2 hommes.

En octobre 2006, la Fondation Francqui a décidé de l'organisation d'un nombre restreint (quatre) de mandats de Collaborateurs Scientifique Post-doctoraux intercommunautaires. Il s'agit de mandats de six mois, accordés à de jeunes chercheurs Belges. Ces mandats sont

intercommunautaires, dans ce sens qu'ils s'effectueront dans une Université de statut linguistique différent de la personne proposée : 3 garçons et 2 filles pour l'ULg.

1.6.3. Prix quinquennaux du FRS-FNRS

Ces prix sont destinés à confirmer la reconnaissance internationale et couronner la carrière de chercheurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans toutes les disciplines scientifiques. Les candidatures sont présentées par des scientifiques-parrains et évaluées par des jurys d'experts étrangers.

- 1) Prix scientifique Ernest-John Solvay – Sciences humaines et sociales ;
- 2) Prix scientifique Joseph Maisin – Sciences biomédicales fondamentales ;
- 3) Prix scientifique Joseph Maisin – Sciences biomédicales cliniques ;
- 4) Prix Dr A. De Leeuw-Damry-Bourlart – Sciences exactes fondamentales ;
- 5) Prix Dr A. De Leeuw-Damry-Bourlart – Sciences exactes appliquées.

Le prix a été décerné à 5 personnes de l'ULg mais là aussi aucune femme.

2.12 Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'Université

Ce chapitre présente les données statistiques relatives à la répartition des femmes et des hommes dans les principaux organes participatifs de l'ULg.

Les organes décrits dans les pages suivantes sous l'angle de la problématique du genre sont le CA, le Conseil académique, les Conseils de la recherche et d'autres instances de gestion reprises dans le tableau.

Le CA assure la gestion générale de l'Université, de ses finances et de son patrimoine, en ce compris l'ensemble des moyens et des crédits qui lui sont affectés. Il établit le budget et les comptes annuels de l'institution, fixe le cadre de ses services et de ses personnels académique, scientifique, administratif, technique, de gestion et spécialisé, après en avoir soumis les projets au Conseil académique pour avis.

En 2014, le CA est composé :

- du recteur et des trois vice-recteurs, 4 hommes,
- **12 représentants du corps enseignant :**
 - **une femme comme membre effectif - Mme Pascale LECOCQ, Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie,**
 - comme suppléantes, 7 femmes :
 - Mme Ann-Lawrence DURVIAUX,
 - Mme Françoise BASTIN,
 - Mme Dominique LAFONTAINE,
 - Mme Sybille MERTENS DE WILMARS,
 - Mme Véronique SERVAIS,
 - Mme Marie-Laure FAUCONNIER.
 - Mme Marie ROOSEN
- 5 représentants du personnel scientifique (2014-2018),
- 3 représentants du personnel administratif, technique et ouvrier , toutes les trois des femmes,
- 8 représentants des étudiants dont 2 filles,
- 7 représentants des milieux extérieurs dont une femme,
- membres ex-officio (voix consultative), pas de femmes.

Le Bureau du CA est composé de 10 membres à voix délibérative, dont une femme, représentante du PATO. Nous ne proposons pas de pourcentage car vu le peu de personnes dans chacune des instances, cela n'aurait aucun sens statistique.

Le Recteur peut obtenir le concours d'au maximum sept Vice-Recteurs désignés sur sa proposition par le Conseil académique. Leur mandat est de deux ans, renouvelable jusqu'à cinq mandats successifs pour les mêmes compétences ou des compétences différentes. Il cesse de plein droit avec le mandat du Recteur. Le nouveau Recteur peut néanmoins en solliciter le renouvellement. A l'ULG, en octobre 2014, le recteur a nommé :

- des Conseillers qui assistent le Recteur par la mise à disposition de leurs compétences dans des domaines essentiels de la vie universitaire dont une femme :
 - Ancrage économique : J.-F. Leroy,
 - CHU et Pôle « Santé » : V. D'Orio,
 - Économie et budget : B. Jurion,
 - Genre et diversité : Annie Cornet,
 - Gestion de la qualité : Ph. Hubert,
 - International : P. Leroy,
 - Liens avec la société et communication institutionnelle : D. Vrancken.
- Des experts qui assistent le Recteur, à sa demande, sur des thématiques ciblées dont 2 femmes :
 - Europe de l'enseignement et de la recherche : E. Pirard,
 - Formation continue : J.-M. Dujardin,
 - Maîtrise des langues étrangères : E. Delhez et M. Delrée,
 - Mobilité et aménagement du territoire : J. Teller,
 - Questions juridiques : Ann-Lawrence Durviaux,

- Statut du personnel encadrant : G. Cormann.
- Transition enseignement secondaire-université : Dominique Lafontaine.

On peut noter qu'il y a peu de femmes dans les organes de décision de l'ULg, une femme comme représentante du CA en 2014, ce qui constitue déjà un progrès puisqu'il n'y avait aucune femme historiquement dans le CA comme représentante du personnel académique. Les femmes font leur entrée comme suppléantes.

Peu de femmes doyens, une seule en 2014! Elles sont aussi sous-représentées comme vice-doyens et secrétaire académique des facultés. Par contre, elles sont majoritaires (10/10) à la direction administrative.

Notons aussi une sous-représentation des femmes au conseil universitaire de la recherche et cela à la fois pour toute l'Université et tous les conseils de la recherche, au comité de contact FNRS, au conseil universitaire du personnel scientifique.

Elles restent minoritaires aussi dans le groupe des représentants des étudiants alors qu'elles sont majoritaires (2 filles et 7 garçons en 2012 ; 2 filles et 6 garçons en 2014). Les femmes sont aussi nettement minoritaires (une seule femme) dans le bureau exécutif du CA, comme conseillers et experts, dans le collège doctoral).

On peut toutefois noter une évolution dans le conseil académique qui passe de 14% de femmes en 2003 à 33% en 2014.

Tableau 34 : Composition des organes décisionnels (2003-2014)

	2003		2008		2012		2014	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Président du Conseil d'administration	1		1		1		1	
Vice-Président du Conseil d'administration	1		1		1		1	
Représentants du corps enseignant au CA • Effectifs	10		11		11		11	1
• 1 ^{er} suppléant			10		7	1	8	4
• 2 ^e suppléant							10	2
Représentants du personnel scientifique au CA • Effectifs	4		4	1	3	2	3	2
• 1 ^{er} suppléant			4	1	3	1	3	2
• 2 ^e suppléant							4	1
Représentants du personnel administratif, technique et ouvrier au CA • Effectifs	2		2	1	2	1	0	3
• 1 ^{er} suppléant				2		3	2	1
• 2 ^e suppléant							1	2
Représentants des étudiants – Effectifs	2	2	4	3	7	2	6	2
Représentants du monde extérieur – Effectifs	7			7			7	7
Membres ex-officio	2		3		4		4	
Membres du bureau exécutif du CA	10		9	1	9	1	7	1
Recteur	1		1		1		1	
Premier Vice-Recteur	1		1		1		1	
Recteurs de mission (recherche et qualité)					3		2	
Administrateur	1		1		1		1	
Conseillers			6		4		6	1
Experts							6	2
Collège Rectoral (recteur, vice-recteur, recteurs de mission, directrice AEE, administrateur)	3	1	3	1	7	1	5	1

Président du Conseil académique	1		1		1		1	
Secrétaire du Conseil académique	1		1		1		1	
Conseil académique : professeurs ordinaires, extraordinaires, professeur, chargé de cours, professeurs et chargés de cours des grandes écoles (voir tableau académique)	428	60 (14%)	498	124 (25%)	485	144 (30%)	478	159 (33%)
Directeurs des départements de l'administration générale	1	5	1	5	1	5	6	3
Doyens de faculté et Présidents d'entité indépendante	8		9		11		10	1
Vice-Doyens	2		5	1	6	1	5	6
Secrétaire académique de Faculté	7		6	2	6	2	5	5
Direction administrative	3	5		9		10		10
Commission de concertation permanente ULg-CHU							3	
Conseil universitaire de la recherche					14	3	13	1
Conseil sectoriel de la recherche en sciences humaines					10	4	9	4
Conseil sectoriel de la recherche en sciences de la santé					11	2	11	1
Conseil sectoriel de la recherche en sciences et techniques					12	1	11	1
Comité de concertation de base (représentants de chacune des organisations syndicales représentatives) – délégation de l'autorité							1	3
Comité de concertation de base (représentants de chacune des organisations syndicales représentatives) – délégation des représentants de chacune des organisations syndicales représentatives							3	2
Comité de contact FNRS-ULg							14	5
Conseil Universitaire du Personnel scientifique							15	5

2.13 Enquête auprès du personnel scientifique et académique

Nous avons voulu collecter l'avis du personnel scientifique et académique de l'ULG sur cette question de la sous-représentation des femmes dans le personnel académique.

Notre questionnaire a été distribué à tout le personnel académique et scientifique de l'ULG soit plus de 2400 scientifiques et 640 académiques.

2.13.1 Présentation de l'échantillon

687 personnes ont répondu au questionnaire : 57% de femmes et 43% d'hommes.

Tableau 35 : Répartition de l'échantillon par sexe

Q2	CA	%
H	298	43%
F	389	57%
TOTAL	687	100%

Tableau 36 : Répartition de l'échantillon par statut

Q3	CA	%
PO	57	9%
Professeur	34	5%
charge de cours	93	14%
enseignantHaute Ecole	5	1%
	189	28%
chef de travaux	15	2%
premier assistant	13	2%
Assistant	74	11%
Chercheur	171	26%
Doctorant	139	21%
Autre	66	10%
	478	72%
TOTAL	667	100%

Tableau 37 : Répartition de l'échantillon par âge

Q1	CA	%
moins de 35 ans	301	44%
35 à 50 ans	245	36%
plus de 50 ans	142	21%
TOTAL	688	100%

Tableau 38 : Répartition de l'échantillon par faculté

Q4	CA	%
FA	72	12%
FD	32	5%
FM	35	6%
FMV	40	7%
FPL	26	4%
FPSE	69	11%
FS	69	11%
FSA	45	7%
ABAXT	117	19%
HEC	6	1%
ISHS	37	6%
AUTRE	53	9%
TOTAL	601	100%

2.13.2 Représentation de la représentativité des femmes dans les différentes fonctions

La première question visait à demander la perception du pourcentage de femmes dans les différents statuts ciblés. Nous voulions voir si les personnes interrogées avaient une vision assez claire de la sous-représentation des femmes dans les carrières académiques.

Pour rappel, les femmes à l'ULG représentent 54 % du personnel scientifique dans le cadre, 48% du personnel scientifique hors cadre, 33% du conseil académique donc de l'ensemble du personnel académique et 11% des professeurs ordinaires.

Pour présenter les résultats, nous avons créé 3 catégories, ceux qui ont sous-représentés le % de femmes dans les différentes catégories, ceux qui l'ont bien évalué (marge de 5%), ceux qui l'ont surévalué.

Tableau 39 : Perception du % de femmes dans les statuts académiques et scientifiques

S1	Sous estimé		OK		Sur estimé		TOTAL
	CA	%	CA	%	CA	%	
%F personnel académique	433	63%	140	20%	117	17%	690
%F professeur ordinaire	256	37%	109	16%	325	47%	690
%F personnel scientifique	296	43%	287	42%	107	16%	690

On voit que le pourcentage de femmes est nettement surévalué pour le statut de professeur ordinaire (47%) et par contre, sous-évalué pour le représentation des femmes dans l'ensemble du personnel académique (63%), Le % de femmes dans le personnel scientifique aussi souvent sous-évalué (43%).

Ce petit test montre clairement qu'on est largement dans le champ des représentations avec peu de personnes qui ont évaluation exacte du % de femmes dans les différents statuts, avec l'impression d'égalité au niveau du statut de professeur ordinaire qui est bien loin de la réalité même si les derniers chiffres sont plutôt encourageants.

2.13.3 Raisons évoquées pour expliquer la sous-représentation des femmes au poste de professeur ordinaire

Nous donnions ensuite les % réels et demandions aux répondants les raisons qui pouvaient expliquer cette sous-représentation, propositions construites à partir d'une revue de littérature et de nombreux échanges avec les autres personnes de contact genre au sein des différentes universités.

Tableau 40 : Raisons de la sous-représentation des femmes dans les postes académiques

	Ne sais pas		Pas du tout d'accord		Plutôt pas d'accord		Plutôt d'accord		Tout à fait d'accord		TOTAL
	CA	%	CA2	%2	CA3	%3	CA4	%4	CA5	%5	
Les Femmes sont/ ont ...											(100%)
1. moins souvent candidates	87	13%	114	17%	181	27%	255	37%	45	7%	682
2. manque d'intérêt pour carrière académique	57	8%	360	52%	174	25%	89	13%	6	1%	686
3. moins bon réseau	98	14%	194	28%	187	27%	164	24%	42	6%	685
4. moins de séjour à l'étranger	76	11%	125	18%	188	27%	243	35%	55	8%	687
5. dossier publications moins bons	84	12%	346	50%	190	28%	56	8%	10	1%	686
6. moins de relations internationales	99	14%	245	36%	208	30%	119	17%	13	2%	684
7. moins de fonds de recherche et de contrats	141	21%	227	33%	193	28%	112	16%	10	1%	683

8. services à la communauté peu valorisés	145	21%	101	15%	131	19%	206	30%	98	14%	681
9. consacrent trop de temps au cours	137	20%	172	26%	207	31%	135	20%	23	3%	674
10. moins de doctorant	133	24%	199	36%	171	31%	45	8%	6	1%	554
11. ne gèrent pas laboratoires ou unités de recherche	104	20%	121	23%	137	26%	155	29%	15	3%	532
12. conciliation vie privé/ vie professionnelle	16	3%	61	12%	82	16%	216	41%	154	29%	529
13. pénalisées par congé de maternité	39	7%	47	9%	86	16%	200	38%	153	29%	525
14. critères de recrutement pénalisants	84	16%	75	14%	115	22%	153	29%	95	18%	522
15. critères de promotion pénalisants	93	18%	74	14%	122	23%	137	26%	94	18%	520
16. stéréotypes et préjugés quand à leurs compétences	44	9%	74	14%	91	18%	175	34%	133	26%	517

Le tableau montre clairement que les questions de conciliation vie privée/ vie professionnelle (70% d'accord ou tout à fait d'accord) et la maternité (67%) sont perçus comme les raisons majeures de cette sous-représentation des femmes par une majorité des répondants tout comme les stéréotypes et préjugés (60% d'accord ou tout à fait d'accord). Il faudrait creuser cette perception que la carrière des femmes est pénalisée par la maternité et la conciliation en regard des contraintes réelles de la vie quotidienne. En effet, dans beaucoup de carrières scientifiques et académiques les femmes ont beaucoup de latitude sur la gestion de leurs horaires de travail. Il paraît nécessaire d'affiner notre compréhension de la contrainte. De même il faudrait arriver à objectiver les stéréotypes et préjugés qui peuvent être pénalisants dans la carrière des femmes.

Une majorité (54%) pensent que le temps passé pour les services à la communauté peut être pénalisants pour les femmes, mais pas nécessairement le temps passé pour les cours. Là aussi il faudra essayer d'objectiver ce qu'est ce service à la communauté qui peut pénaliser les femmes dans la carrière.

Les femmes auraient aussi moins de séjour à l'étranger (43%). Nous ne disposons pas de données statistiques qui nous permettent de valider cette information hormis les informations des séjours financés par le FNRS qui ne montraient pas une sous-représentation des femmes dans ces financements. L'obligation de séjour à l'étranger est sans doute à mettre en lien avec les critères de promotions perçus comme pénalisants pour les femmes par 47 % des répondants. Nous renvoyons au chapitre relatif au séjour à l'étranger qui discute de ce sujet.

Le manque d'intérêt pour la carrière académique ne suscite par contre, pas du tout l'adhésion : 77% ne sont pas d'accord avec cette affirmation, même chose pour l'idée que les femmes auraient un moins bon dossier de publications, moins de relations internationales et moins de fonds de recherche. Par ailleurs, même si elles sont beaucoup moins nombreuses à être responsables des centres et unités de recherche, cela n'est pas perçu comme un facteur explicatif de leur sous-représentation dans les carrières académiques.

L'analyse avec les variables indépendantes, notamment le sexe et le statut permettront sans doute d'éclairer ces réponses. Nous proposerons un working paper dans le courant de 2015 qui présentera une analyse plus détaillée de ces statistiques.

2.13.4 Propositions d'action

TOTAL	Ne sais pas		pas du tout favorable		pas favorable		plutôt favorable		tout à fait favorable		TOTAL
	CA	%	CA	%	CA	%	CA	%	CA	%	
1. Il faudrait coacher les femmes susceptible de postuler pour un poste académique.	62	13%	105	22%	132	28%	138	29%	42	9%	479
2. Il faudrait mettre en place des aides financières pour la garde des enfants.	31	6%	53	11%	73	15%	192	40%	136	28%	485
3. Il faudrait modifier les critères pris en compte dans les procédures de recrutement des académiques.	87	18%	68	14%	99	20%	150	31%	79	16%	483
4. Il faudrait modifier les critères pris en compte dans les procédures de promotion académique.	98	20%	59	12%	86	18%	144	30%	93	19%	480
5. Il faudrait désigner une personne responsable du genre dans chaque faculté.	61	13%	142	30%	137	28%	99	21%	42	9%	481
6. Il faudrait établir des quotas.	51	11%	203	42%	119	25%	78	16%	30	6%	481
7. Il faudrait créer un réseau interne pour la défense des intérêts des femmes à l'ULg.	61	13%	91	19%	110	23%	163	34%	55	11%	480

8. Il faudrait plus de femmes dans le conseil d'administration.	40	8%	32	7%	45	9%	214	44%	152	31%	483
9. Il faudrait plus de femmes dans les fonctions vice-recteur .	43	9%	27	6%	38	8%	209	43%	164	34%	481
10. Il faudrait supprimer l'obligation de séjour à l'étranger.	66	14%	160	33%	113	24%	80	17%	59	12%	478
11. Il faut laisser faire le temps !	90	19%	166	35%	86	18%	88	19%	43	9%	473

Un premier constat se dégage : les avis sont très partagés. Une analyse des données avec nos variables indépendants comme le sexe, le statut ou la faculté devrait nous aider à comprendre comment se répartissent ses avis. Nous allons proposer un working paper en ce sens dans les prochaines semaines.

Premier élément à mettre en évidence : les quotas ne sont pas perçus comme une mesure efficace. Seulement 16 % sont plutôt d'accord, 6% tout à fait d'accord. La mesure qui semble susciter le plus d'adhésion c'est plus de femmes aux postes de responsabilité et aux postes de vice-recteurs à l'Ulg (75% y sont plutôt favorable), mesure qui risque de passer par des quotas !

On voit aussi un intérêt pour certaines mesures qui relèvent des actions positives comme un coaching des femmes dans leur carrière académique ou des mesures de financement des gardes d'enfants (68%), quoiqu'on peut se dire que cette mesure concernerait les deux sexes.

47% pensent qu'il faut revoir les critères de recrutement et de promotion. Il nous faudra essayer aussi de comprendre ce qui est mis en cause dans ces procédures.

