



Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2017-2018

*Rapport établi par les « Personnes de Contact Genre »
en application du décret-programme du 11 juillet 2018 adopté par
le parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
en vue d'assurer le financement des personnes de contact genre.*

Avec le soutien de la



Table des matières

1. Introduction.....	3
2. La promotion de l'égalité dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au F.R.S.-FNRS....	4
2.1. La promotion de l'égalité de genre au F.R.S.-FNRS.....	4
2.2. La promotion de l'égalité de genre à l'UCLouvain	5
2.3. La promotion de l'égalité de genre à l'Université de Liège.....	6
2.4. Éléments essentiels de la politique de genre de l'Université de Namur	7
2.5. La promotion de l'égalité de genre à l'Université de Mons.....	8
2.6. La promotion de l'égalité de genre à l'Université libre de Bruxelles	9
2.7. La promotion de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis – Bruxelles.....	10
3. Données chiffrées.....	11
3.1. Indicateurs communs	12
3.2. Les chercheurs et chercheuses selon le « <i>European framework for research careers</i> »	14
3.3. Inscriptions au master interuniversitaire de spécialisation en études de genre	15
4. Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre	15
5. Annexes	38
5.1. Cahier des charges de la « <i>Personne de Contact Genre</i> » pour l'année académique - 2017-2018	38
5.1. Personnes de contact genre.....	39
5.2. Rapports institutionnels sur l'état de l'égalité	39
5.3. Rapports interinstitutionnels sur l'état de l'égalité	39

1. Introduction

Le **réseau des Personnes de Contact Genre** (PCG) a été mis en œuvre en 2013 sous l'impulsion et avec le support financier de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Constitué au départ des représentant·es des six universités de la FWB, il a été élargi avec l'arrivée du Fonds de la Recherche Scientifique – FNRS en 2015. Quatre domaines d'actions prioritaires ont été identifiés : la place des femmes dans la **gouvernance institutionnelle**, l'impact du genre sur le **recrutement** et les **promotions**, l'articulation entre la **vie professionnelle** et la **vie privée** et les actions visant à **soutenir les carrières scientifiques des femmes**.

Plus précisément, le réseau a rempli les missions reprises dans un **cahier des charges** mis à jour sur base annuelle. Ainsi, en 2017-2018, le réseau des PCG a renforcé ses missions d'information, de sensibilisation et de mise en réseau.

Concernant la **mission d'information**, chaque membre du réseau a continué la rédaction annuelle de **rapports institutionnels** sur l'état de l'égalité de genre. Ces rapports présentent des statistiques sur la question, ainsi qu'un état des lieux des activités menées pour répondre aux défis identifiés, et des recommandations et objectifs pour les années futures. Cette année, le réseau a tenté d'approfondir le canevas commun et de fournir de nouveaux indicateurs, communs lorsque cela était possible, afin d'étoffer les rapports institutionnels. Il a également rédigé un **rapport interinstitutionnel** qui inclut les données chiffrées agrégées issues des indicateurs communs, ainsi qu'un tableau comparatif des bonnes pratiques développées dans chaque institution. Cette année, le tableau comparatif a été revu afin d'en simplifier la lecture. Enfin, le réseau a poursuivi ses activités d'**échanges de bonnes pratiques** en se réunissant trois fois par an et en participant aux réunions du *Comité Femmes & Sciences*.

Au sujet de la **mission de sensibilisation**, le réseau a tenté d'offrir une meilleure visibilité et une plus large diffusion des résultats de la recherche et de l'enseignement dans le domaine du genre, en particulier concernant les études de genre. Il a également veillé à la bonne circulation de l'information en interne entre les personnes impliquées dans la question du genre (conseillères, conseillers, vice-recteurs, vice-rectrices, groupes de recherche ou groupes de réflexion) et à la promotion de l'égalité de genre auprès des instances diverses : service des ressources humaines, Conseil de recherche, Conseil d'entreprise ou autres.

Enfin, la **mission de mise en réseau** s'est traduite par la continuation de la coopération entre les différentes institutions universitaires dans le cadre du master interuniversitaire de spécialisation en études de genre, qui a été inauguré en septembre 2017. La collaboration avec l'ARES et, le cas échéant, avec les personnes-relais des questions de genre dans les institutions universitaires a été renforcée, notamment au sein des facultés, départements et instituts. Le réseau a également cherché à s'inspirer des bonnes pratiques en vigueur à l'étranger, notamment en participant ou en organisant des événements interuniversitaires.

Constitué grâce à des financements annuels octroyés par la FWB depuis 2013, le réseau a finalement obtenu une **pérennisation de son financement**. Un décret-programme du Parlement de la Communauté française a été publié à ce sujet le 11 juillet 2018¹.

Le résumé des actions entreprises par chaque institution figure dans le présent rapport.

¹ Ministère de la communauté française – Décret-programme portant diverses propositions en matière d'enseignement spécialisé - 11 JUILLET 2018. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=18-08-10&numac=2018031663.

2. La promotion de l'égalité dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au F.R.S.-FNRS



2.1. La promotion de l'égalité de genre au F.R.S.-FNRS

Le Fonds de la Recherche Scientifique – FNRS (F.R.S.-FNRS) est l'agence de financement de la recherche fondamentale en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). À ce titre, l'organisation emploie près de 2.000 **chercheurs et chercheuses** qui poursuivent leurs recherches au sein des six universités de la FWB. Le Fonds accorde une importance toute particulière aux questions susceptibles d'affecter la carrière de ces dernier-ères. C'est pourquoi la problématique de l'égalité de genre est traitée avec la plus grande attention.

Depuis 2015, le Fonds a rejoint le réseau des **Personnes de Contact Genre** (PCG), qui permet à ses membres d'échanger des informations et de partager des bonnes pratiques. Dans ce cadre, comme les années précédentes, chaque membre du réseau rédige un **rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre** au sein de son institution. Le Fonds étudie depuis plusieurs années un ensemble d'indicateurs liés au genre, notamment pour s'assurer qu'aucun biais n'existe dans le cadre des processus de sélection qu'il organise. Cette démarche s'intègre dans le monitoring des processus d'évaluation du Fonds et de leur optimisation permanente. Cette année, le rapport du F.R.S.-FNRS contient davantage de **données longitudinales**, permettant d'apprécier l'évolution de différents indicateurs au cours du temps.

De plus, le Fonds participe activement au **Comité Femmes & Science** (CFS). En plus des réunions plénières, des représentant-es du Fonds sont envoyé-es à quatre des cinq groupes de travail du CFS² : *Critères de régulation de la recherche et des carrières* ; *Conciliation des vies privées et professionnelles* ; *Situation professionnelle des chercheur-euses* ; *Reconnaissance des femmes dans la recherche et les résultats de recherche portant sur le genre*.

C'est dans le contexte de sa participation au groupe de travail 2 - *Conciliation des vies privées et professionnelles* - que le F.R.S.-FNRS a financé et co-organisé une **journée de rencontre-témoignages intitulée : Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elles trouvées pour contourner les obstacles** ?³ Cette journée s'inscrivait dans le cadre de la Journée internationale des femmes et des filles de science (ONU), qui a lieu chaque année le 11 février. Pour permettre au plus grand nombre d'y participer, le 11 février 2018 tombant un dimanche, elle s'est déroulée le 8 février dernier et a réuni plus de 120 participant-es. Ce fut un beau succès compte tenu qu'il s'agissait du premier événement de ce type. Dans ce cadre, la Secrétaire générale du F.R.S.-FNRS, Dr. Ir Véronique Halloin, est intervenue dans la session d'ouverture pour présenter un panorama statistique de la situation des chercheuses F.R.S.-FNRS. Ensuite, des chercheuses ont pu témoigner de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique, évoqué les difficultés rencontrées, différentes manières de les surmonter, et les mesures potentielles à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière académique.