2.14 Politiques menées par l'Université pour favoriser l'égalité

2.14.1 Politique Institutionnelle

L'Université de Liège est impliquée dans les processus d'évaluation institutionnelle de l'Association européenne des universités (EUA). La procédure d'évaluation est détaillée dans le document « European University Association – Institutional Evaluation Programme – Follow-up evaluation : Guidelines for Universities and Evaluation Teams – 2010 » disponible sur le site <http://www.eua.be>. Pour répondre à cette évaluation, un comité de pilotage institutionnel a été constitué en interne, qui est géré par le professeur Coignoul, dans le cadre de sa fonction Vice Recteur à la qualité.

Une première évaluation a été menée en 1998-1999 (Recteur W. Legros). Elle a été complétée par une évaluation de suivi en 2002. Une seconde évaluation a pris place en 2005-2006 (Recteur B. Rentier). Ses résultats sont disponibles sur le site de l'Ulg

(<http://www.evalULG.ULG.ac.be/docs/RAE.pdf> pour le rapport d'autoévaluation et <http://www.evalULG.ULG.ac.be/RAF.pdf> pour le rapport d'évaluation des experts).

L'organisation de cette évaluation est confiée au SMAQ (Service de Management et d'Accompagnement de la Qualité) qui définit la composition du groupe de travail chargé de l'autoévaluation. Ce groupe est composé de 15 personnes avec des représentants du rectorat, des différentes catégories de personnel, des étudiants, de l'ARH et de la cellule Radius (Récolte et Analyse des Données et Informations d'Utilité Stratégique).

Le rapport 2002 relaie le petit nombre de femmes dans le corps enseignant, épingle d'ailleurs par les experts de la CRE, et signale la création du FER ULG le 8 mars 2001 qui a comme objectifs la mise en oeuvre de programmes de recherche et la création d'un observatoire ayant pour objet la question de l'égalité des chances. Juliette Dor, co-fondatrice du FER ULG a été invitée par ce groupe.

Dans le rapport de suivi de la mission des experts en 2002, il est indiqué que « *la commission note que les possibilités de carrières féminines dans l'administration semblent très bonnes alors que celles des femmes universitaires à l'ULG ne semblent pas avoir évolué. L'égalité des chances et la promotion des femmes aux postes de professeur doit devenir une politique concertée. Les femmes ont beaucoup à apporter à l'enseignement universitaire : une sensibilité pédagogique qui peut être différente, donc enrichissante ; des réflexions théoriques ou des recherches empiriques qui peuvent faire évoluer les savoirs et irriguer les disciplines, notamment en lettres et en sciences humaines. De plus, les besoins accrus à venir, suite à la démographie du corps enseignant, justifient pleinement que l'on considère l'ensemble du potentiel et pas seulement la moitié. Pour toutes les disciplines, en particulier dans les sciences, leur présence est vitale pour encourager les jeunes femmes.* »

La commission d'experts recommande en 2002 :

- a) une sensibilisation du CA pour assurer que cet organe clé joue pleinement son rôle dans l'égalité des nominations et des promotions,
- b) la création d'un observatoire de l'égalité,
- c) la désignation de deux observateurs (un homme et une femme) par faculté pour suivre les procédures de nomination et de promotion, et garantir une véritable égalité des chances à qualité égale,
- d) une réflexion sur les contraintes de carrière spécifiques aux femmes pour introduire une certaine souplesse qui prenne en compte les congés maternité et autres obligations parentales.

Aucune de ses recommandations ne fera l'objet d'un suivi.

On retrouve une allusion à l'égalité des genres dans le rapport de 2006, bien que cette référence soit très limitée. On ne trouve aucune trace du sujet dans le rapport d'auto-évaluation (janvier 2006), bien que le rapport de l'enquête institutionnelle y fasse référence. Dans le rapport d'évaluation externe d'octobre 2006, les experts se montrent particulièrement laconiques puisqu'ils mentionnent juste « *la sous-utilisation des talents et du potentiel féminin* » (p. 5).

Dans la consultation institutionnelle de septembre 2007, le point est un rien plus important : « *Proportion hommes-femmes et discrimination. Le Rapport d'autoévaluation, comme le rapport d'évaluation, souligne l'existence d'un biais de genre à l'ULG. La proportion de femmes dans le personnel scientifique et surtout dans le personnel académique décroît de façon vertigineuse à mesure que l'on avance dans la carrière. Ainsi, elles se trouvent en proportion minimale parmi les professeurs ordinaires (4 %)* ». Le rapport mentionne que « *l'ULG devra prendre des initiatives pour que le potentiel et les talents féminins ne soient plus négligés à l'avenir* ». (p.43, point 6.5).

Il n'y a pas d'élaboration d'un plan d'action. A la question « *Y a-t-il un problème ?* », ce rapport constate « *qu'il existe un ressenti négatif sur l'équilibre des genres à l'ULG* ». Ce rapport précise également que « *des données chiffrées pourraient servir à objectiver ce malaise. Dans le cas inverse, il s'agirait de comprendre sur quoi repose une telle impression (effet de « halo » par rapport à l'extérieur, mythes et rumeurs, parcours personnels, conséquence d'une maternité, etc.)* ».

Par ailleurs, il est dit que « *les carrières académiques et dans la recherche sont particulières et ne nécessitent pas forcément les mêmes programmes que dans d'autres secteurs pour atteindre une plus grande mixité. Il convient cependant de se demander si discriminer moins que les autres est une source de satisfaction suffisante par rapport aux valeurs prônées par notre Alma Mater, ou si l'université doit, au contraire, se comporter comme un acteur à la pointe des questions sociales de notre époque.* »

En 2011, le comité de pilotage revient sur la faible représentation des femmes au sein de l'ULg. Le groupe chargé de l'auto-évaluation lui a consacré trois réunions. Le rapport d'auto-évaluation conclut « *de la non-utilité de prendre des mesures spécifiques sur la question, car le groupe de travail est convaincu qu'il n'existe aucun traitement sciemment discriminatoire lié au genre du fait de l'institution ou de ses autorités, quel que soit le corps professionnel retenu. L'argumentation est que la plupart des postes de l'administration sont occupés par des femmes et celles-ci composent 52% du corps scientifique. Pour le corps académique, un rééquilibrage naturel est en marche. Le rapport donne des chiffres de 15% en décembre 2006 à 27% en décembre 2009* ». Notons que ces chiffres constituent une moyenne de présence des femmes dans le personnel académique et scientifique, rappelons qu'en 2008 on est à 10% de femmes dans le statut de professeur ordinaire à l'ULg avec une progression de 5% en 5 ans. On semble bien loin d'un rééquilibrage naturel.

Par ailleurs, ce rapport énonce que « *si des difficultés existent, elles concernent tout le personnel qui accorde une grande importance à concilier vie professionnelle et vie de famille* » (Rapport d'auto-évaluation, p. 13). Il n'y a eu à l'époque aucune donnée pour étayer cette affirmation.

Le rapport stipule, par ailleurs, que « *les discussions durant la visite ont abondamment confirmé une large adhésion à ce point de vue, mais sans pour autant convaincre le groupe d'experts* ». Les étudiants ont exprimé un avis sur cette question, qui a fait l'objet d'une annexe au rapport d'auto-évaluation. Ce document, dont le but était de cadrer la discussion du Groupe de travail, conclut : « *Pour bien cadrer l'évaluation, il faudrait encore déterminer si les questions de genre ne concernent que le personnel et l'évolution des carrières, ou si l'on aborde aussi les questions de la gouvernance (absence de femmes dans l'équipe rectorale et parmi les doyens mais présence massive à la tête des administrations, présence féminine discrète chez les représentants étudiants, etc.), des performances des étudiants, des choix des filières, etc. Les différences entre facultés, secteurs de recherche, ou encore filières d'études constituent d'autres données intéressantes, le déséquilibre entre genre ne se faisant pas toujours dans le même sens en fonction du sous-ensemble observé.* » (Annexe – Référence II – Point 1 : La discrimination des genres à l'ULG – Éléments pour cadrer le débat). Le groupe de travail rejoint ce diagnostic en constatant que « *s'agissant des postes de direction, il n'y pas une seule vice-rectrice, une seule doyenne, ou une seule conseillère. Le groupe note, cependant, la nomination d'une femme au poste de présidence d'un Conseil sectoriel. En concluant que : C'est un bon début.* »

Concernant les étudiants, il est dit que « *certaines filières sont quasiment en équilibre : ainsi, HEC Liège a 45% d'effectifs féminins. D'autres, par contre, souffrent de déséquilibres importants mais sans toutefois permettre de conclure qu'une tendance nette se dégage ou que les chiffres reflètent systématiquement une conception conservatrice du rôle ou de l'image de la femme. Ainsi, on retrouve 18% de femmes en sciences appliquées mais 60% en médecine, 80% des femmes en psychologie et sciences de l'éducation, alors qu'elles représentent 44% des effectifs en sciences – là où, justement, on aurait pu s'attendre à un plus grand déséquilibre.* »

Les recommandations sont :

- Créer un Comité inter-facultaire et définir son mandat comme suit : enquêter sur la condition féminine à l'ULG en considérant les aspects structurels et culturels, et proposer des recommandations. Il serait important d'assurer que les personnalités pressenties occupent des fonctions importantes, au grade le plus élevé possible, afin de garantir la légitimité du Comité. À ce Comité, se joindraient des représentants du Service des ressources humaines et de RADIUS, pour le soutien administratif et scientifique.

- Les étudiants pourraient également revoir l'implication des étudiantes dans la gouvernance à tous les échelons de l'Université, et mener une série d'interviews et de rencontres pour dégager des propositions visant à améliorer la proportion de femmes dans leur organisation ainsi que dans les postes réservés aux étudiants au sein de l'Université.

Il est décidé que le point « situation des femmes à l'ULg » sera pris en charge par les étudiants. Il leur est demandé de proposer un plan de travail pour la mi-décembre, afin de répondre aux questions suivantes : *Y a-t-il effectivement un problème? Est-ce la société qui évolue ? Ce point se règlera t-il seul ou devons-nous implémenter une politique institutionnelle ?* Il s'agit d'approfondir ce thème tant sur le plan académique que de l'administration en consultant différents membres du FER ULg et des enquêtes qui auraient été réalisées par M. Jaminon qui a déjà réalisé une enquête dans ce domaine à la Faculté des Sciences.

Le PV de la réunion signale que « *Si on isole le statut d'académique au sens strict, il y aura très certainement une augmentation de présence féminine. A la gouvernance, la prédominance est masculine. Actuellement à l'ULG, hormis le statut d'assistant, la situation est peu favorable aux femmes dans l'enseignement et la recherche.* »

Notons que l'on parle « *d'amélioration de la condition féminine* », termes qui peuvent surprendre en 2011. On ne parle pas de genre, les actions et les discussions sont centrées sur les femmes, dans une logique d'actions positives.

Dans le rapport de 2011, il est proposé en annexe de réaliser une enquête sur le statut de la femme à l'ULg. Elle est basée sur l'hypothèse « *que l'amélioration de la condition féminine passe par des changements de structure, de procédure et de culture* ». Il est alors envisagé :

- a) de charger un chercheur de présenter un rapport portant sur les études et l'évaluation des expériences menées par d'autres universités à ce sujet. Sur la base de ce rapport, d'identifier les sujets à analyser et de collecter les données pertinentes. A titre d'exemples, celles-ci pourraient inclure les aspects suivants : l'incidence du genre sur l'allocation des ressources, sur les salaires, sur la charge d'enseignement et de recherche, sur l'implication dans les commissions et les comités à tous les échelons de l'Université (cette analyse pourrait être affinée en prenant en compte, par exemple, le nombre d'enfants par personne afin de déterminer si la famille a un impact pénalisant sur les évolutions de carrière des femmes) ; les structures disponibles qui soutiennent la vie familiale (par ex. crèche) ; le congé parental et son impact sur les promotions ; etc.,
- b) d'organiser une série d'interviews avec : un échantillon d'étudiantes et de femmes issues des personnels académiques, scientifiques et administratifs ; avec les doyens ; avec un échantillon de directeurs de départements et d'instituts,

- c) d'organiser une série de rencontres (focus groups) avec des groupes d'étudiantes, des groupes de personnes issues des personnels académiques, scientifiques et administratifs,
- d) de faire le bilan de ce travail d'enquête et de proposer des recommandations,
- e) de tenir une réunion pour diffuser ces informations au sein de l'Université et pour peaufiner, en atelier, les recommandations qui ont été proposées,
- f) d'incorporer la question de genre dans les évaluations organisées par le SMAQ et dans les plans d'action qui seront élaborés suite à ces évaluations,
- g) d'établir un bilan annuel des évolutions par RADIUS.

A une réunion en novembre 2001, plusieurs questionnements émergent suite aux questions des experts :

- a) La discrimination des genres étant un problème sociétal, faut-il agir au sein de l'ULg ou se reposer sur l'évolution naturelle de la société ?
- b) Selon les experts, l'ULg doit être un moteur et montrer l'exemple. Est-ce le point de vue de la commission?
- c) La question se limite-t-elle à la seule évolution des carrières du personnel ou également à la Gouvernance, aux résultats des étudiants, à leur choix de filières, aux inscriptions dans les diverses filières d'étude et à l'investissement dans les divers secteurs de recherche ?
- d) Est-ce parce qu'au niveau international quand une situation se féminise, cela devient un handicap ?
- e) Est-ce pour envoyer un message vers les jeunes générations ?
- f) Faut-il des quotas ?
- g) Pourquoi les postes administratifs de l'ULg sont-ils tenus par 90% de femmes ?
- h) Si on s'en tient à l'évolution naturelle, le problème ne sera pas résolu. Faut-il donc intervenir ? Si oui, comment ?

« Tous, femmes et hommes, n'ont pas d'office la possibilité de choisir « librement » entre études et vie privée. Une aide personnalisée serait peut-être la solution. L'ouverture d'une crèche aiderait sans doute certains jeunes couples... Avant, être doctorant et avoir des enfants était quasiment incompatible. Aujourd'hui, 60% des scientifiques de l'ULG sont des femmes avec doctorat. Le problème semble se poser davantage au niveau des post-doctorats tant pour les hommes que pour les femmes, notamment par le séjour à l'étranger qui semble discriminatoire, par le manque d'encadrement suivi et à cause de certaines pratiques qui ne tiennent pas suffisamment compte de la vie de famille. »

Certains pensent par ailleurs que « *la question de la parité homme/femme est une mode, si on aide les femmes avec, par ex. un système de quota, elles seront dévalorisées, une femme a toujours le choix entre sa carrière et sa vie privée, l'ULG permet de combiner doctorat et vie privée; elle doit mieux communiquer à ce sujet.* »

Le rapport conclut « *qu'à ce jour, on n'a observé aucun cas concret de discrimination en termes de genre à l'ULG et que, contrairement à ce qui peut se passer dans le privé, à l'ULG on ne voit pas de discrimination flagrante et on n'a pas l'intention de changer quoi que ce soit.* »

Aucune de ces actions n'a été menée à notre connaissance hormis le fait que le professeur Bachelet de la Cellule d'analyse stratégique des universités (CASU), a réalisé pour le groupe un recensement des différentes ressources en matière d'égalité H/F dans les universités en Belgique et à l'étranger. La recension de différents articles et rapports en lien avec ce sujet se trouve en annexe.

2.14.2 Le FER ULG

Fondé le 8 mars 2001 (Journée internationale de la Femme), le FER ULG (<http://www.ferULG.ULG.ac.be/index.html>) est ouvert à celles et ceux qui, à l'Université de Liège, s'investissent, tant par leurs recherches que par leur enseignement, dans le domaine scientifique des Études Femmes – Études de genre. Le FER ULG est à la fois un réseau de chercheur(e)s et d'enseignant(e)s spécialistes des Études Femmes – Études de genre, et une association des enseignantes et chercheuses de l'ULG préoccupées par la situation des femmes dans l'Université. Il entretient également un certain nombre de collaborations avec des réseaux de recherche ou des sociétés savantes et avec des mouvements associatifs.

Le FER ULG a été créé en 2001 à l'initiative de Juliette Dor, Claire Gavray, Marie-Élisabeth Henneau, Danielle Bajomée, Martine Jaminon, Geneviève Van Cauwenberge, Liliane Vana, Rose-Marie François, Suzy Pasleau et Bernadette Bawin.

L'association est dirigée par Juliette Dor, ses membres en 2012-2013 :

- Bajomée Danielle (FPL),
- Brahy Rachel (ISHS),

- Carels Marie-Louise (FPSE),
- Cornet Annie (HEC-ULg),
- Corswarem Émilie (FPL),
- Delfosse Annick (FPL),
- Delhalle Nancy (FPL),
- Dor Juliette (FPL),
- François Rose-Marie (FPL),
- Gavray Claire (ISHS),
- Henneau Marie-Elisabeth (FPL),
- Jaminon Martine (Maison des Sciences),
- Janssens Patricia (15^e jour),
- L'Estrange Elizabeth (FPL),
- Pagnoulle Christine (FPL),
- Ricordeau Jean-Yves (?),
- Van Cauwenberge Geneviève (FPL),
- Van Enis Nicole (Barricade).

Le FER ULG reçoit une subvention annuelle de l'ULg pour pouvoir financer son plan d'activités. Elle surtout utilisée pour participer à des manifestations internationales et pour accueillir des invités, ainsi que la réalisation d'université d'été sur le genre.

Tableau 41 : Activités du FER ULG (2003-2014)

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier/ Nom de la personne ULG associée
2003	Chaires interuniversitaires en études de genre	« Femmes et corps »	
2003	Conférences et séminaires-débats	« La Femme congolaise dans tous ses états. Les cas de Kinshasa et Lubumbashi »	Lissia JEURISSEN (FNRS, ULK)
2003	Conférences et séminaires-débats	« De l'espace clos à l'ouverture au monde : femmes en clôture à l'époque moderne (17e-18e s.) »	Nicole PELLEGRIN (CNRS), Marie-Elisabeth HENNEAU (ULG, FER ULG)/ Marie-Elisabeth Henneau
2003	Conférences et séminaires-débats	« Libération des femmes des banlieues, année zéro »	Dominique POGGI (Sociologue, VERES Consultants)
2003	Conférences et séminaires-débats	« Colonisation belge au masculin et mise en corps de la féminité noire »	Lissia JEURISSEN (FNRS, ULg)
2003	Conférences et séminaires-débats	« Jeanne (la papesse) ou l'histoire d'un reflet: le mythe de la papesse au refuge huguenot »	Olivier DONNEAU (Ecole doctorale de l'Université européenne de Florence)
2003	Conférences et séminaires-débats	« Des corps en campagne. La représentation journalistique des femmes politiques durant les élections françaises de 2001 et 2002 »	Delphine DULONG, Frédérique MATONTI et Christine RESTIER (Laboratoire des Sciences sociales de l'Ecole Normale Supérieure, France)
2003	Universités d'été	Femmes et Livres	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2004	Chaire Francqui au titre belge	Françoise Collin	Sur proposition de Danielle Bajomée, Juliette Dor et Geneviève Van Cauwenberge.
2004	Conférences et séminaires-débats	« L'Insertion professionnelle des jeunes : à l'abri des enjeux de genre ? »	Claire GAVRAY (ULg, FER ULG)/ Claire Gavray
2004	Conférences et séminaires-débats	« Femmes au rendez-vous de l'Histoire (Journées de Blois) »	Marie-Elisabeth HENNEAU (ULg)/ Marie-Elisabeth Henneau
2004	Conférences et séminaires-débats	« Centres fermés: la force morale des femmes »	Lise THIRY (Professeur honoraire ULB et chef du département de virologie de l'Institut Pasteur à Bruxelles)
2004	Conférences et séminaires-	« Se livrer à l'écriture, se délivrer de la mère ?	Monique La RUE (écrivaine, membre de l'Académie

	débats	Femmes auteures du Québec »	des lettres du Québec)
2004	Conférences et séminaires-débats	« Des femmes en mouvement. Dessinatrices, peintres et sculptrices au XIXe siècle »	Alexia CREUSEN/ Alexia CREUSEN
2004	Films et débats	« Osama » (projection), débat dirigé par Geneviève VAN CAUWENBERGE (ULG, FER ULg)	Siddiq BARMAN/ Geneviève VAN CAUWENBERG
2004	Organisation de colloques internationaux	« Femmes et pèlerinages »	
2004	Organisation de colloques internationaux	« Livres et lectures des femmes en Europe entre Moyen-Âge et Renaissance » / Lille (Univ. De Lille III)	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2005	Activités extra muros	CECILLE (Lille 3) : « Travestissement féminin et liberté(s) » / Lille	/ Juliette Dor, Marie-Elisabeth Henneau
2005	Conférences et séminaires-débats	« Femmes d'ici et d'ailleurs: que dire à propos des instincts qu'on leur prête? »	Dr André LEQUEUX
2005	Conférences et séminaires-débats	« Ces -autres ?- femmes actrices et victimes de crime passionnel »	Dr Maurice KORN (ULg)
2005	Films et débats	Joshua MARSTON, « Maria pleine de grâce » (projection) et Yasmine KASSARI « L'enfant endormi » (projection), débat avec Y. Kassari	Yasmine KASSARI / Geneviève VAN CAUWENBERGE
2005	Organisation de colloques internationaux	« Christine de Pizan, une femme de sciences, une femme de lettres »	
2005	Universités d'été	Femmes et Mobilités	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2007	Activités extra muros	CECILLE (Lille 3) : « Réalité et représentations des Amazones » / Lille	/ Juliette Dor, Marie-Elisabeth Henneau
2007	Conférences et séminaires-débats	« La Femme qui lisait trop. Derrière le voile des mots, une enquête »	Bahiyiyh NAKHJAVANI avec Valérie BADA, Danielle BAJOME, Jean-Pierre BERTRAND, Nancy DELHALLE, Marc DELREZ et Juliette DOR (ULg) /

			Juliette DOR
2007	Conférences et séminaires-débats	« Marie-Antoinette: éléments d'une mythologie »	Chantal THOMAS (CNRS)
2007	Conférences et séminaires-débats	« Pourquoi Deneuve? De la longévité d'une icône »	Ginette VINCENDEAU (King's College, Londres)
2007	Films et débats	projection de Claire SIMON, « Ça brûle »	Claire SIMON / Geneviève VAN CAUWENBERGE
2007	Films et débats	« Lady Chatterley » (projection), avec une conférence-débat de Danielle BAJOMEE (ULg, FER ULG)	Pascale FERRAN, Danielle BAJOMEE (ULg, FER ULG) / Danielle BAJOMEE
2007	Organisation d'expositions	Photographies de Lucia RADOCHONSKA	Carl HAVELANGE (ULg) / Carl HAVELANGE
2007	Organisation d'expositions	collaboration à « La Revanche des genres »	Lucienne STRIVAY / Lucienne STRIVAY
2007	Spectacles	Concert de musique baroque : « Voix et regards de femmes » avec le concours des élèves de la classe de chant de Mme Greta de RHEYGERE et d'Émilie CORSWAREM (ULG, FER ULG) / Conservatoire de Liège	/ Émilie CORSWAREM

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2008	Conférences et séminaires-débats	interview de l'écrivaine Annie ERNAUX à l'occasion de la parution des Années	Annie ERNAUX
2008	Conférences et séminaires-débats	journée Teresa NELSON (Center on Gender in Organisations) : échanges sur l'entreprenariat au féminin avec des représentantes des réseaux féminins de Wallonie; séminaire de gestion sur les femmes dans la société américaine; séminaire de formation sur le genre et le leadership	
2008	Conférences et séminaires-débats	« Images de la femme, dans l'opéra et la société »	Jean-Marc ONKELINX et Emilie CORSWAREM (ULg-FNRS)
2008	Conférences et séminaires-débats	« Femmes dramaturges et la question du politique au temps du Roi Soleil »	Aurore EVAÏN (Paris Sorbonne Nouvelle)
2008	Conférences et séminaires-débats	« 'Sexplicit' : de l'évolution d'une esthétique cinématographique et de ses modes de production »	Muriel ANDRIN (ULB et Musée du cinéma)
2008	Conférences et séminaires-débats	les rencontres « Corps-femme-danse », dans le cadre du Festival de danse	Malou CARELS, Alexia CREUSEN, Hélène MARQUIE (Paris)
2008	Conférences et séminaires-débats	« Parcours de musiciennes (compositrices et interprètes) en Belgique à la fin du XIXe siècle » (dans le cadre de la collection « Femmes Compositrices »)	Manuel COUVREUR (ULB)
2008	Films et débats	« Comme à Ostende » (projection)	Delphine LEHERICEY / Geneviève VAN CAUWENBERGE
2008	Organisation de colloques internationaux	« Annie Ernaux, se perdre dans l'écriture de soi »	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2009	Conférences et séminaires-débats	Célébration du 10e anniversaire de la disparition de Michèle FABIEN, dans le cadre du Festival Voix de femmes, en collaboration avec l'Université du Spectateur (ULG) et l'ESACT.	
2009	Conférences et séminaires-débats	« Egalité professionnelle : femmes ou hommes, qui a les cartes en main ? » / Bruxelles	Jacqueline LAUFER (HEC Paris), Rachel SILVERA (Université Paris Ouest-Nanterre-La Défense et CES-Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne) et François FATOUX (Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises) / Annie Cornet (HEC-ULg)
2009	Conférences et séminaires-débats	« La loi salique ; les femmes et le pouvoir »	Eliane VIENNOT (Université de Saint Etienne et Institut de France)
2009	Conférences et séminaires-débats	« Quand Rome condamne le féminisme. Deux siècles de mésententes au regard de l'histoire »	Marie-Elisabeth HENNEAU (ULg, FER ULG) / Marie-Elisabeth Henneau
2009	Conférences et séminaires-débats	« Les Familles »	Marie-Thérèse LETABLIER (CNRS, Centre d'Economie de la Sorbonne de l'Université de Paris)
2009	Films et débats	séminaire Agnès VARDA suivi de la projection du film d'Agnès VARDA « L'Une chante et l'autre pas »	Geneviève VAN CAUWENBERGE (ULg, FER ULG) / Geneviève VAN CAUWENBERGE
2009	Organisation d'expositions	« Femmes et féminisme à Liège, autour de la revue La Femme Wallonne (1920-1936) »	
2009	Organisation de colloques internationaux	« Femmes entre Wallonie et Italie ». / Rome (Academia Belgica)	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2010	Conférences et séminaires-débats	« Parenté, travail et genre : du devoir féodal à la division du travail (XVIe –XVIIe siècles) »	Nicole DUFOURNAUD (EHESS, Paris)
2010	Conférences et séminaires-débats	« Remise en question du roman médiéval, l'exemple de Blancandin : la construction de la masculinité et de la féminité au Moyen Âge »	Rosalind BROWN-GRANT (Université de Leeds)
2010	Conférences et séminaires-débats	Patrones et mécènes au cœur de la Renaissance française »	Kathleen WILSON-CHEVALIER (American University of Paris)
2010	Conférences et séminaires-débats	« Femmes et savoirs à Paris en 1840-45. Ce qu'en disent les Physiologies »	Valérie STIENON (FNRS, Liège)
2010	Films et débats	« Oyun - la Pièce » (projection) et conférence « Du Sexisme au quotidien à la lutte pour la parité : situation des femmes en Turquie »	Hulya Ugur TANRIOVER (Université Galatasaray à Istanbul), Altay A. Manço (directeur scientifique à l'IRFRAM)
2010	Organisation d'expositions	« Femmes et savoirs à Paris en 1840-45. Ce qu'en disent les Physiologies »	Valérie STIENON
2010	Organisation de colloques internationaux	« Journée d'études en l'honneur de Juliette Dor »	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2011	Activités extra muros	CECILLE (Lille 3) : « Les rôles transfrontaliers joués par les femmes dans la construction de l'Europe, de la Renaissance au XXIe siècle » / Lille	/ Juliette Dor, Marie-Elisabeth Henneau
2011	Conférences et séminaires-débats	« Des 'dieux de la danse' aux 'affreuses danseuses de sexe masculin' – La stigmatisation des danseurs au XIXe siècle »	Hélène MARQUIE (Paris 8)
2011	Conférences et séminaires-débats	« Les travailleuses, syndicalistes à part entière ? Une difficile intégration (1945-1980) »	Marie-Thérèse COENEN (CARHOP)
2011	Films et débats	Colloque autour des films de Loredana Bianconi dans le cadre du « Festival Voix de Femmes »	de Danielle BAJOME, Geneviève VAN CAUWENBERGE, Luciano CURRERI (ULg), Béatrice

			BARLATO (UCL), Serge MEURANT, Anne MORELLI (ULB) et Juliette DOR (FER ULG) / Juliette DOR
2011	Films et débats	Loredana BIANCONI, « Do you Remember Revolution ? » et « La Vie autrement »	Loredana BIANCONI, Claire GAVRAY / Claire GAVRAY
2011	Organisation d'expositions	« Visages de femmes dans les livres d'heures conservés dans les collections de manuscrits de l'ULg »	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2012	Activités extra muros	SIEFAR : Revisiter la Querelle des femmes. Discours sur l'égalité/inégalité des sexes à l'échelle européenne 1400-1800	/ Juliette Dor, Marie-Elisabeth Henneau
2012	Conférences et séminaires-débats	« Écrivaines et bas-bleus anglaises et françaises à Spa au 18e siècle » / Emulation, Maison renaissance – Liège	Daniel Droixhe (ULg, ULB)
2012	Conférences et séminaires-débats	« L'égalité femmes-hommes au conseil communal aussi... »	Annie Cornet
2012	Conférences et séminaires-débats	« Histoire de la jupe et du pantalon »	Christine BARD (Université d'Angers)
2012	Conférences et séminaires-débats	« Complexité du sexe biologique et normes de genre »	Joëlle WIELS (CNRS)
2012	Organisation d'expositions	« Claire Lejeune, une voix pourpre » / Mons	
2012	Organisation de colloques internationaux	« Maîtresses et favorites dans les coulisses du pouvoir (Moyen Âge et époque moderne) »	
2012	Spectacles	« Prophéties des Sibylles » (Ensemble De Caelis, dir : Laurence Brisset)	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2013	Activités extra muros	colloque de la Siefar « Enfanter : Discours, pratiques et représentations de l'accouchement dans la France d'Ancien Régime »	
2013	Conférences et séminaires-débats	Histoire du genre aux 12 e -15 e et présentation de manuel sur l'histoire du genre	Didier Lett / Claire Gavray
2013	Conférences et séminaires-débats	Du Moyen âge au XXIe siècle... dans le sillage d'Hildegard von Bingen	Alicia Scarcez (ULB), Paula Defresne (compositrice) / Marie-Elisabeth Henneau/ Annick Delfosse
2013	Conférences et séminaires-débats	Rencontre trois jeunes chercheuses impliquées dans l'étude de genre	Zineb Aouni , Elsa Mescoli, Dorien Vanhede
2013	Conférences et séminaires-débats	Barbes et identités à l'époque moderne	Jean-Marie Le Gall
2013	Conférences et séminaires-débats	« Perspective féministe/perspective de genre : un renouveau méthodologique et disciplinaire ? » dans le cadre des ateliers méthodologiques de GRABUGES/ GDC FNRS genre, programme 2012-13, séance 6	
2013	Conférences et séminaires-débats	« Je Suis Julie » : présentation du roman par l'auteur / Librairie Entre-Temps de l'asbl Barricade – Liège	Luc Mary-Rabine
2013	Conférences et séminaires-débats	Journée internationale des femmes : « Sisyphe était une femme. Réalités et fictions en Orient et Occident »	Françoise Lalande
2013	Demi-journée de formation	Quand la médiation transforme les rapports de genre dans le couple et les familles	Maison des Sciences de l'Homme (ULg) / Brahy
2013	Spectacles	Journée internationale des femmes V. Rimbaud, pièce de Françoise Lalande (en présence de l'auteure), avec Marie-Claire Clausse.	

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2014	Activités extra muros	conférence « Pourquoi et comment la question des femmes est au cœur des révolutions arabes » et soutien au workshop sur la prostitution organisé par «Femmes et ville »	Wassyla TAMZALI
2014	Article presse	O L'Avenir (2014) : « Tu seras ingénieur, mon fils ! », 15 juillet. O L'Avenir (2014) : « La fixation des rôles remonte à la sédentarisation », 15 juillet.	Claire Gavray

Année	Type d'activités	Titre de l'activité	Nom du conférencier / Nom de la personne ULG associée
2015	Universités d'été	Femmes et santé (en préparation)	

2.14.3 Autres activités liées au genre

Par ailleurs, quelques activités ont été organisées autour du thème de l'égalité professionnelle hommes/femmes comme :

- ULG.TV (2011): « 3 chercheuses, 3 regards sur la femme ». Portrait de trois chercheuses aux champs de recherches variés : entre sociologie, médecine et gestion, elles ont pour point commun de porter leur attention sur la femme.

Sur Internet :

http://www.ULG.ac.be/cms/c_2850577/fr/3-chercheuses-3-regards-sur-la-femme?portail=iULG&portal=c_775873

<http://www.youtube.com/watch?v=loceCfeu2do&list=UUtdFRqz22r1cSORccAhe8-Q>

- Le 15^e jour a réalisé plusieurs articles. Nous n'avons pas une liste exhaustive mais voici quelques exemples :
 - Cancer du col de l'utérus : découverte liégeoise à Boston (septembre 2012) - Karin Rondia - Article complet sur le site www.reflexions.ULG.ac.be (rubrique Vivant/médecine),
 - Endométriose : une infection gynécologique liée à l'environnement ? (novembre 2012) - Karin Rondia - Article complet sur le site www.reflexions.ULG.ac.be (rubrique Vivant/médecine),
 - Maîtresses et favorites, du Moyen Age à l'époque moderne (décembre 2012) - Martha Regueiro - Informations sur le site www.ferULG.ULG.ac.be/agenda.html,
 - L'homme redevient chasseur pour une journée et la femme objet de convoitise (février 2013) Chris Paulis,
 - Pole danseuses et super-héros (Septembre 2013), Fabrice Terlonge,
 - Voix de femmes (octobre 2013), Musique, art de la scène, cinéma au féminin,
 - Séjour à l'étranger (janvier 2014), Pour une véritable égalité des chances, Annie Cornet.

Martine Jaminon de la Maison des Sciences représente l'ULg dans le groupe « Femmes et Sciences » de la Communauté française de Belgique qui siège au sein du Groupe d'Helsinki « Femmes et sciences ». Il s'agit d'un groupe consultatif travaillant en synergie avec la Commission européenne (Unité Femmes et sciences de la DG recherche, direction sciences et société). Il est composé d'expert(e)s nationaux(ales) appartenant aux différents pays membres de la Communauté européenne et aux pays associés. Il mène des actions en lien avec la question de la sous-représentation des femmes dans les carrières scientifiques.

2.14.4 *Le réseau Euraxess*

L'un des objectifs stratégiques de l'ULg est d'améliorer la qualité de la formation et de l'encadrement des thèses ainsi que l'attractivité internationale du doctorat. Dans ce but, elle veille à garantir l'intégration des chercheurs dans les réseaux européens, dont le réseau *Euraxess*. Ce dernier vise à favoriser leurs bonnes conditions de travail, notamment par un objectif d'équité en matière de sécurité sociale, de retraite et de

perspectives de carrière au sein des pays de l'Union. Ces recommandations sont exprimées dans la **Charte européenne du chercheur** et dans le **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**.

Dans la charte européenne des chercheurs, il est dit dans l'exposé des motifs: « *le risque de pénurie de chercheurs identifié en particulier dans certaines disciplines clés, représentera une menace sérieuse pour la puissance innovatrice de l'UE, pour le capital de connaissances et pour la croissance de la productivité dans un proche avenir, et pourrait entraver l'accomplissement des objectifs de Lisbonne et de Barcelone. En conséquence, l'Europe doit se rendre nettement plus attrayante pour les chercheurs et doit renforcer la participation des femmes chercheurs en favorisant la mise en place des conditions nécessaires pour des carrières plus durables et plus attractives pour elles en R&D.* »⁸

Dans les principes généraux, il y a un point « *Équilibre entre les sexes : Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes.* »⁹

Par ailleurs, il y a un point Non-discrimination qui stipule que les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne doivent pratiquer aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique et la situation sociale ou économique.

Euraxess prévoit un plan d'action reposant sur un diagnostic de sa stratégie de gestion des ressources humaines en recherche (HR Strategy). Ce plan a été proposé à la Commission européenne et a permis à l'ULg d'obtenir le label HRS4R d'Euraxess rights (volet stratégie des ressources humaines d'Euraxess). Le plan comprend cinq pistes d'action qui ont trait à l'équilibre des genres. Ainsi, au niveau des missions générales de l'Université, il inclut :

- L'élaboration de propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des organes de décision (action n° 4) ;

⁸ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf

⁹ http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf

- La réalisation systématique et la publication de statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche (action n° 5) ;
- L'établissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et l'augmentation de leur visibilité (action n° 6).
- En ce qui concerne le recrutement des chercheurs, le plan comprend un point dédié à la mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement (action n° 12).

Enfin, un des axes d'amélioration du plan d'action vise le développement de formations en gestion des ressources humaines et de projets à destination du personnel académique, notamment les chefs de service, promoteurs et nouveaux engagés. Diverses thématiques seront abordées dont l'égalité de genre (action n° 33).

Conformément aux engagements pris par les institutions ayant reçu le label HRS4R, une auto-évaluation du plan d'actions devrait avoir lieu après deux ans, à savoir en 2015, ainsi qu'une évaluation externe après quatre ans, à savoir en 2019.