Pour conclure, le F.R.S.-FNRS souhaite poursuivre et renforcer sa contribution à l'égalité de genre dans la communauté scientifique de la FWB. Ainsi, une réflexion sur la féminisation des titres du F.R.S.-FNRS au niveau de sa communication écrite et orale a été entamée. Elle s'est traduite par une décision de son Conseil d'administration de procéder à une féminisation de ses titres dans tous ses courriers officiels, ce qui entrera en vigueur fin 2019.

²Le groupe de travail 4 concerne le Genre et les politiques d'enseignement et de formation, ce qui n'entre pas dans les compétences du Fonds.

³Cf. programme complet en cliquant sur le lien : <https://www.ares-ac.be/fr/agenda/385-08-02-18-journee-rencontre-temoignages-carriere-des-jeunes-chercheuses-quelles-solutions-ont-elle-trouvees-pour-contourner-les-obstacles>.

2.2. La promotion de l'égalité de genre à l'UCLouvain

Depuis plusieurs années, l'UCLouvain valorise et soutient les initiatives promouvant l'égalité des genres dans l'exercice de ses trois missions.

Depuis 2014, dans le cadre de la politique de genre et de son *Plan d'actions*, des solutions et des actions institutionnelles concrètes ont été mises en œuvre afin de tendre vers plus d'égalité, de transparence et d'efficacité.

En matière d'enseignement, l'UCLouvain propose à tou-tes ses étudiant-es de 1^{er} cycle la possibilité de s'initier aux études de genre par le biais d'une offre de cours structurée de 30 crédits : la « mineure en études de genre » ; cette offre, unique en en Fédération Wallonie-Bruxelles, de volume équivalent à une demi année de cours, est répartie sur les blocs annuels 2 et 3 du bachelier. Convaincue de l'importance de cette initiation et sensibilisation dès le 1^{er} cycle, l'université a d'ailleurs labellisé la mineure comme représentante d'un « enjeu de société », au même titre que celle en développement durable.

Forte de cette expérience et de son expertise, l'UCLouvain est l'établissement de référence du master de spécialisation « en études de genre » depuis 2017, assurant, à ce titre, la gestion académique et administrative des parcours étudiants et du programme ; elle assume également la présidence du jury interuniversitaire. A côté des cours de bacheliers, alimentant entre autres la mineure, l'UCLouvain propose également un nombre important de cours de master qui révèle une expertise bien présente dans des domaines très variés et une réelle dynamique pédagogique. La plupart de ces cours ont d'ailleurs été introduits dans l'option du master de spécialisation.

Sur le plan de la recherche, le genre constitue l'un des axes de travail privilégié de plusieurs entités de recherche. L'UCLouvain a pu s'appuyer sur l'expertise de la centaine d'enseignant-es et de chercheur-euses travaillant sur cette thématique pour créer, en 2014, le « Groupe de Recherche en Études de Genre ». Ce groupe, rassemblant des académiques et scientifiques des trois secteurs, favorise un regard multidisciplinaire et transversal sur la question du genre, stimulant la réflexion et le démarrage de nouveaux projets autour de nombreux champs disciplinaires.

Par leur implication active dans de nombreux réseaux, tant au niveau national qu'international, les chercheuses et chercheurs de l'UCLouvain mettent concrètement leur expertise au service de la société.

La volonté affirmée de l'UCLouvain d'œuvrer résolument en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en son sein se manifeste de manière tangible par l'ancrage institutionnel renforcé de la thématique. Dès 2009, l'UCLouvain précise que les questions de genre et de diversité s'inscrivent pleinement dans le cadre du mandat de Vice-recteur ou Vice-rectrice à la politique du personnel. En 2011, dans le cadre du dépôt de sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-euses – HRS4R » auprès de la commission européenne, l'UCLouvain s'engage à mettre en œuvre une série d'actions en vue de favoriser et soutenir les pratiques d'égalité et de mixité dans la carrière des chercheuses et chercheurs.

En octobre 2014, le Recteur Vincent Blondel désigne une conseillère pour la politique de genre qui reçoit pour double mission de piloter une politique de genre en matière de gestion du personnel et de coordonner les activités portant sur le genre en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société. Dès sa prise de fonction, la conseillère du Recteur œuvre à l'élaboration d'une politique qui sera approuvée par le conseil académique dès juin 2015, au travers du plan stratégique Louvain 2020, dont elle constitue l'un des axes majeurs.

Dépassant largement la déclaration d'intention, la politique de genre de l'UCLouvain se décline en un plan d'action concret qui vise à promouvoir l'égalité des genres tout en veillant à l'égalité des chances de chacun-e des membres de la communauté universitaire. Ce plan a déjà permis la concrétisation de nombreuses initiatives comme la définition d'un dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement, la violence et les discriminations destiné aux étudiantes et étudiants comme aux membres du personnel, ainsi que l'encouragement à l'utilisation d'une écriture inclusive afin que la communication de l'université reflète davantage la réalité de ses publics. Toutes ces actions visent à faire de l'UCLouvain une institution plus égalitaire et inclusive au sein de laquelle tous les talents et toutes les diversités (de genre, de sexe, d'âge, d'origine, etc.) s'épanouissent.

2.3. La promotion de l'égalité de genre à l'Université de Liège



L'université de Liège participe au groupe des personnes de contact genre depuis sa création en 2014. Un premier rapport sur l'égalité a été réalisé en novembre 2014, un second en octobre 2016, un troisième en octobre 2017, un 4^e en décembre 2018 et un 5^e en décembre 2019.

Pour l'ULiège, cette mission a été confiée à Annie Cornet, professeure à Hec-Liège et à son unité de recherche EGid (Etudes sur le Genre et la Diversité en gestion). Les missions ont été définies dans un cahier des charges, mis à disposition sur demande. Cette mission est partagée depuis l'élection de la nouvelle équipe rectorale avec Anne-Sophie Nyssen, vice-rectrice, en charge de l'égalité qui a repris la gestion du programme d'actions et du budget.

L'égalité des sexes et des genres a été inscrite dans la charte de l'ULiège, présentée par le recteur en septembre 2016 et dans le plan stratégique : « **Nul ne peut y être discriminé sur base de différences liées notamment au genre, à la race, au handicap, à l'orientation sexuelle, aux convictions religieuses, philosophiques ou politiques. Nul ne peut y inciter à la haine ou au harcèlement discriminatoire.** ».

Albert Corhay, avait désigné pour son mandat 2014-2018, pour la première fois à l'ULiège, une conseillère au Genre et à la Diversité pour l'ULiège (Annie Cornet, professeure, Hec-Liège). La nouvelle équipe rectorale, avec Pierre Wolper comme recteur, octobre 2018-2022, a repris les missions d'égalité F/H au niveau du rectorat, en l'occurrence, en les confiant à la vice-rectrice, Anne-Sophie Nissen.