Extrait de la page 17 : Non-discrimination¹⁰

« Les employeurs et/ou bailleurs de fonds des chercheurs ne pratiquent aucune discrimination entre les chercheurs fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, nationale ou sociale, la religion ou la croyance, l'orientation sexuelle, la langue, le handicap, l'opinion politique, la situation sociale ou économique. »

Extrait de la page 18 : Conditions de travail

« Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient veiller à ce que les conditions de travail pour les chercheurs, y compris les chercheurs handicapés, offrent le cas échéant la flexibilité jugée essentielle pour faire aboutir les travaux de recherche conformément à la législation nationale en vigueur et aux conventions collectives nationales ou sectorielles. Ils devraient viser à fournir des conditions de travail qui permettent aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner la famille et le travail, les enfants et la carrière. Une attention particulière

¹⁰ Voici le lien vers la Charte et le Code en Français : http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/eur_21620_en-fr.pdf

devrait être prêtée, entre autres, à l'horaire variable, au travail à temps partiel, au télétravail et aux congés sabbatiques, ainsi qu'aux dispositions financières et administratives indispensables régissant ce type de dispositions ».

Extrait de la page 19 : Équilibre entre les sexes

« Les employeurs et/ou bailleurs de fonds devraient viser l'instauration d'un équilibre représentatif entre hommes et femmes à tous les niveaux du personnel, y compris au niveau des directeurs de thèse/stage et des gestionnaires. Cet équilibre devrait s'obtenir au moyen d'une politique d'égalité des chances au moment du recrutement et aux étapes ultérieures de la carrière, sans prévaloir pour autant sur les critères de qualité et de compétence. Pour que l'égalité de traitement soit assurée, les comités de sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes. »

Le partenariat WB pour les chercheurs et les chercheuses contient 6 actions regroupées sous l'intitulé Egalité Hommes Femmes¹¹. Le plan d'action de l'ULG se trouve sur la page d'accueil du site web ULG (cliquer sur le logo HRS4R)¹². Il comprend les actions suivantes :

- définition d'actions visant à la non-discrimination, notamment en matière de genre ;
- flexibilité de travail, travail à temps partiel ou reclassement temporaire pour les chercheurs en période de fragilité (maladies, incompatibilités liées à la santé, femmes enceintes,...) ;
- intégration des recommandations des travaux des divers groupes travaillant sur les questions liées à la charte et au code (ex. Femmes et Sciences) ;

Le genre fait partie des enjeux transversaux qui doivent figurer dans les projets H2020. Les membres du réseau devront se transformer en centres de développement de carrière avec la capacité de fournir des services personnalisés pour tous les chercheurs. Un Groupe de travail a été créé afin de réfléchir aux différentes mesures à mettre en œuvre.

¹¹ http://www.cref.be/SPW_DG06_Parteneriat_FWB_FR_HD.pdf

¹² http://www.ULG.ac.be/upload/docs/application/pdf/2011-01/hsr4r_ULG_fr.pdf

2.15 Inventaire des enseignements (ou cours isolés)

Le genre et la question de l'égalité des hommes et des femmes sont intégrés dans les enseignements, dispensés par différentes facultés et entités.

Ci-dessous se trouve un inventaire des cours qui traitent du genre, la liste n'est sans doute pas exhaustive, nous sommes partis, en effet, d'une liste de mots-clés à partir de myULg.

2.15.1 ISHS (Institut des Sciences humaines et sociales)

<p>HULG2055-2 - Genre et développement</p> <p>Durée : 30h Th</p> <p>Nombre de crédits : Master complémentaire en développement, environnement et sociétés (Réouverture de RHDEVE02), 1re année</p> <p>Nom du professeur : Sophie Charlier, Isabelle Yopez</p> <p>Cours donné sur le site de l'UCL (Université Catholique de Louvain)</p> <p>http://www.uclouvain.be/cours-2014-LDVLP2310.html</p>
<p>Le cours aborde les systèmes 'genre' dans leurs évolutions historiques. A partir de différentes thématiques, il s'agit de montrer l'importance d'une telle analyse pour le développement. L'objectif est double : d'une part, initier les étudiants aux approches théoriques et aux cadres d'analyse 'genre et développement' et, d'autre part, les confronter tant aux résultats des recherches réalisées dans différents contextes socioculturels qu'aux pratiques de terrains. Sont abordés :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les systèmes 'genre', dimensions et enjeux. 2. L'apport d'une approche genre à l'analyse de l'économie et du marché du travail 3. Genre, globalisation et migration. 4. Le genre dans le discours et les pratiques des différentes institutions de coopération au développement.
<p>Ecole des Sciences politiques et sociales / Louvain School of Political and Social Sciences (PSAD)</p>

SOCI0096-1	Genre et développement
Durée :	15h Th
Nombre de crédits :	Master en sciences de la population et développement, à finalité approfondie, 1re année 3 Master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée Chine Contemporaine, 1re année 3 Master en sciences de la population et développement, à finalité spécialisée Coopération Nord-Sud, 1re année 3
Nom du professeur :	Sophie Grenade
Contenus du cours :	Articulé autour de différentes thématiques, le cours vise à donner aux étudiantes toute une série de clés permettant une meilleure compréhension du concept de genre et ses implications sur l'analyse de la société et des faits sociaux. Sur base d'approches anthropologiques et sociologiques, le cours visera tout d'abord à questionner la construction sociale des rapports sociaux de sexe et la pertinence des concepts et outils d'analyse qui s'y relatent. Ensuite, l'objectif sera de réfléchir à l'importance de l'intégration d'une analyse des relations entre les hommes et les femmes dans les politiques, programmes et projets « de développement ». Il s'agira de montrer en quoi l'analyse de ces politiques, programmes et projets gagne à être appréhendée sous l'angle des études de genre mais également en quoi cet angle d'approche permet d'aborder une posture critique face aux pratiques du développement.

SOCI0752-1	Introduction à l'analyse transversale de genre
Durée :	30h Th
Nombre de crédits	Master en anthropologie, à finalité approfondie, 1re année 3 Master en sociologie, à finalité spécialisée en migrations, monde arabo-musulmans et diversité culturelle, 1re année 3 Master en sciences du travail 3
Nom du professeur	Claire Gavray
Langue(s) du cours	Langue française
Contenus du cours	Civilisations et rapports sociaux de sexe : l'illusion d'une évolution linéaire ; Apports de l'anthropologie et de l'histoire à la visibilité du genre ; Définition et évolutions de la prise en compte du genre comme objet/approche scientifique ; Les enjeux contemporains du genre : état des lieux ;

	<p>Les acteurs de la production des identités de genre(s) : la fabrique du genre et ses mécanismes de contrôle et de définition continue : institutions (famille, école, justice, sport...) et supports culturels (publicité...);</p> <p>Genre, politique et pouvoir : dichotomie privé/public - domination masculine - violence symbolique - (dé)normalisation de la sexualité ;</p> <p>Genre et division du travail dans la sphère privée et dans l'emploi ;</p> <p>Famille contemporaine et état providence ;</p> <p>Articulations entre rapports sociaux de sexe, de classe, culturels et ethniques ;</p> <p>La politique du genre et apports concrets ;</p> <p>Les méthodologies d'approche genre en sciences sociales :</p> <p>Apports et limites des statistiques et des recherches longitudinales - enquêtes qualitatives et récits de vie.</p>
--	---

2.15.2 Faculté de Médecine

<p>MCER2042-1- Module 5 : Les variations sexuelles : orientation, identité et genre</p>
<p>Nombre de crédits : Certificat d'université en sexologie clinique</p>
<p>Certificat d'université en sexologie clinique</p> <p>MCER2038-1 Module 1 : Les fondements de la sexologie humaine</p> <p>MCER2039-1 Module 2 : La sexualité au décours de la vie</p> <p>MCER2040-1 Module 3 : Les fonctions sexuelles</p> <p>MCER2041-1 Module 4 : Les pathologies et la sexualité</p> <p>Dysfonctions sexuelles masculines : Articulation médicospsychologique</p> <p>Dysfonctions sexuelles féminines</p> <p>Sexologie médicale</p>
<p>MCER2042-1 Module 5 : Les variations sexuelles : orientation, identité et genre</p> <p>MCER2044-1 Module 6 : Les psychothérapies sexuelles</p> <p>Approche sexologique de la consultation</p> <p>Approche psycho-thérapeutique</p> <p>MCER2043-1 Module 7 : Les paraphilies et prises en charge contextuelles ; Les maltraitances sexuelles (approches psycho-criminologique et traumatologique) ; La sexologie légale</p>
<p>MCER2045-1 Module 8 : L'éducation à la vie affective ; La prostitution ; L'intervision</p> <p>MCER2046-1 Module 9 : L'intégration des acquis</p> <p>MSTG9049-1 Stage - Collégialité - [64h St.]</p>

[MTFE9009-1](#) Travail de fin d'études - Collégialité

Ce programme propose de répondre aux attentes des professionnels en permettant d'acquérir les compétences nécessaires en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être au travers d'une formation intensive en sexologie clinique. Son objectif est d'approfondir la compréhension de la sexualité dans une perspective humaniste et intégrative. Il forme à une approche interdisciplinaire de la sexualité, prenant en compte la complexité des situations non seulement du point de vue de la personne mais aussi du couple, de la famille et de la société.

Public visé :

Cette formation est directement accessible aux médecins, psychologues et kinésithérapeutes détenant un diplôme universitaire de deuxième cycle et désireux d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles dans les domaines d'aide, de soutien, de prévention et de prise en charge des patients en difficultés sexuelles.

MTRA2005-1

Prévention, pathologie et clinique des affections professionnelles

- Partim I : Médecine interne
- Partim III : ORL et audiométrie
- Partim IV : Ophtalmologie
- Partim V : Protection des femmes enceintes
- Partim VI : Radiodiagnostic de l'appareil locomoteur

Nombre de crédits :

[Master complémentaire en médecine du travail, 1re année](#)

[Certificat d'université : compétence en pathologie professionnelle](#)

Nom du professeur :

Partim I : Médecine interne : [Jean-Louis Corhay](#)

Partim III : ORL et audiométrie : [Philippe Lefèbvre](#)

Partim IV : Ophtalmologie : [Jean-Marie Rakic](#)

Partim V : Protection des femmes enceintes : [Patrick Emonts](#)

Partim VI : Radiodiagnostic de l'appareil locomoteur : [Paolo Simoni](#)

2.15.3 HEC-ULg

GRHO0013-3	Gestion de la diversité/ Diversity Management
Nombre de crédits	Bachelier en sciences économiques et de gestion, 3e année 5
	Bachelier ingénieur de gestion, 3e année 5
	Master en gestion des ressources humaines, 3
	Master en sociologie, 3
Nom du professeur	Annie Cornet
Contenus du cours	<p>Le cours vise à donner aux étudiants les bases pour comprendre et piloter une politique de gestion des ressources humaines qui prend en compte les enjeux liés à la diversité croissante du personnel, de la main d'oeuvre, des clients et usagers.</p> <p>Gestion de la diversité : quoi ?, Caractéristiques à prendre en compte : genre, origine nationale, culture , handicap, âge, homosexualité, apparence physique, Gestion de la diversité, plan d'accès à l'égalité, actions et discriminations positives, Gestion de la diversité : pourquoi ?, Diagnostic de la représentativité et des discriminations, Elaboration d'un plan d'actions et des indicateurs nécessaires au suivi, Identification de pratiques en lien avec la grh, Facteurs de succès, Limites.</p>
Contacts :	CORNET Annie, Professeure, HEC-Ecole de gestion de l'ULg

2.15.4 Faculté de Philosophie et Lettres

PHILO086-1	Introduction aux politiques de l'égalité
Durée	30h Th
Nombre de crédits	Bachelier en information et communication 5
	Bachelier en langues et littératures modernes, orientation germaniques 5

	Bachelier en histoire de l'art et archéologie, orientation générale,	5
	Bachelier en histoire	5
Nom du professeur	Edouard Delruelle	
Contenus du cours	Etudier la notion d'égalité dans ses rapports avec les autres grands concepts qui fondent la démocratie : justice, liberté, citoyenneté, etc. Le cours comportera un volet philosophique (comment la notion d'égalité s'articule-t-elle avec les différences anthropologiques: homme/femme, division sociale du travail, etc.) un volet juridique (examen des législations sociales et anti-discrimination) et un volet historique (évolution des politiques d'égalité depuis le XIXe)	

2.15.5 Faculté de Psychologie et éducation des adultes

AESS0339-1	Comprendre et gérer la diversité des publics scolaires
Durée	10h Th, 15h Pr
Nombre de crédits	Master à finalité didactique 3 Agrégé de l'enseignement secondaire supérieur 3
Nom du professeur	Ariane Baye
Contenus du cours	La sociologie de l'éducation a depuis longtemps montré combien certaines caractéristiques individuelles telles que le genre, le statut par rapport à l'immigration ou l'origine sociale et culturelle pouvaient engendrer des inégalités scolaires. Dans un premier temps, nous verrons comment on peut appliquer les notions d'égalité et d'équité à l'éducation. Ensuite, nous aborderons la question des inégalités d'accès, de parcours et d'acquis en lien avec les caractéristiques individuelles des élèves. Enfin, dans le cadre des travaux pratiques, les étudiants auront l'occasion d'expérimenter un dispositif d'enseignement/apprentissage visant à tirer profit de l'hétérogénéité des élèves.
	"Dimensions et problématique de la diversité dans les systèmes d'enseignement et de formation" réservé aux étudiants en master en sciences de l'éducation où j'aborde la question des inégalités de genre. Ariane Baye, Chargée de cours

Claire Gavray, dans un working paper réalisé en 2011, constatait que la dimension de genre et les rapports sociaux de sexe sont ignorés dans beaucoup de disciplines qui se positionnent comme neutres, alors que leur analyse sont le reflet d'une vision « masculine » de leur discipline. Ceci constitue notamment à prendre le 'masculin' et 'les hommes' comme références pour analyser et évaluer dans une grande variété de domaines (étude de la criminalité, histoire de la classe ouvrière, maladies professionnelles, entrepreneuriat, pratiques d'un sport).

Il n'existe à l'ULg très peu de cours qui vise à interroger une discipline sous l'angle du genre. Pourtant, de tels cours existent dans de nombreuses universités et informent les étudiants des recherches féministes en lien avec leur champ disciplinaire.

A titre d'exemple, nous avons fait un inventaire des cours proposés par Harvard : gender and economy, gender and mangement, gender and political science, gender and health, gender and women in the workplace, rethinking the family, sex, and gender, gender, power, and international

development, gender and representation of Asian women, gender issues in academics and academia, gender and psychology, flexibility in race and gender, new culture of gender, gender in the law, gender in poetry, gender and dance, technology and gender, gender and medias, gender and medieval literature. Le programme Women's and Gender Studies comprend plus de 30 cours !

Par ailleurs, depuis plusieurs années est en discussion, autour du groupe Sophia¹³ et de l'Université des Femmes, la question de créer un master genre interuniversitaire et interdisciplinaire. Un rapport a été réalisé en 2011 pour l'Institut de l'Égalité des Femmes et des Hommes. A l'époque, l'idée était de faire un partenariat entre les universités francophones et néerlandophones. Les universités flamandes ont fini par monter leur propre master en « Genre et Diversité » qui a démarré l'année académique 2013-2014¹⁴. Les possibilités de monter un tel master en communauté française sont toujours en discussion, notamment au sein du cabinet de la ministre Mme Simonis. Plusieurs membres du FER ULG sont impliquées dans les réflexions. **L'objectif de ce master est de former des spécialistes capables de structurer des politiques d'égalité, de mettre en place des modèles de gouvernance et de gestion plus égalitaires ainsi que d'analyser les retombées de ces derniers sur le fonctionnement des organisations.**

2.16 Inventaire des recherches sur le genre

2.16.1 Chaire

Il n'existe à notre connaissance qu'une seule chaire qui traite du genre à l'ULg – chaire Diversité et innovations sociales¹⁵ à HEC-ULg (partenariat avec Sein-UHasselt) financé par GDF-Suez, Mobistar et la SNCB. La chaire vise à financer des travaux de recherche sur la gestion de la diversité et donc l'égalité professionnelle hommes/femmes. Notons notamment le doctorat de Françoise Grodent, sur une approche sexuée

¹³ <http://www.sophia.be/index.php/fr/annoncements/view/1843>

¹⁴ <https://www.uantwerpen.be/en/education/education-and-training/master-gender-diversity/inter-university-pro>

¹⁵ www.egid.hec.ulg.ac.be

et transgénérationnelle de la carrière des cadres et la thèse en cours de Noura Salman sur l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Plusieurs manuels de gestion de la diversité qui trient notamment du genre ont été réalisés dans le cadre de cette chaire.

Notons aussi la chaire interuniversitaire en "études femmes, études de genre" (2000-2003), créée à l'initiative de Laurette Onkelinx, ministre de l'Emploi et de la politique d'égalité des chances, qui visait le renforcement des relations entre les universités pour aboutir à des programmes de cours dans le domaine du genre. La chaire proposait des modules de cours/conférences. Sophia coordonnait l'ensemble du projet. Ceci a donné lieu à une Chaire interuniversitaire Femmes et Travail 2001-2002 qui a permis, en 2001, d'organiser à l'ULg un cycle de 10 heures de cours assurés par 6 spécialistes des questions féministes :

- Kelley Conway, historienne du cinéma, professeure à l'Université de Madison, Wisconsin : La chanteuse populaire dans le cinéma français des années 30.
- Cécile Dauphin, historienne, ingénieur de recherches au CNRS, maître de conférences à l'ÉHÉSS (Paris) : La séduction. Nouvelle approche de l'histoire des femmes.
- Catherine Vidal, neurobiologiste, directrice de recherche au Laboratoire de virologie moléculaire de l'Institut Pasteur (Paris) : Le cerveau a-t-il un sexe ?
- Claudine Hermann, physicienne, directrice du laboratoire de Physique de la matière condensée à l'École Polytechnique de Paris : Rapport du groupe de travail « Femmes et Sciences » du réseau ETAN et actions européennes.
- Margaret Maruani, sociologue, directrice de recherche au CNRS, spécialiste de l'étude du travail des femmes, Directrice du MAGE (Marché du travail et genre): L'emploi a-t-il un genre ?
- Kate Armstrong, poétesse écossaise, Récital de poésie.

2.16.2 Projets européens

L'ULg est impliquée dans de nombreux projets européens mais, selon notre listing, aucun projet actuel ne touche à l'égalité professionnelle hommes/femmes, au genre ou tout simplement aux femmes.

Notons que de plus en plus de projets européens doivent, dans leur appel, présenter la façon dont ils intègrent le genre ainsi que dans leur évaluation. Il n'existe actuellement pas de support organisationnel pour aider les chefs de projet à répondre à cette exigence. Les trois experts R&D sur les projets européens constatent qu'il est déjà arrivé que nous ayons à discuter des questions de genre. Elles sont de deux types : le genre dans le management d'un projet (composition du consortium, des organes de gestion d'un projet, chercheurs engagés, etc.) et le genre dans les aspects scientifiques du projet.

2.16.3 Liste des recherches en cours en lien avec le genre

Nous avons tenté aussi de dresser un bilan des études réalisées par des chercheurs de l'Université de Liège, sur le genre et la réalité des femmes. Pour cela, une recherche par mots clés a été effectuée sur le site Internet de l'ULg, plus particulièrement à travers les outils suivants : ORBI (la plateforme regroupant les références académiques des chercheurs de l'ULg) et FER ULG (le réseau des Femmes Enseignement Recherche), ou encore Réflexions (le site de vulgarisation scientifique de l'ULg).

NOM	Faculté	Année	Titre de la recherche	Orbi
Krzesinski, Jean-Marie	Département des sciences cliniques	2011	Prise en charge de l'hypertension artérielle chez la femme enceinte en 2011	http://hdl.handle.net/2268/108878
Lesire, Catherine, Géron, Stéphanie et Georges, François	Département éducation et formation	2012	L'eLearning et les femmes : retour d'expérience. Une étude exploratoire auprès de 22 femmes	http://hdl.handle.net/2268/143950
Mathys, Cécile et Glowacz,	Faculté de droit	2014	Liens entre le statut socio-économique et la	http://hdl.handle.net/2268/16

Fabienne			consommation de substances chez les adolescents : Quelles incidences pour les filles et les garçons ?	8356
Berlage, Pauline	Faculté de Philosophie et Lettres	2014	Las políticas de representación del género en la escritura de la migración latinoamericana. Un análisis comparativo de El camino a Ítaca, de C. Liscano; Árbol de luna, de J. C. Méndez Guédez; y The Brief Wondrous Life of Oscar Wao, de J. Díaz	http://hdl.handle.net/2268/168330
Berlage, Pauline	Faculté de Philosophie et Lettres	2014	Performances littéraires et genre : proposition à partir de la notion d'éthos à travers une lecture de The Brief Wondrous Life of Oscar Wao de J. Díaz.	http://hdl.handle.net/2268/162646
Henneau, Marie-Elisabeth	Faculté de Philosophie et Lettres	2013	Récit de vie d'une sainte en devenir dans le sillage des Pères de la Foi : le portrait de Julie Billiart, fondatrice des Soeurs de Notre-Dame par sa compagne Françoise Blin de Bourdon	http://hdl.handle.net/2268/153513
Henneau, Marie-Elisabeth	Faculté de Philosophie et Lettres	2013	La notion d'élite dans les communautés religieuses féminines d'Ancien Régime	http://hdl.handle.net/2268/153511
Henneau, Marie-Elisabeth	Faculté de Philosophie et Lettres	2012	Récits historiques au cœur de la vie conventuelle féminine au XVIIe s. : la fondation du monastère de l'Annonciade céleste de Saint-Mihiel	http://hdl.handle.net/2268/153503
Henneau, Marie-Elisabeth	Faculté de Philosophie et Lettres	2012	Quand les religieuses cloîtrées sillonnent l'Europe, itinéraires transfrontaliers d'annonciades célestes au XVIIe siècle	http://hdl.handle.net/2268/153498
Henneau, Marie-Elisabeth	Faculté de Philosophie et Lettres	2013	La Querelle au couvent? De l'inégalité des sexes dans les communautés de religieuses au XVIIe siècle	http://hdl.handle.net/2268/153500
Henneau, Marie-Elisabeth et Haase-Dubosc, Danielle	Faculté de Philosophie et Lettres	2013	Revisiter la Querelle des femmes : les discours sur l'égalité/inégalité des femmes et des hommes, de la Renaissance aux lendemains de la Révolution française, 1600-1750.	http://hdl.handle.net/2268/153499
Marchandisse, Alain, Dumont, Jonathan, Bousmar, Eric et Schnerb, Bertrand	Faculté de Philosophie et Lettres	2012	Femmes de pouvoir, femmes politiques durant les derniers siècles du Moyen Âge et au cours de la première Renaissance	http://hdl.handle.net/2268/117358
Pieron, Julien et Cravatte, Noémie	Faculté de Philosophie et Lettres	2012	Masculin/féminin: une évidence? Questions de genres	http://hdl.handle.net/2268/123109

Sturnack, Lionel	Faculté de Philosophie et Lettres	2013	Observation des acteurs et de la dialectique comme marqueurs du genre dans la pratique scientifique	http://hdl.handle.net/2268/139801
Vardersmissen, Marc	Faculté de Philosophie et Lettres	2012	Qui ordonne et qui obéit dans les tragédies de Sénèque ? Étude de l'autorité selon le sexe des personnages de la tragédie latine	http://hdl.handle.net/2268/134095
Dardenne, Benoît, Dumont, Murielle, Sarlet, Marie et al.	Faculté de psychologie	2013	Benevolent sexism alters executive brain responses	http://hdl.handle.net/2268/153664
Gavray, Claire	ISHS	2013	Genre, stéréotypes sexués et enjeux de la violence à l'adolescence	http://hdl.handle.net/2268/156820
Gavray, Claire	ISHS	2012	Les stéréotypes sexués chez les juniors : adopter les lunettes genre pour comprendre les enjeux individuels et collectifs	http://hdl.handle.net/2268/109346
Gavray, Claire	ISHS	2012	Gender issues in ISRD survey	http://hdl.handle.net/2268/134680
Gavray, Claire	ISHS	2013	Comparaisons des processus d'institutionnalisation des études et enseignements 'genre' entre la France et la Belgique, au départ d'un texte de L. Bereni	http://hdl.handle.net/2268/147017
Gavray, Claire	ISHS	2013	Gender stereotypes and problematic behaviors amongst teenagers	http://hdl.handle.net/2268/156123
Gavray, Claire	ISHS	2012	Comment intégrer les lunettes genre dans sa pratique et dans l'analyse des réalités observées et vécues ?	http://hdl.handle.net/2268/120005
Gavray, Claire	ISHS	2013	L'amour à l'épreuve des sociétés - pourquoi l'amour fait mal ?	http://hdl.handle.net/2268/159457
Gavray, Claire	ISHS	2012	Quels impacts peuvent avoir les stéréotypes de genre sur la pratiques professionnelles de l'EVRAS?	http://hdl.handle.net/2268/117176
Gavray, Claire	ISHS	2012	Mieux comprendre les modes non conventionnels d'expression politique et civique des adolescents et adolescentes. Apport de la théorie de la vulnérabilité sociétale et de la théorie de la reconnaissance	http://hdl.handle.net/2268/134681
Gavray, Claire	ISHS	2011	L'affranchissement des stéréotypes sexués chez les adolescents comme facteur de meilleure réussite scolaire	http://hdl.handle.net/2268/91265
Gavray, Claire et Cardelli, Rebecca	Faculté de psychologie	2012	Quelle intégration de la dimension genre dans l'enquête GGP (Gender and Generation Program)?	http://hdl.handle.net/2268/134694

Gavray, Claire, Born Michel et Waxweiler, Charline	Faculté de psychologie	2012	La dimension genre dans l'étude de la participation sociale, civique et politique	http://hdl.handle.net/2268/117179
Gavray, Claire, Born, Michel et Fournier, Bernard	Faculté de psychologie	2011	Social, Ethnic and Gender Dimensions and Stakes in Civic and Politic Participation .	http://hdl.handle.net/2268/126724
Gavray, Claire, Fournier, Bernard et Born, Michel	Faculté de psychologie	2012	Non-conventional, illegal political participation of male and female youths	http://hdl.handle.net/2268/126771
Sarlet, Marie	Faculté de psychologie	2012	Sois belle et tais-toi : la bienveillance sexiste comme outil de discrimination	http://hdl.handle.net/2268/144132
Stassart, Céline	Faculté de psychologie	2013	Les facteurs parentaux, les stéréotypes de genre et l'intelligence émotionnelle dans le développement d'une sensibilité à l'anxiété chez l'enfant	http://hdl.handle.net/2268/165315
Stassart, Céline, Dardenne, Benoît et Etienne, Anne-Marie	Faculté de psychologie	2013	Gender Role Orientation, Emotional Intelligence and Anxiety Symptoms in Children	http://hdl.handle.net/2268/163014
Jaminon, Martine et Nazé, Yaël	Faculté des sciences	2013	Femmes, sciences et techniques, un débat de longue haleine	http://hdl.handle.net/2268/158402
Constantinidis, Christina	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	La diversité des réalités des femmes entrepreneures	http://hdl.handle.net/2268/166335
Constantinidis, Christina et Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Comment les femmes entrepreneures utilisent-elles Facebook?	http://hdl.handle.net/2268/146363
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Gender and leadership	http://hdl.handle.net/2268/146715
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Facebook et l'entrepreneuriat féminin	http://hdl.handle.net/2268/146716
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Usage de Facebook par les femmes entrepreneures	http://hdl.handle.net/2268/146235
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	La création d'activités par les femmes: freins et leviers	http://hdl.handle.net/2268/146239
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	L'image des femmes entrepreneures dans la presse d'affaires en Belgique	http://hdl.handle.net/2268/118713
Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	L'expérience de l'expatriation : quel bien-être pour la famille ? La parole donnée aux conjointes d'expatriés	http://hdl.handle.net/2268/118705
Cornet, Annie et Cusumano, Christophe	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Les quotas	http://hdl.handle.net/2268/97052

Cornet, Annie et Grodent, Françoise	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Les carrières professionnelles des cadres : regard croisé du genre et de l'âge	http://hdl.handle.net/2268/131507
Cornet, Annie et Grodent, Françoise	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Plus de femmes dans les postes de cadre : une préoccupation croissante des entreprises	http://hdl.handle.net/2268/146095
Cornet, Annie, Constantinidis, Christina et Maréchal, Marine	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	Les femmes entrepreneures face au réseau Facebook, Atelier entrepreneuriat féminin	http://hdl.handle.net/2268/118715
Crutzen, Nathalie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2013	Women in the Top Management of Belgian Family Business : Obstacles, Contributions and Advantages	http://hdl.handle.net/2268/148738
Crutzen, Nathalie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Femmes et Sociétés Familiales	http://hdl.handle.net/2268/134349
Crutzen, Nathalie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Femmes au volant : Danger au tournant ou management performant?	http://hdl.handle.net/2268/127907
Crutzen, Nathalie, Pirnay, Fabrice et Aouni, Zineb	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	La place des femmes dans les entreprises familiales belges francophones en 2012	http://hdl.handle.net/2268/129579
Crutzen, Nathalie, Pirnay, Fabrice et Aouni, Zineb	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Les femmes et leur cape d'invisibilité : Un mythe ou une réalité dans les entreprises familiales belges en 2012	http://hdl.handle.net/2268/129578
Dieu, Anne-Marie, Delhaye, Christine et Cornet, Annie	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2012	Travail-famille: un couple gagnant	http://hdl.handle.net/2268/147895
Dieu, Anne-Marine, Cornet, Annie et Delhaye, Christine	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail ? « Comprendre les femmes au foyer, des intermittentes du travail ? »	http://hdl.handle.net/2268/118668
Grodent, Françoise	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	Femmes, Finance et Responsabilités : quels sont les facteurs explicatifs de la faible représentation des femmes occupant un poste financier à responsabilités?	http://hdl.handle.net/2268/131491
Grodent, Françoise et Peere, Isabelle	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2013	Examining Managers' careers at the crossing of gender and age	http://hdl.handle.net/2268/152378
Grodent, Françoise, Linckens, Aurélie et Tremblay, Diane	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre	http://hdl.handle.net/2268/131492
Linckens, Aurélie et Grodent, Françoise	HEC-Ecole de gestion de l'ULg	2011	La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires d'une grande société de transport au Québec : une analyse en termes de genre.	http://hdl.handle.net/2268/99427
Andreetta, Sophie	Institut des sciences humaines et sociales	2014	Quand les femmes veulent leur part. L'héritage et la justice à Cotonou	http://hdl.handle.net/2268/168379

Demart, Sarah	Institut des sciences humaines et sociales	2013	Genre et transgression des normes morales et sexuelles dans les Eglises de réveil (à Kinshasa et en diaspora)	http://hdl.handle.net/2268/162179
Demart, Sarah	Institut des sciences humaines et sociales	2013	De la transgression des normes morales et sexuelles dans les Eglises de réveil congolaises (en RDC et en diaspora)	http://hdl.handle.net/2268/113913
Mandin, Jérémy et Martiniello, Marco	Institut des sciences humaines et sociales	2013	La participation culturelle des habitants de Bressoux-Droixhe. Structure de la vie culturelle, modalités de participation et dynamiques de genre/Rapport de recherche pour l'échevinat de la Culture de la ville de Liège	http://hdl.handle.net/2268/152435
Mescoli, Elsa	Institut des sciences humaines et sociales	2014	Entre recettes du Soi et recettes de l'Autre. Ethnographie de pratiques culinaires marocaines à Sesto San Giovanni (Milan, Italie)	http://hdl.handle.net/2268/164706
Mescoli, Elsa	Institut des sciences humaines et sociales	2014	Faire les courses au quotidien. L'approvisionnement alimentaire d'un groupe de migrantes marocaines en Italie en temps de crise	http://hdl.handle.net/2268/163804
Mescoli, Elsa	Institut des sciences humaines et sociales	2014	Les femmes migrantes et leur rôle dans la transmission des savoirs culinaires et des soins du corps.	http://hdl.handle.net/2268/163803
Mescoli, Elsa	Institut des sciences humaines et sociales	2013	Islamic food practices in migration context. An ethnography among Moroccan women in Milan.	http://hdl.handle.net/2268/159192
Meunier, Quentin, Boldrini, Sylvie, Morin, Amélie, Federspiel, Michèle, Doucet, Jean-Louis et Vermeulen, Cedric	Institut des sciences humaines et sociales	2013	Les forêts communautaires, c'est aussi une histoire de femmes	http://hdl.handle.net/2268/150111
Sambiéni, N'Koué Emmanuel	Institut des sciences humaines et sociales	2012	Gouverner la maternité au Bénin. Les difficiles conditions d'application des politiques sanitaires dans le territoire de la Pendjari	http://hdl.handle.net/2268/107556
Wouango, Joséphine	Institut des sciences humaines et sociales	2012	Les interventions auprès des enfants travailleurs au Burkina Faso : espace de transformation ou de reproduction des normes et pratiques locales sexuées ?	http://hdl.handle.net/2268/129612
Zossou, Enangnon, Van Mele, Paul, Wanvoeke, Jonas et Lebailly, Philippe	Institut des sciences humaines et sociales	2012	Participatory impact assessment of rice parboiling videos with women in Benin	http://hdl.handle.net/2268/117375
Brown, J.P. et al.	Santé publique, Epidémiologie	2013	Inhibition de la sclérostine par le romosozumab chez des	http://hdl.handle.net/2268/15

	et Economie de la santé		femmes ménopausées ayant une DMO basse : résultats de l'étude de phase 2	9373
Bruyère, Olivier et al.	Santé publique, Epidémiologie et Economie de la santé	2013	Importance du déficit en vitamine D chez les femmes françaises ostéoporotiques et ostéopéniques âgées de plus de 80 ans	http://hdl.handle.net/2268/157009
Foidart, Jean-Michel et al.	Sciences naturelles	2012	Insuffisance ovarienne prématurée : de la génétique à la clinique	http://hdl.handle.net/2268/131795
Bomda, Joseph	Sciences politiques	2012	Être femme en contexte postcolonial africain et être confronté à la succession : au-delà des aspects juridiques, vécu et gestion psychosociaux.	http://hdl.handle.net/2268/129353

Le Conseil académique de l'ULg a décidé de créer une Maison des Sciences de l'Homme en mars 2013. La Maison des Sciences de l'Homme propose aux citoyens et aux chercheurs un espace de réflexion et de débats où les savoirs circulent, s'échangent et s'enrichissent. Elle accorde une attention toute particulière aux questions de société et d'éthique qui permettent d'interroger le vivre ensemble, plusieurs activités programmées touchent au genre. Cette appellation repose sur le modèle des Maisons des Sciences de l'Homme française qui forment un réseau que l'ULg a intégré. Une conférence a notamment été organisée en mars 2015 avec Sophie Cadelen, psychanaliste, au centre d'art contemporain de Flemalle, sur la sensibilité féminine : muthe ou réalité ? ainsi que la conférence d'Abnousse shalma sur le dévoilement (foile dans la religion islamique et en Iran).

2.17 *Inventaire des mémoires par discipline ciblés sur l'égalité H/F*

A partir du site des bibliothèques, nous avons tenté aussi de recenser les mémoires les plus récents sur le genre et l'égalité hommes/femmes. Il nous paraît difficile de prétendre à l'exhaustivité, mais cela montre que le sujet intéresse les étudiant-e-s. Nous les avons regroupé par faculté.

Tableau 42 : Liste des mémoires

Année de publication	Nom de l'auteur	Prénom	Titre	Faculté	Promoteur (Nom+Prenom)
2012	Nsevolo Miankeba	Papy	Contribution à l'étude de l'entomophagie à Kinshasa	Gembloux Agro-Bio Tech -- Protection des cultures tropicales et subtropicales --,	Francis, Frédéric
2012	Bouhya	Sarah	Le changement de trajectoire professionnelle des hommes à la quarantaine : exploration des facteurs de la vie privée influençant ce phénomène	ISHS	Cornet, Annie
2010	Roche	Anne	Impact de la charge vocale au cours d'une lecture prolongée chez 50 femmes normophoniques : intensité conversationnelle versus intensité élevée	Logopédie	<u>Morsomme-Delforge,</u> <u>Dominique</u>
2014	Hanozin	Anne-charlotte	Femmes architectes : en quoi leur arrivée questionne la profession et contribue à la redéfinir ?	Architecture	Roosen-Martin, Marie
2010	Beidou	Abdou	Le warrantage au Niger : un moyen de financement de l'agriculture et de sécurité alimentaire : cas du village de Dantchandou	Gembloux Agro-Bio Tech	Lebailly, Philippe
2010	Soumbounou	Kankou	Production du karité biologique au Mali : cas des zones couvertes par le Mouvement Biologique Malien	Gembloux Agro-Bio Tech	Charlier, Sophie
2011	Linckens	Aurélie	Sur le chemin du développement et de l'épanouissement des femmes en entreprise : récit d'un projet-pilote de mentorat au féminin à la Société de transport de Montréal	ISHS	Cornet, Annie
2011	Jeurissen	Charlène	La féminisation des postes à responsabilité au sein de la police	ISHS	Cornet, Annie
2009	Grodent	Françoise	Femme, Finance et Responsabilités.	ISHS	Cornet, Annie
2009	Lambert	Florence	La fiabilité du témoignage auditif : influence de la	Psychologie	Dehon, Hedwige

			présence de la cible dans le lineup, du verbal overshadowing et du genre		
2009	Romain	Kévin	Intérêt de la psycho-éducation sur la perception, l'acceptation et le lieu de contrôle perçu de la douleur dans une population de patients fibromyalgiques	Psychologie	Étienne, Anne-Marie
2009	Muraille	Emilie	Influence du stress, du conflit travail-famille, des contraintes et des ressources de travail sur la qualité de vie des travailleurs : exemple des Titres-Services	Psychologie	Hansez, Isabelle
2009	El Hayani	Myriem	L'image du corps chez la femme voilée à travers le prisme de la féminité : étude comparative d'un groupe de femmes musulmanes voilées apparié à un groupe témoin de femmes musulmanes non voilées, à partir du Rorschach complété par d'autres outils cliniques	Psychologie	Born, Michel
2009	Fanon	Marine	Perdre son père pendant l'enfance : vécu, vie adulte et projets futurs : étude exploratoire auprès de cinq jeunes femmes	Psychologie	Naziri, Despina
2009	Balaes	Marianne	Etude de l'évolution des représentations maternelles chez les femmes menacées d'accouchement prématuré	Psychologie	Gauthier, Jean-Marie
2009	Andrienne	Déborah	Le ressenti par rapport à l'utilisation du préservatif chez les jeunes adultes	Psychologie	Born, Michel
2009	Fanon	Marine	Perdre son père pendant l'enfance : vécu, vie adulte et projets futurs : étude exploratoire auprès de cinq jeunes femmes	Psychologie	Naziri, Despina
2009	Scarciotta	Lidia	Passage à la paternité de migrants d'origine marocaine et turque : recherche exploratoire sur base d'étude de cas	Psychologie	Naziri, Despina
2009	Kerstenne	Fanny	Approche de la maternité adolescente à travers la dynamique relationnelle mère-fille	Psychologie	Stassart, Martine
2009	Grossart	Julie	La perte d'une mère : impact sur la construction identitaire de l'adolescente	Psychologie	Stassart, Martine
2009	Collin	Jessica	Observations des interactions mère-bébé lorsqu'il y a anorexie du nourrisson	Psychologie	Gauthier, Jean-Marie
2009	Didier	Odile	La différence des expressions faciales émotionnelles chez les bébés suivant l'âge et le sexe de l'enfant	Psychologie	Gauthier, Jean-Marie
2009	Henrard	Amélie	Etude de la relation mère-fille dans le cas d'une anorexie mentale : regard sur le corps féminin : analyse de cas	Psychologie	Naziri, Despina