Un groupe de travail genre a été mis en place par la R&D. Cet atelier de réflexion et d'échanges (groupe de travail) concernant le genre et les carrières en recherche à l'ULiège, a été créé en 2018. Il est multifacultaire et multidisciplinaire. Il est coordonné par la R&D. Il regroupe la R&D, l'ARH (ressources humaines), le *Comité Femmes & Sciences*, le Service Qualité de la Vie, le Feminism and Gender lab, quelques étudiant-es du Master Genre, plusieurs professeur-es et chercheur-euses impliqué-es sur le genre. L'objectif est d'examiner les 8 propositions d'action reprises dans le HR programm, visant à favoriser l'égalité de genre dans les carrières en recherche à l'Université de Liège, dans les 3 ans. Cet atelier permet d'échanger des informations (notamment sur ce qui a déjà été accompli), des points de vue, et de constituer un réseau. Il travaille notamment à la réalisation d'un guide pour aider à la féminisation des titres et des fonctions et des textes ; il devrait sortir dans les premiers mois de 2018. C'est aussi le lieu d'échanges de bonnes pratiques et de mise en réseau des différentes prenantes de l'ULiège.

L'Université de Liège a, par ailleurs, créé en septembre 2018, la Chaire internationale du Docteur Mukwege sur «La violence faite aux femmes et aux filles dans les conflits» avec la Faculté de Psychologie et des sciences de l'éducation. Cette démarche, initiée par la professeure émérite (ULiège) Véronique De Keyser, vise à développer les recherches interdisciplinaires dans le domaine des violences sexuelles à l'égard des femmes et à fédérer sur cette thématique les connaissances de différents partenaires et universités dans le monde.

L'ULiège participe activement au *Comité Femmes & Science* (CFS) avec Angélique Léonard (FSA) qui a assumé le rôle de présidente, jusqu'en 2020. Plusieurs membres de l'ULiège participent aux groupes de travail.

Dans le domaine de l'enseignement, l'ULiège a très activement participé, en collaboration étroite avec les cinq autres universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la création du nouveau Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre. Plusieurs cours sont proposés par les enseignant-es venant de plusieurs facultés.

Il faut noter aussi les nombreuses activités (conférences, films, colloque) organisées par le FER-ULiège.

2.4. Éléments essentiels de la politique de genre de l'Université de Namur



L'UNamur lutte contre les discriminations liées au Genre depuis 2011 par la mise sur pied du groupe Genre puis, en 2013, par la création d'un Vice-rectorat chargé de développer cette politique. Depuis 2017, c'est la Personne de Contact Genre qui veille au suivi de cette politique.

Du point de vue de l'**enseignement**, il faut d'abord souligner le démarrage du Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre, aussi nommé « Master Genre », qui a connu un franc succès, puisque 68 étudiantes et étudiants s'y sont inscrit-es. A cela, nous observons que la création spécifique des cours du Master Genre donne une impulsion symbolique à l'institutionnalisation des études de genre dans notre université.

Du point de vue de la **recherche**, nous constatons que le genre, comme champ et outil de recherche, est de plus en plus investi par les chercheur-euses de notre université, comme en témoignent les activités, les publications et les thèses soutenues.

Quant aux **services à la société**, il apparaît que la thématique du genre est, d'une part, tout à fait intégrée dans les services de médiations culturelle et scientifique de l'UNamur, notamment en ce qui concerne la représentativité des femmes et des minorités. D'autre part, le genre devient aussi une thématique à part entière, comme le fait la FUCID avec son nouveau projet intitulé « Femmes et migrations ».

Diverses **initiatives institutionnelles** entamées et/ou approfondies lors de cette année académique visent à favoriser l'égalité et la prise en compte des questions de genre au sein de l'Université de Namur. Soulignons d'abord l'excellence des collaborations avec les autres acteurs et actrices de la promotion de l'égalité (Université des Femmes, Namur'elles, Sophia, les CHEFF, le Comité Femmes & Sciences), qui permettent de renforcer mutuellement nos actions et nos volontés d'installer durablement des politiques appropriées et efficaces. Ensuite, remarquons le suivi opéré par la cellule Euraxess et ses propositions de mentoring et d'accompagnement à la recherche pour les doctorant-es et post-doctorant-es. Enfin, terminons par l'aboutissement du sprint « genre et civilités » du plan IAKA, qui travaille sur le changement durable des civilités et appellations discriminantes.

L'année 2017-2018 a vu également la mise en place d'une réforme fondamentale des statuts de notre Université. Cette réforme a porté sur les organes de gouvernance ainsi que sur le mode d'élection du Recteur de l'Université. Lors de cette réforme, la question du genre et la nécessité d'introduire une obligation de moyens en matière de composition des organes de gouvernance de l'Université ont été pleinement intégrées dans les nouveaux statuts.

La légitimité apportée par la mission confiée par le Ministre Marcourt nous a permis de normaliser l'examen des impacts genre liés aux décisions prises par le Conseil d'Administration de l'Université. Cela vaut pour des décisions liées à la carrière des personnes, aux politiques de conciliation vie privée-vie professionnelle et à leurs retombées pratiques et non discriminantes sur la carrière des individus, aux politiques de communication orchestrées par nos services et l'attention particulière aux stéréotypes de genre.

Toutes ces actions s'inscrivent dans un contexte particulier de transition et d'installation de l'équipe rectorale menée par le recteur Naji Habra, laquelle propose un nouveau plan d'actions et l'engagement d'un-e attaché-e au genre et à la diversité. Nous soulignons l'effet extrêmement positif de la composition de l'équipe rectorale, véritable signal du genre et de la diversité. Au même titre, nous remarquons la nomination d'Emily Hoyos à la tête du Conseil d'administration.

Le bilan de l'UNamur présente certains contrastes dans ses chiffres, car les femmes continuent à se heurter au plafond de verre dans les positions académiques et dans les organes de décision. En effet, l'égalité ne va pas de soi. Il y a des manifestations évidentes d'inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, et cela de manière contrastée au sein de la communauté de l'Université de Namur. C'est ainsi que nous pensons avoir besoin d'une politique de quotas comme d'un instrument régulateur nécessaire, à utiliser de manière raisonnée, tout en sachant la nécessité de mettre en place des politiques de sensibilisation et d'éducation au respect des genres et des diversités.

À l'Université de Mons, la subvention accordée chaque année depuis 2014 par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles en vue d'assurer la prise en charge de la question du genre et de l'égalité entre femmes et hommes a donné une véritable impulsion à une réflexion constructive sur la place des femmes dans l'institution, sur les solutions à mettre en place pour remédier aux problèmes, et à l'organisation de multiples activités rendant visible la problématique.

En avril 2018, près de 9000 électrices et électeurs ont voté à 83% pour Philippe Dubois et son équipe rectorale, dont le mandat d'une durée de quatre ans a pris effet le 1er octobre 2018. La nouvelle équipe rectorale a garanti tout son soutien à la personne de contact genre ; elle a fait plus : pour une nouvelle gouvernance plus participative, elle a mis en place une série de groupes de travail, sous la présidence du premier vice-recteur, Marc Labie, et avec la collaboration d'un conseiller à l'égalité des chances et aux affaires étudiantes, Pierre Cornut. Ces groupes s'attaquent à toutes les inégalités concernant le genre, mais aussi aux discriminations concernant les personnes porteuses de handicap ou vivant dans une situation précaire. Ainsi Marc Labie a-t-il à cœur d'apporter des solutions concrètes, l'un des premiers chantiers se situant notamment dans le contexte de la parentalité étudiante mais aussi dans le cadre de la lutte contre le harcèlement. Le bien-être de toute la communauté est au centre des préoccupations de l'UMONS et les parents peuvent y trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment grâce à la crèche, « Les P'tits Génies », ouverte en janvier 2018, qui accueille tous les enfants sans discrimination, dans la seule limite des places disponibles et des quotas. À l'UMONS, de nombreux travaux sont en cours pour améliorer le bien-être de tou·tes et surtout l'accueil des étudiant·es (rénovation de bâtiments, augmentation du nombre de locaux à vocation académique, centralisation du service des inscriptions, création d'infrastructures culturelles et sportives, etc.)