2009	Mottint	Stéphanie	Autisme : quel est l'impact d'une intervention centrée sur l'attention conjointe et menée par les parents ?	Psychologie	Detraux, Jean-Jacques
2012	Lozet	Sarah	Etudes sur le genre; Mythe -- Aspect social; Femmes dans le développement économique	ISHS Sciences de la population et du développement.	Pirotte, Gautier
2013	Weolofio Salo	Joe-judith	Influence du Conseil des femmes francophones de Belgique et de la Synergie Wallonie sur les élus	Sciences politiques	Verjans, Pierre
2010	Magy	Laurence	Conséquences du sexisme bienveillant sur la perception visuelle globale ou locale chez les femmes	Sciences psychologiques	Dardenne, Benoit
2011	Leguèbe	Sandrine	Vécu exploratoire de la ménopause	Sciences psychologiques	Naziri-Keraudren, Despina
2011	Orban	Verena	Devenir mère au-delà de 35 ans : analyse des représentations maternelles	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2011	Verhoeven	Sarah	L'image de soi des femmes victimes de violence conjugale : analyse de cas	Sciences psychologiques	Blavier-Wilkin, Adelaïde
2010	Ben Jerad	Nadia	Impact des mass-medias sur l'image du corps des femmes tunisiennes : étude transgénérationnelle	Sciences psychologiques	Born, Michel
2010	Mossay	Marine	Les effets du sexisme bienveillant sur les performances sociales des femmes	Sciences psychologiques	Dardenne, Benoit
2010	Wery	Julie	Analyse psychodynamique de récits de vie de femmes atteintes de fibromyalgie	Sciences psychologiques	Naziri-Keraudren, Despina
2010	Godfrin	Cindy	Analyses psychodynamiques du vécu maternel chez les femmes prostituées	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Di Piazza	Laetitia	Le vécu de la stérilité masculine et féminine : étude comparative de la représentation de soi au travers du test de Rorschach	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Darimont	Nathalie	Procréation médicalement assistée autologue : analyse psychodynamique du vécu de la maternité : recherche exploratoire	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Estevao Carvalho	Tania	Le désir de grossesse et le désir d'enfant chez la femme séropositive : analyse de cas	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Jacob	Sophie	Impact de la famille d'origine sur la construction de la fonction parentale chez des couples lesbiens en demande d'insémination artificielle avec donneur anonyme : étude clinique psychodynamique	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Delli Gatti	Tamara	A propos du désir de maternité : exploration des représentations parentales des femmes qui ne désirent pas d'enfant	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2010	Rigo	Aline	La place du donneur anonyme dans la construction du	Sciences psychologiques	Naziri, Despina

			projet parental de couples lesbiens en demande d'insémination artificielle : étude psychodynamique		
2011	Collard	Marine	La place de l'attachement au père dans le développement socio-affectif de l'enfant en âge préscolaire	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2010	Detilleux	Lolita	Étude exploratoire du lien et de l'image du père incarcéré chez les enfants âgés de huit à douze ans	Sciences psychologiques	Born, Michel
2011	Pire	Elodie	Redevenir parents après la perte d'un premier enfant : regard psychodynamique sur le travail de deuil et la parentalité : rencontres avec des pères et mères lors d'entretiens de couples	Sciences psychologiques	Naziri-Keraudren, Despina
2011	Pierret	Aurore	La coparentalité	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2011	Garitan	Cécile	Devenir père quand on est beau-père : une vision psychodynamique du processus de construction de la paternité dans les familles recomposées	Sciences psychologiques	Naziri-Keraudren, Despina
2010	Quintart	Julie	Des représentations parentales aux interactions parents-enfant lors de grossesses à risques	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2010	Binamé	Fanny	Étude des fondements psychologiques qui sous-tendent le comportement parental paternel chez des "devenant père"	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2010	Hastings	Marie-Claire	Approche psychodynamique de la relation mère-fille chez l'adolescente boulimique	Sciences psychologiques	Stassart, Martine
2010	Barré	Natacha	Le vécu maternel suite à la perte de l'enfant malade : étude exploratoire	Sciences psychologiques	Naziri, Despina
2011	Gaillard	Anne	Observation de la dyade mère-enfant dans deux familles dont un des enfants au sein de la fratrie est diagnostiqué hyperkinétique	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2011	Fivet	Marie	L'influence du passé d'agression sexuelle sur le sentiment de compétence parentale	Sciences psychologiques	Blavier-Wilkin, Adelaïde
2010	Jeziorny	Caroline	Etude de quatre dyades mère adolescente – bébé : quelles représentations maternelles durant la grossesse ? Quelles interactions entre la 2ème et la 12ème semaine ?	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
2010	Noirhomme	Erica	La conciliation vie privée-vie professionnelle concernant les mères infirmières pédiatriques	Sciences psychologiques	Hansez, Isabelle
2010	Lalbertier	Maeva	Etude de l'influence de la co-éducation micro-sociale sur le développement de l'enfant	Sciences	Gauthier, Jean-Marie

2010	Ghilain	Laure	La personne ressource au service du bien-être de l'enfant : étude de l'influence de l'identification de la personne ressource réalisée dans le cadre de la co-éducation en institutions d'accueil mère-enfant	Sciences psychologiques	Gauthier, Jean-Marie
------	---------	-------	---	-------------------------	----------------------

3 Propositions pour un plan d'action

Si on veut changer les choses, il faut aller au-delà de la question de la représentativité statistique de l'un ou l'autre sexe. Les pistes d'action se proposent de travailler sur le genre donc les constructions sociales du féminin et du masculin, la vision des compétences liées à chacun des sexes, la perception des rôles sociaux de chacun des sexes et son impact sur l'organisation du travail et les trajectoires professionnelles des femmes, mais aussi des hommes.

Ainsi, même si les pistes d'action qui vont suivre sont essentiellement formulées dans l'optique d'augmenter la présence des femmes dans les carrières académiques qui correspondait à l'objectif formulé par notre commanditaire, il nous semble nécessaire pour l'Université d'élargir le débat pour inclure les actions visant les carrières scientifiques des hommes. Les hommes peuvent, eux aussi, être victimes des représentations sexuées de leurs rôles et leurs fonctions. Nous pensons notamment à la position de certains chefs de service face au congé de paternité (10 jours légaux), à la difficulté pour certains hommes de proposer des aménagements d'horaires en regard de contraintes des vies privée et parentale. Les modèles familiaux évoluent, les attentes des hommes aussi, il faut pouvoir intégrer ces évolutions dans un programme « genre » piloté par l'Université. L'enquête réalisée a permis de mettre en évidence de telles préoccupations, au travers des commentaires émis dans les questions ouvertes.

Il faut aussi introduire la notion d'intersectionnalité qui analyse la position des hommes et des femmes en croisant le sexe avec d'autres variables de la diversité comme l'origine et/ou la nationalité, la religion, l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap. Plusieurs travaux, par exemple, sont en cours dans les universités étrangères sur l'analyse des carrières des scientifiques d'origine et de nationalité étrangère, avec une comparaison des trajectoires des femmes et des hommes. Les statistiques reçues faisaient une distinction entre les étudiants belges, européens et non européens,

croisés avec le sexe et des pistes d'action pourraient être construites à partir de ces tableaux. D'autres travaux visent à comparer les trajectoires des jeunes professeurs avec celles des seniors.

L'Université de Liège est une Université dans laquelle l'égalité de droit est acquise. Il n'y a aucune réglementation ou règle qui donne des avantages préférentiels à l'un ou l'autre sexe. Cette égalité de droit donne parfois l'impression que l'égalité est acquise et que les situations d'inégalités sont le résultat de choix individuels. Ce n'est peut-être pas aussi simple.

L'égalité s'évalue aussi sous l'angle de l'égalité de fait, égalité qui, par contre, n'est pas acquise car on n'est pas dans un scénario d'égalité des chances. Nous avons ainsi mis en évidence que la distribution des rôles à l'intérieur des familles a pour effet que beaucoup de femmes scientifiques prennent encore en charge beaucoup de rôles familiaux et parentaux. Cette dimension « conciliation avec la vie familiale et parentale » constitue, pour certaines, un frein dans les carrières académiques des femmes. Cela semble affecter la question des séjours à l'étranger et de l'implication dans certaines activités de recherche et de gestion des centres de recherche. Cette inégalité des chances peut déboucher sur plusieurs types de pistes d'action :

- Des actions positives qui visent un public-cible, en l'occurrence ici les femmes, comme par exemple, la mise en place d'un réseau féminin ou d'un coaching des femmes doctorantes ou scientifiques pour les inciter à déposer des dossiers pour une carrière académique.
- Des discriminations positives avec une politique de quotas, pour augmenter par exemple le nombre de femmes dans les organes de décision, dans les Honoris Causa ou dans les commissions et jurys.
- Des actions plus systémiques visant à traiter la question de l'égalité de traitement avec une révision, par exemple, de certaines politiques de GRH, comme les critères de promotion ou les modalités de désignation des représentants des différentes commissions.

Nous allons lancer quelques pistes d'action. Il s'agit bien de « pistes ». Elles n'ont pas été débattues à ce stade au niveau des autorités administratives, on ne peut donc parler d'un plan d'action. Le passage au plan d'action va se faire dans les prochains mois.

Les pistes d'action suivantes sont déclinées sous trois catégories :

- Les pistes d'action visant les individus (comportements, représentations, stéréotypes et préjugés) qui peuvent viser les femmes, elles-mêmes, mais aussi les acteurs impliqués dans le processus de carrière des femmes.
- Les pistes d'action visant l'organisation (organisation du travail, règles et procédures, politiques de GRH).

- Les pistes d'action visant la société (infrastructures, répartition rôles entre les sexes, etc.) et qui s'adressent plus aux acteurs politiques.

3.1 Pistes d'action centrées sur les individus

- Atelier de réflexion avec les doctorant-e-s sur les manières de concilier vie académique et vie privée, sur leur vision des contraintes de la vie académique, sur leurs attentes par rapport à leur carrière en visant un regard critique sur les contraintes perçues en regard de leur sexe.
- Agir sur les auto/hétéro-stéréotypes : la façon dont les femmes se perçoivent et se projettent dans les carrières universitaires, la façon dont les hommes perçoivent les femmes, la façon dont ils/ elles perçoivent les actions proposées pour soutenir la carrière des femmes, etc.
- Agir sur les stéréotypes et préjugés en regard du choix des études au travers de formation, brochures, séances d'information qui visent à plus de mixité dans certaines filières d'enseignement.
- Coaching et mise en réseau – Beface se propose de monter un plan « Bright to the Future »¹⁶ qui vise à faire des parrainages d'étudiant-e-s, avec un axe qui voudrait soutenir les filles dans les carrières d'ingénieur / en informatique et autres filières où elles sont minoritaires. Ce plan d'action pourrait permettre à la FSA de réfléchir aux actions à mener pour attirer les filles vers ces filières.
- Sensibilisation des jurys, acteurs clés de la vie universitaire aux stéréotypes sexués et aux préjugés ainsi qu'à l'impact que cela peut avoir sur leur jugement.
- Sensibilisation des associations d'étudiant-e-s aux stéréotypes sexués, aux images qui renvoient des images dévalorisantes de l'un et l'autre sexe.
- Sensibilisation des filles et des femmes à la création de centres de recherche, de spin-offs, à l'intérêt de prendre des responsabilités dans les facultés comme doyen.

¹⁶ <http://www.beface.be/axes/bright-future-2/>

3.2 Pistes d'action centrées sur l'organisation

- Créer des focus group pour discuter du présent rapport et des résultats de l'enquête dans l'idée d'une appropriation collective des pistes d'action proposées à l'intérieur des différentes facultés et entités.
- Supprimer pour l'ensemble du personnel de Liège, la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande.
- Revoir la question de l'obligation du séjour à l'étranger, sur ses modalités. Il faudrait, pour nous, maintenir les encouragements à séjourner à l'étranger mais être plus souple sur les modalités, pas nécessairement un an (formule plus modulaire) et sur le moment pour réaliser ce séjour. Le mettre dans les critères de promotion oblige à le positionner dans les dix premières années de la carrière alors qu'il pourrait venir plus tard dans une carrière.
- Questionner les critères de promotion, ou plus exactement, pouvoir les moduler en regard des contextes familiaux et personnels. Notamment pour le critère de publications, à savoir prendre en compte les interruptions dans les publications qui peuvent être liées à la maternité et au fait d'avoir des jeunes enfants, mais cela pourrait aussi être la prise en compte d'autres facteurs de contexte comme, par exemple, la prise en charge d'une personne dépendante (conjoint malade, parents âgés, enfants ou adultes handicapés, etc.). Il faudrait prévoir la possibilité d'introduire cet élément dans son dossier de promotion. Certains proposent qu'il y ait des étapes dans le processus de sélection et de promotion qui soient anonymes. Il pourrait être intéressant de s'inspirer des bonnes pratiques mises en place actuellement dans les processus de recrutement dans certaines entreprises.
- Être attentif à la composition sexuée des jurys et des commissions en encourageant les facultés à proposer des personnes des deux sexes.
- Augmenter la visibilité des femmes pouvant servir de modèles pour la carrière académique : introduire un quota dans les Honoris Causa (voire imposer le fait d'avoir autant de femmes que d'hommes), voir aussi dans la Chaire franqui et autres titres honorifiques, pour les orateurs à des colloques et des conférences, les guest speakers, sur les sites internet et plateformes de cours, etc.
- Réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour assurer une meilleure représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université.

- Désignation d'une personne de contact genre dans chaque faculté, voir d'une personne genre et diversité (en charge de la question de l'égalité pour le personnel mais aussi pour les étudiants).
- Encourager la mise en place de cours liés au genre dans toutes les facultés et toutes les disciplines visant à questionner les modèles théoriques généralement mobilisés et à mettre en évidence la contribution des femmes scientifiques dans cette discipline.
- Encourager les échanges et les collaborations entre les différentes équipes qui incluent le thème du genre dans leurs recherches.
- Mener des actions pour viser plus de mixité dans les filières d'enseignement et dans la recherche.
- Recommander de prendre en compte la conciliation vie privée/ vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels.
- Féminiser les noms, titres et fonctions.
- Enrichir les informations et les statistiques compilées par Radius, en créant un réel pôle de compétences sur les statistiques sexuées.
- Lancer des activités centrées sur les réalités des hommes, notamment la conciliation vie familiale et vie académique.
- Intervenir dans les frais de garde d'enfants ponctuels pour participer à une activité universitaire, comme la prise en charge des frais de baby-sitting.
- Organiser et mettre en place une CCT autour du télétravail
- Présenter les conclusions du rapport à la concertation sociale

3.3 *Pistes d'action centrées sur la société*

- Mener des actions pour agir au niveau de l'orientation scolaire et du choix des études pour favoriser plus de mixité et une plus grande présence de l'un et l'autre sexe dans les filières où ils sont sous-représentés.

- Identifier des modèles qui permettent de se projeter dans un modèle non sexué d'un métier et d'une profession, les rendre plus visible, monter des clips vidéos, des brochures.
- Travailler avec les pouvoirs publics sur l'amélioration des structures de garde pour les enfants (crèche mais aussi qualité de l'accueil extra-scolaire)
- Rendre plus visible les études sur le genre, le gendermainstreaming et le genderbudgeting notamment en créant un code interdisciplinaire pour le CREF

4 Visibilité de la question de genre au sein de l'Institution

Cette visibilité pourrait notamment prendre forme à travers plusieurs outils du type :

- Page web dédiée au genre,
- Informations sur les recherches et les événements portant sur le sujet du genre,
- Plus grande visibilité du FER ULG et meilleure représentation des différentes facultés et niveaux de la carrière académique,
- Diffusion du rapport et élaboration commune d'un plan d'action qui serait validé par les différentes autorités académiques et les facultés.

5 Rapport d'activités

Le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre fut préparé, dès l'automne 2013, par les personnes de contact genre elles-mêmes, avec le concours, d'une part, du Cabinet du Ministre et, d'autre part, de la Direction de la recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette dernière avait notamment la charge de réunir dans ses locaux les personnes de contact genre. Trois réunions ont été

organisées par Benjamin Monnoye dans les bâtiments de la DGENORS : le 17 octobre 2013, le 27 juin 2014 et le 7 octobre 2014. Nous avons participé aux différentes réunions.

Lors de la première rencontre consacrée à la définition du canevas commun, l'invitation avait été élargie aux membres du Comité Femmes & Sciences, dont Martine Jaminon de l'ULg. De nombreux échanges de courriels s'en sont suivis entre les personnes de contact genre et Benjamin Monnoye. In fine, le cahier des charges de la personne de contact genre et le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre ont été approuvés.

La deuxième réunion des personnes de contact genre s'est penchée principalement sur les données chiffrées à compiler, selon un même standard et pour une même période. Cette question ayant été traitée par le CRef (Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique) dans la Commission statistique BIS. Cette dernière a défini, au mois de mai 2014, trois fenêtres de temps ainsi que les données étudiantes et les données concernant les personnels à obtenir du CRef. Des statistiques étaient également à solliciter auprès du FRS-FNRS. Ainsi, les contacts utiles ont été pris au mois de juin 2014 avec Raphaël Beck du Fonds de la recherche scientifique et Benoît-Xavier Lambert du Conseil des Recteurs. Les données nous ont été communiquées par le FNRS et la commission statistique du CREF à la mi-août 2014.

Nous avons par ailleurs mené une vaste opération de collecte des données à l'intérieur de l'ULg. Nous avons pu compter sur la collaboration des différentes administrations de l'ULg. Un groupe de travail a été constitué réunissant des représentants de l'ARH, de la R&D, de l'AEE, de la cellule Radius (voir liste en remerciements de ce présent rapport). Le FER ULG a été aussi régulièrement invité à donner toutes les informations utiles à insérer dans le rapport.

Pour la réalisation de l'enquête, menée en interne, nous avons pu bénéficier de l'aide du SEGI (service général d'informatique – Mr Geraerts) et du CLEO à l'ISHS (Marc Jacquemain et Sébastien Fontaine). Claire Gavray, malgré son incapacité de travail, a aussi remis régulièrement des commentaires, ainsi que plusieurs personnes de la FERULG.

Pour l'instant, il n'existe pas de réseau interfacultaire avec des relais genre dans les différentes facultés, en dehors du FER ULG. Le nouveau Recteur a créé récemment un mandat de conseiller en genre et diversité mais les plans d'action seront finalisés en 2015.

Vu le timing assez court pour réaliser ce rapport et les difficultés de collecter toutes les informations nécessaires, le présent rapport n'a été finalisé que fin novembre et n'a pas encore été diffusé en interne. Des présentations sont prévues en décembre 2014 (à l'association des professeurs de l'Université de Liège, notamment) et début 2015.

Dans le cadre du label européen *Euraxess Rights* (HRS4R), organe instauré par le Conseil d'administration de l'Université, une personne chargée de la dimension genre, B. Ernst, a été désignée à l'ARD. Annie Cornet, comme conseillère au genre et à la diversité au rectorat, sera invitée aux prochaines réunions. Dans le cadre des réunions Euraxess, la R&D a invité le 18 septembre la Pr. Doris Klee, Vice Rectrice, RWTH Aachen pour une conférence sur le thème « Equal-Opportunities HR development in the Context of Organisational Development ». La conférence était introduite par Mme Kitty Fehringer, Project Officer, EU Commission, DG Research & Innovation.

Annie Cornet a eu l'occasion par ailleurs de participer à différentes activités internationales où elle a pu assister à des conférences sur la participation des femmes dans le monde académique. Notamment :

- 8^{ème} conférence internationale biennale «Gender, Work and Organization» plus spécifiquement l'atelier coordonné par Dr. Kate White, Faculty of Education and Arts, Federation University Australia Co-Director, the WHEM Network www.whemnetwork.com. Pour l'atelier Generation and Gender in Academia Workshop GWO Conference, Keele University, 24 June 2014.
Major challenges for younger women identified in the book were:
 - countering the argument that the battles have been won for younger academics,
 - lack of support and mentoring early on,
 - aspiring to a traditional academic career path,
 - capacity for playing the 'game' in managerial universities,
 - mobility as crucial to career success.
- The Women in Higher Education Management (WHEM) Network is an international feminist research consortium. Its vision is to analyse the challenges for women in university management and to develop strategies that can empower them to apply for and succeed in senior management roles.
- Congrès AGRH à Chester avec notamment des contacts avec F. Pygere qui travaille sur ce thème et mise en réseau avec la Commission Diversité/Groupe Égalité Femme/Hommes (krista.finstad-milioni@icn-groupe.fr) qui vient de lancer une enquête similaire à la nôtre dans le cadre de la conférence des Grandes Ecoles en France. Une journée de réflexion a été organisée le 13 novembre à Paris.

Une sabbatique prochaine (janvier-juillet 2015) devrait permettre de visiter plusieurs responsables égalité dans les universités en France, en Angleterre mais aussi aux USA et au Québec.

6 Annexes

6.1 *Personnes-ressources en genre au niveau national et international*

Source : Jean-François BACHELET / *CASU* (Cellule d'Analyse Stratégique des Universités) / *CRIS* (Centre de Recherche et d'Interventions Sociologiques / Institut des Sciences Humaines et Sociales).

6.1.1 *Personnes ressources en Belgique*

- RoSa : Centre de Documentation, Bibliothèque et Archives pour l'Egalité des Chances, le Féminisme et les Etudes féministes, 136 rue Royale, B-1000 Bruxelles, Tél. : +32 (0) 2 209 34 10, E-mail: info@rosadoc.be.
- VEGA : Base de données d'expertes et d'approche du genre.
- Amazone : Structure de soutien aux mouvements de femmes et Centre de ressources pour l'égalité f/h, 10 rue du Méridien B-1210 Bruxelles, Tél. +32 (0)2 229 38 00.
- GRABUGES : Groupe belge associatif et universitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités.
- Ada Femmes et nouvelles technologies.
- ATGENDER : European Association for Gender Resarch, Education and Documentation.
- Collectif "Elles bougent".
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

- Le monde selon les femmes.
- Flemish universities are starting a Master Gender & Diversity (in Dutch) 2014-2015. see: <http://plomino.ugent.be/studiekiezer/courses/amgedi?openwithform=fmDisplayCourseOverview>.
- GARCIA : Project – Gendering the Academy and Research : combating Career Instability and Asymmetries. GARCIA is a European project aimed at promoting gender equality within universities and research centers. Particular attention is given to the early stages of academic and scientific careers, focusing on both, STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) and SSH (Social Sciences and Humanities) disciplines: www.garciaproject.eu.
- Genderatwork : info@genderatwork.be.

6.1.2 *Ressources en Europe*

- Espagne : Gender and academic career trajectories in Spain : <http://www.rsme.es/comis/mujmat/documentos/gender.pdf>
- France : Femmes et sciences : <http://www.femmesetsciences.fr/> + Toulouse + Mage + réseau égalité grandes écoles.
- Norvège : Gender Balance in Research : <http://eng.kifinfo.no/>.
- European Platform of Women Scientists : <http://www.epws.org/>.
- Compte rendu de la réunion du groupe d'Helsinki Femmes et Sciences (12ème réunion du groupe des fonctionnaires nationaux Femmes et Sciences auprès de la DG Recherche (Luxembourg, 21-22 juin 2005)) : <http://media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/80/8/20808.pdf>.
- European Strategies for Promoting Women in Science : <http://www.sciencemag.org/content/295/5553/278.summary>.
- Europe centrale : Women and Youth in Science : <http://www.cec-wys.org/html/>.
- ATHENA : Advanced Thematic Network of Women's Studies in Europe.
- GB – réseau Keele.
- Ressources aux Etats-Unis
- Association for Women in Science : <http://www.awis.org/>.
- National Academy of Science (Ratio H/F) : <http://www.awis.org/associations/9417/files/NAS%20Member%20Data%202010.pdf>

- American Association of University Women : <http://www.aauw.org>.
- Women in Higher Education : <http://www.wihe.com/>.
- Committee on Women in Science, Engineering and Medicine : <http://sites.nationalacademies.org/PGA/cwsem/>.

6.1.3 Ressources au Japon

- Promoting Women in Science and Technology In Japan: Trend & Strategy : <http://www.apecwln2010.jp/data/pdf/WS3/ws3-05yamaguchi-en.pdf>.

6.1.4 Liens, sites et articles

Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects : <http://www.ncsu.edu/odi/advance/documents/CrubmlingIvoryTowers.pdf>

Job Satisfaction and Gender : The Experience of Tenure-Track Faculty at Research Universities: *Analysis of COACHE Survey Results by Academic Area and Gender* (http://isites.harvard.edu/fs/docs/icb.topic436591.files/COACHE_AnalysisByAcademicAreaAndGender_2010.pdf) + synthèse sur <http://www.insidehighered.com/news/2010/07/12/coache>

The Gender Gap on Service : http://www.insidehighered.com/news/2011/01/12/new_study_finds_unequal_distribution_by_gender_in_academic_service_work

Carrières scientifiques et universitaires : à quand l'égalité hommes / femmes ? : <http://www.femmesetsciences.fr/colloques/colloqueaspt/actesaspt.pdf>

Getting more Women to the Top in Research : http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

Best practices in terms of what has worked in attracting more female Scientists to research careers and retaining them : http://www.epws.org/index.php?option=com_content&task=view&id=387&Itemid=4665

Affirmative action : <http://www.aapf.org/focus/>

Ivy League's Female President gather to discuss the changing role of gender in higher education :

http://www.boston.com/news/education/higher/articles/2007/05/03/ivy_leagues_female_presidents_gather/

Harvard's New President Reflects Feminist Values : <http://www.wihe.com/displayNews.jsp?id=436>

Physics departments recognised for reducing gender inequality (Warwick, UK) : http://www.iop.org/news/apr10/page_42982.html

Gender Equality in French Academia : <http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/06/60/52/PDF/womenin.pdf>

Recruiting, Promoting, and Retaining Women Academics: Lessons from the Literature : <http://www.wjh.harvard.edu/~mlamont/lessons.pdf>

Center to promote a healthier climate for women in academia (Texa A & M University): <http://www.apa.org/monitor/2011/01/women-academia.aspx>

Does Science Promote Women? Evidence from Academia 1973-2001 : <http://people.bu.edu/skahn/GintherKahnSciences.pdf>

A bill to promote the potential of women in academic science, technology, engineering, and mathematics (Senator Tom Udall, US Congress) <http://www.opencongress.org/bill/111-s3564/show>

Promoting Women Fellowships (Australia U. of Queensland) <http://www.uq.edu.au/equity/promoting-women-fellowships> :

Oxford recognised for promoting women in science : http://www.ox.ac.uk/media/news_stories/2010/100805_1.html

Promoting Women (St Gall University – CH) <http://www.unisg.ch/en/Studium/DarumHSG/HSGFoerdertFrauen.aspx>

Promoting the advancement of minority women faculty in academic medicine: the National Centers of Excellence in Women's Health : <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11559451>

Promoting the Career Development of Women in Academic Medicine : <http://archinte.ama-assn.org/cgi/content/extract/167/4/323>

Promoting Mentoring among and for Women in Chemistry : <http://pubs.acs.org/doi/abs/10.1021/bk-2010-1057.ch011>

University Senate decisions for the Promotion of Women (Ben Gurion University) : http://cmsprod.bgu.ac.il/Units/women-forum/english/Senate_decisions.htm

Promoting women in science (School of Physics – U. of Nottingham) : <http://www.nottingham.ac.uk/News/pressreleases/2010/August/athenaswan2010.aspx>

Support for Women In Engineering (U. of Southampton) : <http://www.ieee.ecs.soton.ac.uk/wie.php>

Women in Science, Engineering and Technology Initiative (U. of Cambridge) : <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/equality/wiseti/>

Women in the Academy: Reflections on Best Practices for Survival and Success (Washington U., St Louis) : http://www.syr.edu/chancellor/speeches/Washington_University_Final.pdf

The University of Tromsø adopts genSET Recommendations in new gender action plan : http://www2.uit.no/ikbViewer/page/nyheter/artikkel?p_document_id=207829

Gender stop-gaps. Women are still underrepresented in academic science, and universities are struggling to do something about it : <http://www.nature.com/naturejobs/2010/100610/full/nj7299-832a.html>

NYU receives \$490k NSF grant to promote women in the sciences : http://www.eurekalert.org/pub_releases/2008-09/nyu-nr090908.php

Bureau de l'égalité des chances (U. de Lausanne) : <http://www.unil.ch/egalite/page36512.html>

Règlement de la commission pour la promotion académique des femmes (Fac. De Biologie et de Médecine – U. de Lausanne) : http://www.unil.ch/webdav/site/fbm/shared/Reglement_2008_de_la_Commission_Pro-Femmes.pdf

Programme ADVANCE (INCREASING THE PARTICIPATION AND ADVANCEMENT OF WOMEN IN ACADEMIC SCIENCE AND ENGINEERING CAREERS) – National Science Foundation : <http://www.portal.advance.vt.edu/> ; <http://www.nsf.gov/attachments/115706/public/ADVANCE.pdf>

Guideline: Academic Women's Career Advancement Fund (ANU – Australian National Universities) : http://policies.anu.edu.au/guidelines/academic_women_s_career_advancement_fund/guideline

Career Enhancement Fellowships for Academic Women (U. of Newcastle, Australia) : <http://www.newcastle.edu.au/service/grants-and-contracts/internal-grants/career-enhancement-fellowships.html>

Career planning for academic women (RMIT U. Melbourne) : <http://rmit.info/browse;ID=arv78je097fxz>

Mentoring Academic Women: Struggles for Advancement and Strategies for Change : <http://www.researchandpractice.com/articles/2-1/kamler-rasheed-1.pdf>

Base de données « promoting + women + academic » : <http://www.deepdyve.com/search?query=promoting+women+academic>

6.2 Liste des femmes membres du corps académique ULg novembre 2014

	H/F	Faculté
Conseil académique		
Président : CORHAY Albert, Recteur	H	
Secrétaire : JURION Bernard	H	
Membres :		
Professeurs ordinaires		
JACOBS Ann	F	F D
DURVIAUX Ann-Lauwrence	F	F D
AMORY Hélène (Épse FANTOLI)	F	F MV
ART Tatiana (Épse LÉGLISE)	F	F MV
LEDENT Bénédicte	F	F PHL
NYSSSEN Anne-Sophie	F	F PSE
HANSEZ Isabelle (Épse DALNE)	F	F PSE
LAFONTAINE Dominique	F	F PSE
LECOMTE-BECKERS Jacqueline	F	F SA
BIQUET Christine	F	F D
LECOCQ Pascale	F	F D
NOËL Agnès (Épse FASSOTTE)	F	F M
CHARLIER Corinne	F	F M
CLERCX Cécile (Épse BRACHOTTE)	F	F MV
BOUTIER Marie-Guy (Épse BRUYÈRE)	F	F PHL
VANDEN BERGHE Kristine	F	F PHL
BASTIN Françoise	F	F S

VANDER AUWERA Jacqueline (Épse COPPENS)	F	F S
JAVAUX Emmanuelle (Épse PLUMIER)	F	F S
JÉRÔME Christine (Épse ALEXANDRE)	F	F S
CORNET Annie	F	HEC-ULg
Professeurs		
KEFER Fabienne	F	F D
ANTOINE Nadine (Épse GREFFE)	F	F MV
LINDEN Annick	F	F MV
SCIPPO Marie-Louise (Épse IGOUT)	F	F MV
BLAIRY Sylvie	F	F PSE
ETIENNE Anne-Marie	F	F PSE
MAILLART Christelle (Épse COMANNE)	F	F PSE
PONCELET Martine	F	F PSE
GERIS Liesbet (Épse VANOIRBEEK)	F	F SA
LÉONARD Angélique (Épse BORCEUX)	F	F SA
EVARD Brigitte (Épse GERMAY)	F	F M
GOSSET Christiane	F	F M
GUILLAUME Michèle	F	F M
BOUQUIAUX Laurence	F	F PHL
HENRARD Nadine	F	F PHL
MORENO Paola (Épse ATTIPOE)	F	F PHL
SERVAIS Christine (Épse HELLER)	F	F PHL
HUBERT Aurélie (Épse FERRARI)	F	F S
DUWEZ Anne-Sophie (Épse FUSTIN)	F	F S
HAESBROECK Gentiane (Épse SCHYNS)	F	F S
HOEBEKE Maryse	F	F S
PERILLEUX Claire	F	F S

REMACLE Claire (Épse BREMER)	F	F S
SADZOT Catherine (Épse DELVAUX)	F	F S
GILOT Marguerite (Épse SCHNEIDER)	F	FS
MULLER Aline	F	HEC-ULg
RICHELLE Isabelle	F	HEC-ULg
FECHER-BOURGEOIS Fabienne	F	ISHS
SERVAIS Véronique	F	ISHS
Chargés de cours		
PARIS Catherine (Épse CHISOGNE)	F	F D
SIBONY Anne-Lise	F	F D
FALLON Catherine (Epse GREINDL)	F	F D
MATHYS Cécile	F	F D
VANNESTE Charlotte	F	F D
GABRIEL Annick (Épse PECHEUR)	F	F MV
DIEZ Marianne (Épse TIXHON)	F	F MV
SANDERSEN Charlotte	F	F MV
DELCENSERIE Véronique	F	F MV
HAMAIDE Annick	F	F MV
NAZIRI Despina (Épse KERAUDREN)	F	F PSE
POUMAY Marianne	F	F PSE
MORSOMME Dominique (Épse DELFORGE)	F	F PSE
DENIS Brigitte (Épse GÉRIMONT)	F	F PSE
FRENKEL Stéphanie	F	F PSE
PIRARD Florence (Epse DANIEL)	F	F PSE
BLAVIER Adélaïde (Epse WILKIN)	F	F PSE
FAGNANT Annick	F	F PSE
GLOWACZ Fabienne	F	F PSE

BAYE Ariane	F	F PSE
ROUSSELLE Laurence	F	F PSE
SCHILLINGS Patricia	F	F PSE
TOYE Dominique (Épse DÜTZ)	F	F SA
ROUSSEAUX Patricia (Épse PEIGNEUX)	F	F SA
VAN STEEN Kristel	F	F SA
REITER Sigrid	F	F SA
ELSEN Catherine	F	F SA
JOB Nathalie	F	F SA
FOIDART-DESSALLE Marguerite (Épse FOIDART)	F	F M
THULL Danièle (Épse SONDAG)	F	F M
BRUWIER Geneviève	F	F M
GEERTS Sabine	F	F M
BARDIAU Françoise (Épse VAN CANG)	F	F M
BOUÛAERT Corinne	F	F M
TITS Monique (Épse CHIERICI)	F	F M
FORTHOMME Bénédicte (Épse CROISIER)	F	F M
FAYMONVILLE Marie-Élisabeth	F	F M
FILLET Marianne	F	F M
PERRIER d'HAUTERIVE Sophie (Épse VOGELS)	F	F M
MELIN Pierrette	F	F M
SEGHAYE Marie-Christine	F	F M
NISOLLE Michelle	F	F M
JACOBS Nathalie	F	F M
QUATRESOOZ Pascale	F	F M
FINCK Camille	F	F M
LAMBERT France	F	F M

MAINJOT Amélie	F	F M
VAN CAUWENBERGE Geneviève	F	F PHL
TILKIN Françoise (Épse DEMOULIN)	F	F PHL
DELHALLE Nancy	F	F PHL
LANNEAU Catherine (Épse BALACE)	F	F PHL
BADA Valérie	F	F PHL
BREMS Lieselotte	F	F PHL
LETAWE Céline	F	F PHL
STRIVAY Lucienne	F	F PHL
ANDRIGA Kim	F	F PHL
VIEHOVER Vera	F	F PHL
WILLSON Patricia	F	F PHL
DELFOSSE Annick	F	F PHL
CLOSE Florence	F	F PHL
MARGANNE Marie-Hélène	F	F PHL
De CROIX Séverine	F	F PHL
HERLA Anne	F	F PHL
MUNZBERG Franziska	F	F PHL
CARNOL Monique (Épse BOSMAN)	F	F S
HINDRYCKX Marie-Noëlle (Épse BOXUS)	F	F S
PARTOUNE Christine	F	F S
FAGEL Nathalie	F	F S
VERTRUYEN Bénédicte (Épse VANDERBEMDEN)	F	F S
CHARLIER Paulette	F	F S
JAMINON Martine	F	F S
ROMAIN Anne-Claude	F	F S
GOBERT Sylvie	F	F S

de MOERLOOSE Chantal (Épse TIMMERMANS)	F	HEC-ULg
ARDA Yasemin (Épse DA SILVEIRA)	F	HEC-ULg
LIMBOURG Sabine	F	HEC-ULg
SOUGNÉ Danielle	F	HEC-ULg
ROBERT Jocelyne	F	HEC-ULg
MERTENS de WILMARS Sybille (Épse DUSART)	F	HEC-ULg
CRUTZEN Nathalie	F	HEC-ULg
DOCULO Caroline	F	HEC-ULg
LAMBERT Marie	F	HEC-ULg
ATES Zelal	F	HEC-ULg
HENRY Valérie	F	HEC-ULg
XHAUFLAIR Virginie	F	HEC-ULg
RAZY Elodie	F	ISHS
Gembloux Agro Bio Tech		
Professeur extraordinaire		
JACQUES Philippe	H	
Professeurs ordinaires		
DESTAIN Marie-France (Épse VERBRUGGE)	F	
VANDENBOL Micheline	F	
AUBINET Marc	H	
DU JARDIN Patrick	H	
HAUBRUGE Éric	H	
LEBAILLY Philippe	H	
LEJEUNE Philippe	H	
LEPOIVRE Philippe	H	
LOGNAY Georges	H	