Le groupe de réflexion Genre-S continue son travail en étroite collaboration avec les équipes de volontaires de tout le Pôle hainuyer (spécialement la Haute École en Hainaut et la Haute École Condorcet). Nous multiplions les manifestations destinées aux publics les plus divers. Depuis 2014, le groupe organise, entre autres, de manière récurrente, une journée d'études internationale en novembre et un événement en mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (représentation théâtrale, exposition, concert ou film suivi d'un débat...), souvent en collaboration avec différentes organisations citoyennes locales. N'est-ce pas le premier pas à faire que de mettre en évidence, de toutes les manières possibles, les discriminations, leurs causes, leurs effets, pour essayer de changer les mentalités ?

Dans le domaine de l'enseignement, l'UMONS participe, comme les cinq autres universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la gestion du Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre. Plusieurs enseignant·e·s donnent des cours genre, tant dans le tronc commun et les cours au choix de ce master qu'à l'UMONS. En matière de recherche, plusieurs services de l'UMONS (principalement à l'ESHS, la FPSE, la FWEG et la FTI) s'intéressent aux études de genre et les implémentent dans leurs projets. Par ailleurs, l'UMONS est représentée au sein du Comité Femmes & Sciences et participe à ses travaux.

L'égalité progresse-t-elle au sein de l'UMONS ? Malgré la persistance d'une répartition femmes/hommes inégalitaire en fonction des filières universitaires (près de ¾ des étudiant·e·s au sein de l'École de Sciences humaines et sociales, la Faculté de Traduction et d'Interprétation et la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation sont des femmes quand près de ¼ des étudiant·e·s sont des hommes dans les domaines de l'ingénierie et des sciences), le nombre de femmes inscrites aux différents cursus a bien augmenté de 2013-2014 à 2018-2019, pour le 1er et le 2e cycles, et nous diplômons bien plus de femmes que d'hommes – sauf pour le 3e cycle. Le renouvellement des différents conseils et commissions en octobre 2018 n'a pas permis que le nombre de femmes soit égal au nombre d'hommes dans les différents conseils. Cependant, le nombre de femmes tend à augmenter d'année en année et trois facultés, dont la Faculté polytechnique traditionnellement plus masculine, ont maintenant à leur tête des binômes féminins de doyennes et vice-doyennes. Des progrès restent à faire et des énergies à mobiliser pour atteindre la parité.

L'égalité entre les femmes et les hommes est, de longue date, une préoccupation importante à l'ULB. Depuis 2014, la politique de genre fait pleinement partie des missions de l'une des Vice-Rectrices ou l'un des Vice-Recteurs de l'Université, témoignant de son inscription dans les priorités de l'institution. Celle-ci s'est en outre dotée d'une Charte pour l'égalité de genre, qui affirme clairement son engagement à cet égard : « *Plus que jamais, en 2018, fidèle à ses valeurs et engagements, l'ULB réaffirme sa volonté de poursuivre une politique en faveur de l'égalité des femmes et des hommes et de la faire connaître le plus largement possible. Celle-ci s'articule à son enseignement et sa recherche, aux carrières de ses personnels, à sa communauté estudiantine ainsi qu'à ses moyens de communication* ».

Plusieurs mesures, s'inscrivant notamment dans le plan Euraxess Rights de l'ULB, méritent d'être soulignées. Ainsi, les Statuts organiques de l'ULB et son Règlement électoral déterminent des règles assurant la parité femmes / hommes dans la présentation des listes de candidates et candidats à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiantes et étudiants ; et les commissions scientifiques chargées d'évaluer les candidatures aux postes scientifiques et académiques ainsi que les demandes de promotion doivent compter au moins un tiers de membres de chaque genre.

La « mesure Cascade » a pour objectif de lutter contre le phénomène du « tuyau percé », qui voit la proportion de femmes diminuer à mesure que l'on progresse dans les étapes de la carrière scientifique, puis académique. Elle impose que la proportion de personnes du genre le moins représenté parmi les promues et promus à un rang académique (par exemple, professeure et professeur) ne puisse être inférieure à cette proportion au niveau immédiatement inférieur (par exemple, chargée et chargé de cours). Appliquée depuis l'année 2016-2017, cette mesure a donné des résultats positifs : le nombre de candidatures féminines a augmenté et leur grande qualité a permis de respecter cette nouvelle règle sans avoir à réduire le nombre global de promotions (ni bien sûr d'en assouplir les critères). Globalement, l'écart se réduit progressivement.

Dans le domaine de la recherche, la Maison des Sciences humaines, créée en 2015, abrite notamment STRIGES, la Structure de Recherche interdisciplinaire sur le Genre, l'Égalité et la Sexualité. Particulièrement dynamique, celle-ci édite la revue Sextant, organise les Ateliers Genre(s) et Sexualité(s) ainsi que d'autres séminaires et manifestations scientifiques qui assurent la présence durable et la visibilité des études de genre à l'Université.

Dans le domaine de l'enseignement, l'ULB a très activement participé, en collaboration étroite avec les cinq autres universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, à la création du nouveau Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre, dont elle préside le comité de gestion. Elle propose par ailleurs un Master en Sciences du travail à finalité genre et inégalités, ainsi que de nombreux enseignements portant sur le genre et les sexualités et, depuis 2018, un nouveau Certificat d'université en Genre et Sexualité.

Les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de reconnaissance des orientations sexuelles et identités de genre minorisées sont réels. Il ne s'agit cependant pas de s'en satisfaire. La promotion de l'égalité de genre, la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel, l'homophobie ou la transphobie ne peuvent se concevoir qu'à long terme ; elles requièrent un investissement constant et une attention aux phénomènes qui les remettent en cause, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Université. A l'heure où les études de genre sont menacées dans plusieurs pays, où le droit à l'avortement est remis en cause, où les agressions homophobes se multiplient, l'ULB se doit, plus que jamais, de consolider sa politique d'égalité de genre.

2.7. La promotion de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis – Bruxelles



Depuis plusieurs années, l'Université Saint-Louis – Bruxelles (USL-B) œuvre plus concrètement à assurer une meilleure égalité des chances entre les hommes et les femmes. Ceci se traduit à travers la réalisation de ses *missions et objectifs* impliquant notamment de « veiller à donner à chacune et chacun les meilleures chances de trouver sa place dans une société démocratique, solidaire, pluraliste et ouverte »⁴.

Ainsi, le 3 octobre 2014, le Conseil de direction de l'USL-B a institué un **Comité d'accompagnement de la politique du genre** et qui a pour mission de lui proposer un plan d'actions institutionnel et de discuter de la mise en œuvre des actions retenues. Ce comité est composé de membres du personnel académique, scientifique, administratif et, depuis septembre 2017, d'étudiant-es. Ensuite, en janvier 2016, la fonction de **Conseiller-ère du Recteur à la politique du genre** a été créée, fonction qu'a occupée la Professeure Catherine DELFORGE jusqu'à août 2018 et qu'occupe Charlotte PEZERIL à partir de septembre 2018. Autour de la Conseillère, **une Cellule « genre »** a été constituée. En étaient membres Marie-Eve CARRETTE BOUCHAT (PCG) et Charlotte PEZERIL (représentante de l'Université au sein du groupe de travail « Master Genre ») de janvier 2016 à août 2018. A partir de septembre 2018, ce sont Laura BERTORA (PCG) et Yannick VANDERBORGHT (représentant de l'Université au sein du *Comité Femmes & Sciences*) qui en sont membres. Cette cellule a pour mission de prendre en charge la politique de genre au sein de l'institution, de concert avec le Comité d'accompagnement de la politique du genre.