MAHY Grégory	H	
PORTETELLE Daniel	H	
BLECKER Christophe	H	
BOGAERT Jan	H	
Professeurs		
SINDIC Marianne (Épse FRÈRE)	F	
BODSON Bernard	H	
DOUCET Jean-Louis	H	
FRANCIS Frédéric	H	
RENAVILLE Robert	H	
SCHIFFERS Bruno	H	
JIJAKLI Haissam	H	
BECKERS Yves	H	
DUFRENE Marc	H	
GENGLER Nicolas	H	
Professeurs à temps partiel		
BERA François	H	
BODSON Daniel	H	
HEBERT Jacques	H	
LATTEUR Pierre	H	
MOOR Robert	H	
TOUSSAINT André	H	
VANDERSCHUREN Hervé	H	
Chargés de cours		
CHARLES Catherine (Épse BRIFFOZ)	F	
DEGRE Aurore	F	

FAUCONNIER Marie-Laure	F	
EVERAERT Nadia	F	
RICHEL Aurore	F	
GARRE Sarah	F	
Chargés de cours à temps partiel		
DANTHINE Sabine (Épse BRAIPSON)	F	
HEC-Ecole de Gestion de l'ULG		
Professeurs		
MAWHIN Marie	F	
NACHTERGAELE Lutgarde (Épse WATTIER)	F	
PAYS Isabelle	F	
Chargés de cours		
PEERE Isabelle	F	
PEIFFER Véronique	F	
Faculté d'Architecture		
Site Saint-Luc		
Professeurs		
ROOSEN Marie	F	
Chargés de cours		
JANSSEN Anne-Michèle (Épse RODE)	F	
COURTEJOIE Fabienne	F	
"Site Lambert Lombard"		
Professeurs		
OCCHIUTO Rita	F	

Chargés de cours		
JANCART Sylvie (Épse SIMON)	F	
MICHAUX Henriette	F	
HENRY Bénédicte	F	
HOUBART Claudine	F	
SCHEFFERS-GARDIER Patricia	F	

6.3 *Liste des Honoris Causa ULg*

Année	Nom	H/F
2002	Carla Del Ponte	F
2003	Lambros Couloubaritsis	H
2003	Hubert Nyssen	H
2003	Michel Grimaldi	H
2003	Constantinos Kerameus	H
2003	Sune Svanberg	H
2003	George Chrousos	H
2003	Philippe Bouchard	H
2003	Gerhard Sedlacek	H
2003	Marc Van Regenmortel	H
2003	Guy Sorman	H
2004	Kurt Heinz Jürgen BUSCHOW	H
2004	Shirin Ebadi	F
2004	Élisabeth Badinter	F
2004	Íngrid Betancourt	F
2004	Marie-José Simoen	F
2006	B. RAVEAU	H
2006	Dietrich STAUFFER	H
2006	Vaira Vike-Freiberga	F
2007	Paul Auster	H
2007	Nancy Hustion	F
2007	Alberto Manguel	H

2007	Y. Hakkaku	H
2007	Bahiyiyih Nakhjavani	F
2007	M. Rusconi	H
2007	Christopher Martin DOBSON	H
2007	Girish AGARWAL	H
2007	Paul Auster	H
2007	Václav Havel	H
2007	Alberto Manguel	H
2007	Haruki Murakami	H
2008	Shu-Ying LIU	F
2009	Dick Annegarn	H
2009	Anthony Braxton	H
2009	Arvo Pärt	H
2009	Henri Pousseur (à titre posthume)	H
2009	Frederic Rzewski	H
2009	Archi Shepp	H
2009	Robert Wyatt	H
2009	Timothy John Berners-Lee	H
2009	Robert Cailliau	H
2009	Jane GOODALL	F

6.4 Liste des centres de recherche et de leur responsable

Faculté	Centre de recherche	Responsable	H/F
FMV	Station expérimentale de Médecine vétérinaire		?
FS	LEPUR - Research Centre on Territorial, Urban and Rural Sciences	?	?
FS	geosciences	?	?
FSA	Structural Dynamics Research Group (SDRG)	?	?
FSA	LEMA (Local Environment Management & Analysis)	?	?
FSA	Sustainable Buildings Design (SBD) Lab	?	?
FSA	GeMMe - Génie Minéral, Matériaux et Environnement	?	?
FSA	GEO ³ - Géotechnologies, Hydrogéologie, Prospection Géophysique	?	?
GXABT	Agricultureislife	Sarah Garré	?
GXABT	Environmentislife		?
GXABT	Foodislife		?
FD	SPIRAL (Scientific and Public Involvement in Risk Allocations Laboratory) - le pôle « administration et politiques publiques »	Catherine Fallon	F
FM	CRPP - Centre de recherche sur les protéines prions	Pascale QUATRESOOZ	F
FPL	Groupe d'étude du XVIIIe siècle de l'Université de Liège (GEDHS)	Françoise TILKIN	F

FPL	Laboratoire d'Étude sur les Médias et la Médiation (LEMME)	Christine SERVAIS	F
FS	Phyto-systems	Claire Périlleux	F
FS	Macromolecular Chemistry and Organic Materials (CERM)	Christine Jérôme	F
FSA	GIGA-TECHNOLOGY-PLATFORMS	Catherine Sadzot	F
FSA	The Biomechanics Research Unit (BioMech)	Liesbet Geris	F
FSA	Science des Matériaux Métalliques (MMS)	Jacqueline Lecomte-Beckers	F
FSA	Mécanique des Solides et des Matériaux (MSM)	Habracken Anne-Marie	F
FSA	LGC Département de Chimie Appliquée	Angélique LEONARD	F
HEC - Ulg	Le Centre d'Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion EGID	Annie, CORNET	F
ISHS	Panel de Démographie Familiale	Marie-Thérèse Casman	F
PHL	Transitions	Dominique Allart	F
FD	CAPAC (Cellule d'appui politologique en Afrique Centrale)	Bob Kabamba	H
FD	CED (Centre d'études de la démocratie)	Jérôme Jamin	H
FD	Center for International Relations Studies (CEFIR)	Sebastian Santander	H
FD	SPIRAL (Scientific and Public Involvement in Risk Allocations Laboratory) - le pôle « science, technologie et société »	Pierre Delvenne	H
FD	SPIRAL (Scientific and Public Involvement in Risk Allocations Laboratory) - le pôle « développements méthodologiques »	Frédéric Claisse	H
FD	C.P.E.S. (Group Criminologie Pénologie Economie et Sports)	Michaël Dantinne	H

FM	CREMAN: Centre de résonance magnétique nucléaire	Christian Damblon	H
FM	CIL - Centre d'immunologie	Vincent GEENEN	H
FM	CTCM - Centre de thérapie cellulaire et moléculaire	Michel MALAISE	H
FM	CEIB - Centre interfacultaire des biomatériaux	Marc BALLIGAND	H
FM	CIP - Centre d'ingénierie des protéines	Moreno GALLEN	H
FM	CIRM - Centre interfacultaire de recherche du médicament	Bernard PIROTTE	H
FM	CORD - Centre de l'oxygène, recherche et développement	Didier SERTEYN	H
FM	CRC - Centre de recherches du Cyclotron	André LUXEN	H
FM	GIGA-R - GIGA-Research	Joseph MARTIAL	H
FM, FS, FPSE, FSA	CRC: Centre de Recherche du Cyclotron	André Luxen	H
FMV	FARAH: Fundamental and Applied Research for Animals & Health	Laurent Gillet	H
FMV	Clinique Vétérinaire Universitaire	Didier Serteyn	H
FMV	GIGA-ANIMAL-CARE	Pierre Drion	H
FPL	ISLV - Institut Supérieur des Langues Vivantes	Jean-Marc Defays	H
FPSE	Research Center "Violence and Trauma" VITRA,	Michel BORN	H
FS	Centre commun de microscopie	Rudi Cloots	H
FS	Aquaculture Education and Research Centre (CEFRA)	Charles Mélard	H
FS	The Walloon Industrial Biology Centre (CWBI)	Philippe THONART	H

FS	Centre de recherche en Ichtyologie Fondamentale et Appliquée (AFFISH)	Pascal PONCIN	H
FS	Center for analytical research and technology (CART)	Jean-Pierre THOMÉ	H
FS	Cyclotron Research Centre (CRC)	André LUXEN	H
FS	Centre for Protein Engineering (CIP)	Moreno GALLEN	H
FS	European Archaeometry Centre (CEA)	Patrick HOFFSUMMER	H
FS	Interfaculty Oceanology Research Centre (MARE)	Jean-Marie BECKERS	H
FS	Interfaculty Biomaterials Centre (CEIB)	Marc BALLIGAND	H
FS	Interfaculty Metals Centre (CEIM)	Serge CESCOTTO	H
FS	The Liège Space Center (CSL)	Christelle BERTRAND	H
FS	Liège Space Research Institute (LiSRI)	Jean Surdej	H
FS	Services of the University Performing Research and Applications in the technology of materials : Electroceramics, Composite and Superconductors (SUPRATECS)	Rudi CLOOTS	H
FS	The University of Liège Transport Group (GTU)	Jena MARCHAL	H
FS	GIGA-Research	Jacques PIETTE	H
FSA	CSL: Centre Spatial de Liège	Thierry Chantraine	H
FSA	CEDIA - Cellule d'Études et de Développement en Ingénierie Acoustique	Jean Nemerlin	H

FSA	LTAS-MN ² L	Jean-Philippe Ponthot	H
FSA	The LTAS-Computational & Multiscale Mechanics of Materials (CM3)	Ludovic Noels	H
FSA	Laboratoire de méthodes de fabrication	Jean-François Debongnie	H
FSA	Conception Assistée par Ordinateur	Eric Béchet	H
FSA	LTAS - Automotive Engineering Research Group	Pierre Duysinx	H
FSA	THERMAL ENERGY SYSTEMS RESEARCH GROUP	LEMORT Vincent	H
FSA	Systèmes de Conversion d'Energie pour un Développement Durable	Pierre Dewallef	H
FSA	Thermotechnique	Philippe Ngendakumana	H
FSA	Turbomachines et Propulsion Aérospatiale	Olivier Léonard	H
FSA	the Aeroelasticity and Experimental Aerodynamics Lab	Greg Dimitriadis	H
FSA	MTFC Research Group	Vincent E. TERRAPON	H
FSA	Modélisation et Méthodes Mathématiques	Éric J.M. Delhez	H
FSA	B-Tec (Building Technology and Construction)	Dimitri Schmitz	H
FSA	LUCID (Lab for User Cognition & Innovative Design)	Pierre Leclercq	H
FSA	HECE	Michel Piroton	H
FSA	Constructions Métalliques et Mixtes (CMM)	Jaspert Jean-Pierre	H
FSA	Structural Engineering - 'Structural Dynamics'	Vincent Denoël	H
FSA	Structural Engineering - 'Fire Engineering'	Jean-Marc Franssen	H

FSA	Structural Engineering - 'Structural Concrete'	Boyan Mihaylov	H
FSA	Structural Engineering - Architecture Navale et Analyse des Systèmes de Transport	Philippe Rigo	H
FSA	Applied and Computational Electromagnetics (ACE)	Geuzaine Christophe	H
FSA	Care-Cedia	Nemerlin Jean	H
FSA	Computer Networks (RUN)	Leduc Guy	H
FSA	Electronics, Microsystems, Measurements, and Instrumentation (EMMI)	Destiné Jacques	H
FSA	Power Transmission and Distribution (TDEE)	Lilien Jean-Louis	H
FSA	Signal and Image Exploitation (INTELSIG)	Embrechts Jean-Jacques	H
FSA	Software Reliability and Security	Boigelot Bernard	H
FSA	Systems and Modeling	Sepulchre Rodolphe	H
FSA, FS, FM	GIGA-R: Grappe Interdisciplinaire de Génoprotéomique Appliquée - Research	Jean-Michel Foidart	H
GXABT	Le Centre Universitaire de Recherche en Agronomie (CURAGx)	Daniel Portetelle	H
HEC - Ulg	Le Centre d'Economie Sociale (CES)	Jacques Defourny	H
HEC - Ulg	Le Centre de Recherche en Economie publique et de la Population (C.R.E.P.P)	Pierre Pestieau	H
HEC - Ulg	Le Centre de Recherche P.M.E. et d'Entrepreneuriat	Bernard Surlemont	H
HEC - Ulg	L'Unité de Recherche en Gestion des Compétences	Jean-Marie Dujardin	H
HEC - Ulg	Le Laboratoire d'Etudes sur les nouvelles Technologies de l'Information, la Communication, l'Innovation et le Changement (LENTIC)	Pichault François	H
HEC - Ulg	QuantOM	Michaël Schyns	H

HEC - Ulg	Centre international de Recherches et d'Information sur l'Economie publique, sociale et coopérative (C.I.R.I.E.C.) - Centre de Recherche associé à l'Ecole	Jacques Defourny	H
HEC - Ulg	Le Centre d'Études de la Performance des Entreprises	Didier Van Caillie	H
ISHS	Centre d'Étude de l'Opinion de l'Université de Liège (CLEO)	Marc Jacquemain	H
ISHS	Centre d'Études de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM)	Marco Martiniello	H
ISHS	Centre de Recherche et d'Intervention Sociologique (C.R.I.S.)	Olgierd Kutý	H
ISHS	Pôle Liégeois d'Études sur les Sociétés urbaines en Développement	Marc Poncelet	H
ISHS	Laboratoire d'Anthropologie Sociale et Culturelle (LASC)	Benjamin Rubbers	H
ULG	Le Réseau des Bibliothèques de l'Université de Liège	Paul Thirion	H
FD	SPIRAL (Scientific and Public Involvement in Risk Allocations Laboratory) - Le pôle « risque et gouvernance »	Pierre Ozer et Catherine Fallon	H+F
HEC - Ulg	Centre interuniversitaire de Recherches sur l'Enseignement des Mathématiques (IREM)	Jacques Bair Bastin	H+F

6.5 Cahier des charges de la personne de contact genre

Cahier des charges défini en annexe I de la convention entre la Communauté française de Belgique et l'Université libre de Bruxelles visant la mise en place d'une personne de contact genre au sein de l'ULg

La mission de la personne de contact genre au sein de son institution sera de :

- Fournir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans l'Institution. Ce rapport sera établi sur base d'un canevas commun défini en concertation avec la Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles.
- Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au sein de son Institution tant aux niveaux « intra » et « inter » institutionnels que régional, national et international.
- Assurer une meilleure visibilité à la question du genre au sein de son Institution.

Cette visibilité prendra notamment forme à travers plusieurs outils du type :

- Diffusion du rapport annuel,
- Pages web dédiées au genre,
- Informations sur l'enseignement, les recherches et les événements portant sur le sujet du genre,
- Informations sur la mise en place d'un réseau femmes / genre,
- Encourager et rendre visibles les réflexions sur les nouvelles initiatives en matière de genre à travers les missions d'enseignement, de recherche et de services à la société,
- Etc.
- Rédiger des propositions pour un plan à établir en collaboration avec les autorités académiques en vue d'accroître l'égalité de genre au sein de l'Institution.

Les pistes d'action suivantes seront explorées :

- Assurer une meilleure représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université :
- Sensibiliser les autorités académiques, doyens, ...,
- Faire introduire une règle de représentation minimale des femmes dans toutes les instances,
- Désigner une personne responsable du genre dans chaque faculté,

- Veiller à la transparence des procédures de recrutement, nomination et promotion,
- Sensibiliser les étudiants quant aux choix d'études et aux possibilités de carrières académiques,
- Soutenir le développement de programmes spécifiques d'enseignement sur le genre,
- Encourager les échanges et les collaborations entre les différentes équipes qui incluent le thème du genre dans leurs recherches,
- Institutionnaliser les personnes de contact genre,
- Rédiger un rapport d'activité annuel présentant le travail réalisé par les personnes de contact genre.

Ce rapport d'activité sera commun à toutes les institutions. Un canevas standard – établi en commun – permettant de collecter de l'information puis de la mettre en commun dans un document unique, sera proposé. Le rapport reprendra également des recommandations.

6.6 *Canevas commun pour le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre*

Canevas défini en annexe II de la convention entre la Communauté française de Belgique et l'ULg visant la mise en place d'une personne de contact genre au sein de l'ULg

2.2.1 Données chiffrées

Le rapport contiendra notamment les données suivantes, en s'aidant de celles qui sont disponibles au Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique (Cref) :

a. Evolution du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes parmi :

- Les étudiants par niveau, discipline ;
- Le personnel scientifique par niveau, discipline ;
- Le personnel académique par niveau, discipline ;
- Le personnel administratif et de gestion par niveau ;
- Les docteurs honoris causa ;
- Les bénéficiaires des sabbatiques ;
- Les bénéficiaires de subsides pour séjour à l'étranger / la durée du séjour / le pays de destination ;
- Prix, chaires et bourses ;
- Les personnes promues par fonction ;
- Les candidats à une promotion ;
- Etc.

b. Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'Université :

- 4.1 Conseil d'administration ;
- 4.2 Bureau de l'Université ;
- 4.3 Conseil de la recherche ;

- 4.4 Conseil de l'enseignement ;
- 4.5 Doyens/Présidents et Vice-Doyens/Vice-Présidents ;
- 4.6 Directeurs-Coordinateurs des départements de l'administration générale ;
- 4.7 Conseil d'entreprise ;
- 4.8 Responsables de départements ;
- 4.9 Commissions de désignation et de promotion à tout niveau au sein des facultés.

2.2.2 Politiques menées par l'Université pour favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes

- a. Actions positives
- b. Actions transversales

2.2.3 La question du genre dans l'enseignement

Inventaire des programmes / majeurs – mineurs et enseignements portant sur le genre

2.2.4 La question du genre dans la recherche

Réalisations et/ou initiatives en matière de recherches sur le genre / intégrant le genre

2.2.5 Inventaire des mémoires et thèses par discipline utilisant le genre comme thématique

2.2.6 Institutionnalisation de la question du genre

Personnes et organes en charge de la question de genre au sein de l'institution

2.2.7 Visibilité donnée à la question du genre au sein de l'institution

2.2.8 Liste des personnes de référence