Le 27 juin 2016, le Conseil de direction a posé un premier pas historique dans le développement d'une véritable politique du genre : l'adoption d'une **déclaration** soulignant la priorité qu'il entend accorder à la politique du genre, affirmant ainsi aussi son souci d'initier et de soutenir des actions respectueuses de l'égalité des chances et tendant à lutter contre toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe.

Dans le prolongement de cette déclaration, diverses actions ont été mises en œuvre. Plusieurs réalisations sont plus particulièrement à souligner :

- La création d'**une « quinzaine du genre »** qui a vocation à être organisée toutes les années impaires, avec pour finalité de sensibiliser, à travers diverses activités, chacune des composantes de la communauté universitaire aux questions de genre ;
- L'adoption, le 8 mars 2018, d'une **décision** du Conseil de direction **en faveur d'une communication inclusive** ;
- L'organisation, en collaboration **avec les représentant-es des étudiant-es**, d'une **conférence sur le harcèlement et le sexisme** de rue le 26 avril 2018 ;
- L'adoption par le Conseil de direction du 13 septembre 2018 d'**un plan d'action de soutien à la parentalité**, dans l'objectif de préserver une conciliation harmonieuse entre l'investissement des membres du personnel au bénéfice de l'Université et leur vie privée et familiale.

D'autres bonnes pratiques existent au sein de l'Université. Ces initiatives se manifestent sur le *plan institutionnel* (élaboration d'un rapport annuel sur l'état de l'égalité des genres, élaboration et utilisation d'une base de données d'analyse statistique sexuée des membres des personnels, sensibilisation et information via le site internet de l'Université et les outils de communication internes, attention portée lors de la rédaction et la confection des brochures à l'attention du public, etc.), de *l'enseignement* (organisation d'enseignements en lien avec le genre, prise en charge de deux cours dans le cadre du Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre, etc.), dans le cadre de la *gestion des ressources humaines* (recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres, application de barèmes « neutres », attention quant à la composition des commissions de recrutement et de promotion, etc.) et dans le souci d'une meilleure *sensibilisation et information de la communauté universitaire, et plus particulièrement de la population étudiante* (soutien apporté à un kot à projet, organisation annuelle de conférences abordant la problématique de l'égalité des genres, etc.).

⁴ Le texte intégral peut être consulté à l'adresse <http://www.usaintlouis.be/sl/1682.html>.

3. Données chiffrées

La troisième partie de ce rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre est consacrée aux données statistiques.

3.1. Indicateurs communs

		UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS	
1)	Inscriptions 1 ^{er} et 2 ^e cycles	F	50,9 %	56,5 %	58 %	56,5 %	55,8 %	63,1 %	n.p.
		H	49,1 %	43,5 %	42 %	43,5 %	44,2 %	36,9 %	n.p.
2)	Inscriptions 3 ^e cycle / Doctorat pour le F.R.S.-FNRS	F	44,1 %	46,5 %	50 %	45,1 %	45,7 %	50,0 %	n.p.
		H	55,9 %	53,5 %	50 %	54,9 %	54,3 %	50,0 %	n.p.
3)	Diplômes 1 ^{er} et 2 ^e cycles	F	50,9 %	58,8 %	59 %	58,0 %	57,9 %	64,5 %	n.p.
		H	49,1 %	41,2 %	41 %	42,0 %	42,1 %	35,5 %	n.p.
4)	Diplômes 3 ^e cycle	F	57,8 %	48,1 %	40 %	39,3 %	61,2 %	58,3 %	47,1 %
		H	42,2 %	51,9 %	60 %	60,7 %	38,8 %	42,7 %	52,9 %
5)	Personnel administratif / technique	F	59,23 %	59,9 %	62 %	61,5 %	59,3 %	72,8 %	68,8 %
		H	40,77 %	40,1 %	38 %	38,5 %	30,7 %	27,2 %	31,2 %
6)	Personnel scientifique temporaire / Post-doctorant.es (chargé-es de recherche) pour le FRS-FNRS	F	46,0 %	44,9 %	49 %	48,6 %	50,0 %	61,2 %	41,9 %
		H	54,0 %	55,1 %	51 %	51,4 %	50,0 %	38,8 %	58,1 %
7)	Personnel académique ou équivalent ⁵ / Mandataires permanent-es pour le F.R.S.-FNRS	F	28,3 %	33,0 %	26 %	27,6 %	30,2 %	33,3 %	32,4 %
		H	71,7 %	67,0 %	74 %	72,4 %	69,8 %	67,8 %	67,6%

⁵ selon la définition de chaque université

La légende pour les différentes lignes du tableau est celle-ci :

- 1) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.es dans le 1^{er} et le 2^e cycles des études pour l'année académique 2017-2018. Ne concerne pas le F.R.S.-FNRS.
- 2) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.es dans le 3^e cycle des études pour l'année académique 2017-2018. Pour le F.R.S.-FNRS : les doctorant.es (ASP, FRIA, FRESH, CSD, SD) au 1^{er} février 2018.
- 3) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.es du 1^{er} et du 2^e cycles des études lors de l'année académique 2016-2017. Ne concerne pas le F.R.S.-FNRS.
- 4) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.es du 3^e cycle des études lors de l'année académique 2016-2017. Ne concerne pas le F.R.S.-FNRS.
- 5) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel administratif et technique au mois de février 2018. Pour le F.R.S.-FNRS : le personnel administratif au 1^{er} février 2018.
- 6) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel scientifique temporaire au mois de février 2018. Pour le F.R.S.-FNRS : les post-doctorant.es (chargé.es de recherche) au 1^{er} février 2018.
- 7) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel académique ou équivalent⁶ au mois de février 2018. Pour le F.R.S.-FNRS : les mandataires permanent-es (CQ, MR, DR) au 1^{er} février 2018.

⁶ selon la définition de chaque université

3.2. Les chercheurs et chercheuses selon le « *European framework for research careers* »

Dans le tableau ci-dessous, les données sont présentées en fonction du cadre européen pour les carrières de recherche (European framework for research careers⁷) ; cadre considérée par la commission européenne comme un instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheurs et des chercheuses. Ce cadre distingue quatre rangs :

- R1 First Stage Researcher (up to the point of PhD)
- R2 Recognised Researcher (PhD holders or equivalent who are not yet fully independent)
- R3 Established Researcher (researchers who have developed a level of independence.)
- R4 Leading Researcher (researchers leading their research area or field)

		UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS	
R1	Chercheur - Chercheuse en début de carrière – Doctorant·e	F	47,15 %	48,77 %	49,87 %	43,7 %	52,1 %	58,5 %	41,7%
		H	52,85 %	51,23 %	50,13 %	56,3 %	47,9 %	41,5 %	52,9%
R2	Chercheur – Chercheuse post-doctoran·e	F	44,92 %	39,67%	47,35 %	37,3 %	35,8 %	37,7 %	41,9%
		H	55,08 %	60,33%	52,65 %	62,7 %	64,2 %	62,3 %	58,1%
R3	Chercheur - Chercheuse confirmé·e	F	40,36 %	38,97%	33,77 %	29,0 %	R3 + R4 F = 29,4 % H = 70,6 %	35,3 %	36,5%
		H	59,64 %	61,03%	66,23 %	71,0 %		64,7 %	63,5%
R4	Chercheur – Chercheuse expérimenté·e	F	22,88 %	27,46%	22,62 %	21,8 %		30,8 %	28,6%
		H	77,12 %	72,54%	77,39 %	78,2 %		69,2 %	71,4%

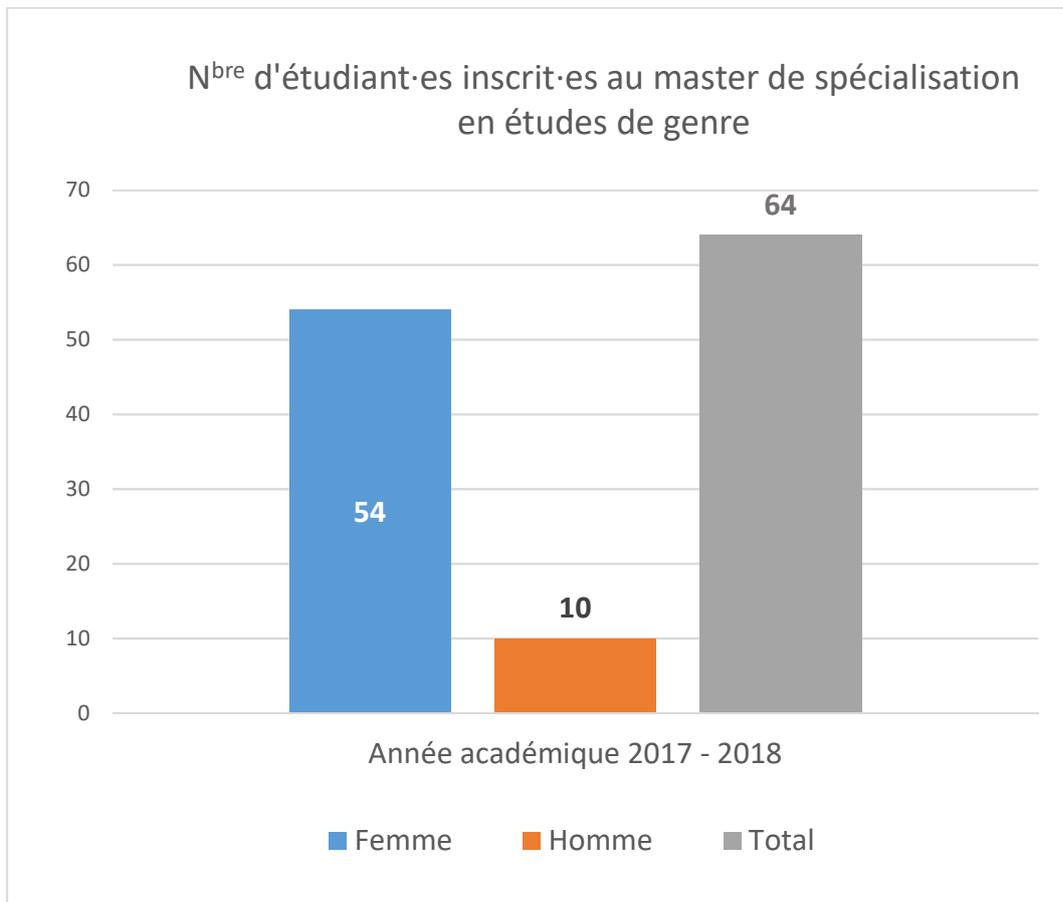
Données au 02.2018

⁷ Le 21 juillet 2011, la Commission européenne a recommandé à l'ensemble des acteurs et actrices de la recherche d'adopter un nouveau cadre pour la gestion des carrières dans la recherche, le 'European framework for research careers' – http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

3.3. Inscriptions au master interuniversitaire de spécialisation en études de genre

Le master de spécialisation en études de genre a été créé en 2017-2018 à l'initiative des six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles. D'une durée d'un an (60 ECTS), il se compose d'un tronc commun obligatoire de six cours (un par université partenaire) et d'au moins 15 ECTS parmi une liste de cours à option choisis parmi des unités d'enseignement proposées par les universités partenaires. Ces cours sont complétés par un mémoire ou un mémoire-stage. Les six cours du tronc commun ont été spécialement créés pour les étudiant·es du master et leur sont réservés. Les cours à option sont dispensés dans les six universités et sont également ouverts aux étudiant·es d'autres cursus.

Pour sa première année d'existence, le master de spécialisation en études de genre a totalisé 64 inscriptions. Il a attiré un public très largement féminin : le nombre d'étudiantes inscrites (84 %) est très nettement supérieur au nombre d'étudiants (16 %).



4. Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre

Les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre sont présentées dans le tableau récapitulatif à la page suivante.

Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre

En 2015-2016, le réseau interuniversitaire des « *personnes de contact genre* » a dressé un tableau récapitulatif des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre au sein de six institutions universitaires de la Communauté française de Belgique et du F.R.S.– F.N.R.S. Ce tableau a été mis à jour pour l'année académique 2017-2018.

1	Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel.....	17
1.1	Gouvernance.....	17
1.2	Ancrage	17
1.3	Diagnostic.....	19
1.4	Communication.....	19
1.5	Recrutement et promotion.....	21
1.6	Equilibre Vie professionnelle / vie privée	24
1.7	Facilitation de la mobilité scientifique.....	27
2	Principales bonnes pratiques développées dans l'enseignement.....	29
2.1	Offre d'enseignement – 1 ^{er} et 2 ^e cycles	29
2.2	Sensibilisation des étudiant-es.....	30
3	Principales pratiques développées dans la recherche.....	33
4	Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société	36

1 Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
1.1 Gouvernance						
Règlement organique de l'UCLouvain : « L'UCLouvain encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes » (07-2016)	Parité obligatoire sur les listes électorales des candidat-es à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant-es, membres cooptés internes du Conseil d'administration, les propositions de Vice-Doyen-nés de fonction	Pas de règles de parité	L'UMONS « soutient l'égalité hommes / femmes dans les milieux académiques au sein de l'Université » (11 octobre 2017)	Les statuts de l'UNamur : « L'UNamur encourage une représentation 2/3-1/3 dans tous les organes de gouvernance de l'Université ».	Le 27 juin 2016, <i>déclaration</i> du Conseil de Direction, soulignant la priorité qu'il entend accorder à la politique du genre, affirmant son souci d'initier et de soutenir des actions respectueuses de l'égalité des chances et tendant à lutter contre toute forme de discrimination fondée notamment sur le sexe.	Règlement des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS : composition des commissions scientifiques veillera à tenir compte de la qualité scientifique en visant autant que possible un équilibre adéquat entre hommes et femmes
				Introduction de la parité dans les commissions de recrut ^{nt} /évaluation /promotion/nomination : le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions de recrut ^{nt} et de promotion.	Le Conseil de direction recommande d'assurer une représentation de minimum une personne de chaque sexe au sein des commissions de recrutement et de promotion dès que les conditions permettent une telle représentation ». (Déclaration du Conseil de direction du 27 juin 2016).	Prise en compte de l'équilibre hommes/femmes au sein des procédures internes en matière de sélection des experts à distance
1.2 Ancrage institutionnel						
Vice-rectorat en charge de la politique du genre	Vice-Rectorat en charge de la politique de genre			Vice-rectorat en charge de la politique du genre		

Conseillère du Recteur pour la politique du genre	Conseillère du Recteur pour la politique de genre	Conseillère genre et diversité	Conseiller à l'égalité des chances Nouveaux GT présidés par le 1 ^{er} vice-recteur sur les questions de genre et le conseiller à l'égalité des chances		Conseillère du Recteur à la politique du genre	
Personne de contact genre	Personne de contact genre	Personne de contact genre	Personne de contact genre	Personne de contact genre	Personne de contact genre	Personne de contact genre
Définition et mise en œuvre d'une politique du genre	Définition et mise en œuvre d'une politique de genre	Présentation de la politique genre au conseil rectoral-élaboration d'un plan d'action		Définition et mise en œuvre d'une politique du genre	Définition et mise en œuvre d'une politique du genre	
Rapport annuel au Conseil rectoral, au Conseil d'administration et au Conseil d'entreprise	Rapport annuel au Conseil d'administration et au Conseil académique	Rapport annuel présenté au collège de rectorat			Rapport annuel présenté au Conseil de direction et au Conseil d'entreprise (tous les membres du personnel sont invités à assister à la présentation du rapport devant le CE)	
Election par le corps scientifique d'une personne en charge des questions de genre	Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB (représentation des facultés et de l'administration)	Réseau interne de personnes de contact genre, géré par la R&D	Groupe de réflexion Genre-S chargé, notamment, de formuler des propositions susceptibles d'apporter des avancées Extension du groupe Genre-s au pôle hainuyer		Comité d'accompagnement de la politique du genre (académiques, scientifiques, administrations et étudiant-es) Cellule « Genre » composée de la Conseillère du Recteur, de la PCG et de la représentante de l'institution au sein du GT Master « Genre ».	
	Charte pour l'égalité de genre à l'ULB					

	Préparation d'un plan de diversité, en ce compris en termes de genre et d'identité sexuelle et sexuée					
1.3 Diagnostic						
Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel Indicateurs genre parmi les indicateurs de suivi du plan stratégique Louvain 2020	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel présentés au Conseil d'administration et au Conseil académique	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel Indicateurs relatifs au genre dans le tableau de bord de l'université	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel. Un volet « égalité des genres » figure désormais dans le rapport annuel du Premier Vice-Recteur sur la politique du cadre.	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel ; présenté au Conseil de direction, au Conseil d'entreprise, auprès des membres du personnel et des étudiant·es, ancien·es étudiant·es via la Link@lumni (newsletter))	Définition d'indicateurs genre (cahier des charges personnes de contact genre) et rapport annuel
1.4 Communication						
Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Page web institutionnelle présentant la politique de genre Mise en ligne des rapports annuels sur page institutionnelle genre	Publications via le CRef de statistiques genre Publication d'un F.R.S.-FNRS News à propos du genre
			Brochure genre mise à la disposition des étudiant·es rentrée 2017 pour faire connaître les activités du groupe Genre·S et		La déclaration du Conseil de direction sur la politique du genre est reprise dans la brochure de l'Université mise à	

			les dispositions prises à l'UMONS		disposition du public et la 'Com chez soi' (newsletter du personnel)	
Logo 'Egalité'	Picto : La politique de genre à l'ULB		Logo – 'Genre.S Groupe de réflexion'	Picto : « Keep calm and Be gender Sensitive »		
Adresse conseillère pour la politique de genre : conseillere-genre@uclouvain.be	Adresse genre@ulb.ac.be		Page Twitter du groupe Genre.S Adresse genre.s@umons.ac.be	Adresse genre@unamur.be	Adresse pcg@usaintlouis.be	
Guide du bon usage du genre dans la communication (écriture inclusive) + formations sensibilisation à l'écriture inclusive + soutien à la révision de documents, communications et documents officiels	Recommandation pour l'harmonisation de l'écriture inclusive Suppression de la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si elles en font expressément la demande	Suppression de la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si elles en font expressément la demande. Suppression de la mention « mademoiselle » dans les formulaires de l'ULiège.	Conscientisation des services administratifs et de communication sur neutralisation en termes de genre de textes et brochures issus des services UMONS	<ul style="list-style-type: none"> - Guide de la féminisation des noms, titres et fonctions - Recommandations pour les annonces de vacances de poste (non-discrimination des descriptifs de fonction et de profil) - Supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande 	<ul style="list-style-type: none"> - Conférence à l'attention des membres du personnel et les étudiant-es - Sensibilisation des membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre à la féminisation lexicale, conférence vers les membres du personnel et les étudiant-es (attention particulière au choix des photos et du genre en lien avec chaque filière d'étude) 	
Publication de nombreux articles dans les médias UCLouvain - ScienceToday : ex : "L'Université, (encore) un monde d'homme ? "	Témoignages à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de sciences Avant-première du film Les figures de		Fiches 'Femmes illustres'- Docteure honoris causa de l'UMONS – 2017, Michaëlle Jean, 2018, essai de parité		Choix des personnalités mises à l'honneur par l'Université ou ses facultés/institut (Honoris causa, Chaire Francqui, etc.) dans un souci de visibilité des genres	

- Louvain[s] : ex : « Genre : un rapport à la norme 'troublé' » - UCLouvain Mag : ex : 'Chercheuses, oui mais ...'	l'ombre, organisée avec la VUB		"LUMONS" (newsletter) a proposé plusieurs articles pour mettre en évidence le « Genre »,			
	Elaboration d'une campagne contre le sexisme et le harcèlement, en collaboration avec l'Université de Genève		Mesures à prendre en matière de harcèlement avec le conseiller en prévention, le service informatique et le service U-Psy »,			
1.5 Recrutement et promotion						
Mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques avec un examen des processus de recrutement et de promotion des académiques Lors de l'ouverture des postes académiques, mention : « <i>Les candidatures féminines sont particulièrement encouragées</i> »	Mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des scientifiques et académiques Mesure Cascade la : répartition femmes / hommes au sein des promu.es soit au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de la carrière. Cette mesure s'applique aux promotions aux titres de professeur-e et de professeur-e ordinaire.	Annonce dans le plan stratégique d'une volonté de plus de transparence des procédures de recrutement et de promotion des scientifiques et académiques	Réflexion sur la mise en place d'un système non-discriminant.	Fascicule d'aide aux responsables et campagne d'information sur le thème de la « non-discrimination »	Recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres	

<p>Séances d'information annuelles sur les procédures de promotion du personnel académique afin d'aider les académiques à constituer leur dossier de promotion</p>	<p>Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures de recrut^{nt} et de promot^o dans le corps académique</p> <p>Les personnes de référence à contacter par les commissions scientifiques concernant le corps académique doivent être si possible des deux genres</p>					
<p>Sensibilisation des membres des comités de sélection à l'intérêt d'un recrutement équilibré H/F</p>	<p>Organisation d'un workshop visant à assurer la neutralité en matière de genre dans le cadre du processus de recrutement et de promotion concernant le corps académique</p>		<p>Recommandations générales du Recteur pour la parité dans les promotions des académiques</p>	<p>Une veille « genre » est assurée au CA pour la composition de ces différentes commissions (recrutement et promotion)</p>	<p>- Déclaration du Conseil de direction du 27.06.16 : « [Le Conseil de direction] recommande d'assurer une représentation de minimum une personne de chaque sexe au sein des commissions de recrutement et de promotion dès que les conditions permettent une telle représentation ».</p>	

					- Un suivi « genre » est assuré au niveau du rectorat afin de vérifier que les Commissions de sélection et de promotion sont composées d'au minimum 1 personne de chaque sexe	
Remplacement en cas de congé maternité	Analyse genrée des rubriques pour le nouveau projet de CV type institutionnel : éviter les biais Candidates projets ARC, augmentée d'une année par maternité	Remplacement en cas de congé maternité		Le concept de carrière différenciée et de carrière effective : lors de l'évaluation des dossiers académiques, les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le calcul de la carrière Remplacement en cas de congé maternité 3 missions de l'université analysées à poids égal. Reconnaissance rôle des femmes dans les missions d'enseignement et de service à la communauté	Pour les membres du personnel administratif, la période de stage prévue est prolongée en cas de maternité ou d'accidents.	Critères d'éligibilité : ajout d'un an par accouchement ou adoption pour les femmes
Mission d'information à l'UNIL pour réfléchir à des projets de Mentoring + Analyse de pratiques du mentoring	Revue de la littérature, relevé des pratiques suivies par des universités tierces en matière de mentoring et ébauche d'un plan d'actions	Organisation d'un séminaire gérer sa carrière au féminin (3 demi-journées) et d'un mentoring (4 ½ journées) mixte et non-mixte	Collaboration dans l'enquête mentoring			

Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes fixes garantissant l'égalité des salaires entre H et F à fonction et ancienneté égales
1.6 Equilibre Vie professionnelle / vie privée						
Crèche de l'université	Crèche au campus du Solbosch (Ixelles) et au campus Erasme (Anderlecht)	Crèche en partenariat avec la ville de Liège	Crèche reconnue par l'ONE ouverte en janvier 2018	Mesures de soutien aux responsabilités familiales : extension de la crèche actuelle par 15 nouvelles places en crèche.		
Organisation d'activités durant les vacances scolaires & intervention financière	Organisation d'activités durant les vacances scolaires & intervention financière		Organisation d'activités durant les vacances scolaires & intervention financière - Amicale du personnel, Services – organisation d'activités pour des enfants (fête des enfants, voyage Eurodisney, stages pendant les grandes vacances, initiation à la science pour les enfants (SciTech2), bourse aux vêtements, repas de fin d'année, vente de champagne, brocante, souper dansant, réductions (Colruyt, Walibi, Aqualibi,.), cadeau retraite, prime	Mesures de soutien aux responsabilités familiales : accueil extrascolaire (Club Temps Libre).		

			de mariage, prime naissance enfant et petit-enfant, prime communion ou fête laïque...			
<ul style="list-style-type: none"> - L'année qui suit l'accouchement, les académiques ont la possibilité d'être dispensées de charges d'enseignement (recours à des APH) - Prolongation des mandats et des bourses de recherche en cas de congé de maternité. - Maintien de la rémunération pour quatre jours de congé pour 'raisons impérieuses' (comme par ex. les maladies des enfants) 	Assurance de revenus complémentaires versée aux femmes enceintes (membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé) et le cas échéant allaitantes écartées par prophylaxie, en ajout aux allocations de mutualité		Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci.	<p>Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental</p> <p>Projet ARC prolonger la durée du congé de maternité</p>	<p>Prolongation des mandats et des bourses de recherche en cas de congé de maternité.</p> <p>Décharges d'enseignement pour les membres du personnel académique et scientifique sollicitant un congé parental. Le conseil d'administration va, dans sa pratique, au-delà de ce à quoi il est légalement tenu</p>	<p>Prolongation de la bourse en cas de congé de maternité /de naissance /d'adoption pour tout le personnel engagé à durée déterminée.</p> <p>Octroi d'un complément à l'indemnité de mutuelle pour pallier la perte de revenu lors du congé de maternité/de naissance/d'adoption.</p>
Multiplication des lieux réservés aux mamans qui allaitent.			<p>Multiplication des lieux réservés aux mamans qui allaitent.</p> <p>Nombreux travaux pour améliorer l'accueil des étudiant-es et le bien-être du personnel au travail.</p>			<p>Congé d'allaitement de convenance personnelle (hors écartement) : droit au congé pour les chercheuses désirant allaiter leur enfant pour une période maximale de 5 mois à partir de la date d'accouchement.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - CO_VOITURAGE - CCT relative au télétravail - Deux "Midi (pour le personnel administratif et technique) ayant pour thème : le télétravail et les congés 		CO_VOITURAGE	<p>Réflexions sur l'amélioration du bien-être au sein de l'UMONS.</p> <p>CO_VOITURAGE</p>	Recommandation de prendre en compte la conciliation vie privée/ vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels – éviter réunions en soirée	Souplesse horaire de 2 heures maximum le jour de la rentrée des classes (possibilité de débiter + tard ou terminer + tôt ce jour-là pour chercher ses enfants [crèche, école maternelle et primaire]).	
Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle' et	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle'
En collaboration avec le CPPT : campagne de sensibilisation intitulée : <i>'Maternité et bien-être au travail'</i>		Groupe de travail sur les mesures liées à la parentalité dans le cadre d'une analyse des pratiques RH		Guide de la parentalité à l'UNamur : https://www.unamur.be/genre/ressources/parentalite	Adoption par le Conseil de direction du 13 septembre 2018 d'un plan d'action de soutien à la parentalité.	Information complète sur la réglementation relative à la maternité dès prise de connaissance d'une grossesse : congé de maternité, de naissance, d'adoption, parental, écartement prophylactique prénatal, congé d'allaitement prophylactique, congé d'allaitement de convenance personnelle, pauses d'allaitement.

1.7 Facilitation de la mobilité scientifique						
Bourses 'mobilité internationale' et 'sabbatique' Journée d'étude 2018 sur l'abandon du doctorat	Bourses mobilité internationale et sabbatique	<ul style="list-style-type: none"> - Bourses mobilité internationale et sabbatique - Réalisation d'une étude (mémoire) 2014 sur séjour à l'étranger des femmes scientifiques et académiques et rédaction d'un article pour le 15^e jour - Réalisation d'une étude sur parentalité et doctorat (2015) en collaboration avec une doctorante université Laval (Québec) - Analyse statistique des abandons de doctorat 	Bourses mobilité internationale et sabbatique Compléments de bourses postdoctorales pour faciliter la mobilité internationale dans certains cas (Fonds Franeau)	Bourses mobilité internationale et sabbatique	Bourses mobilité internationale et sabbatique	
Aide à l'insertion professionnelle pour le ou la partenaire accompagnant les nouveaux ou nouvelles académiques		Aide à l'insertion professionnelle pour le ou la partenaire accompagnant les nouveaux ou nouvelles académiques				

Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·euses' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·euses' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·euses' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·euses' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·euses' (Euraxess)		
---	---	---	---	---	--	--

2 Principales bonnes pratiques développées dans l'enseignement					
UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B
2.1 Offre d'enseignement – 1 ^{er} et 2 ^e cycles					
1 ^{er} cycle : « Mineure en études de genre » + positionnement sous le label 'Enjeux de société'					
2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre	2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre	2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre	2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre	2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre	2 ^e cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre
2 ^e cycle : - Option « Parenté, famille et genre » du « Master en anthropologie. - Finalité spécialisée « Approche interdisciplinaire de la famille et du couple » du Master en sciences de la famille et de la sexualité	2 ^e cycle : Master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités liée au réseau européen EGALES (Etudes Genre et Actions Liées à l'Égalité dans la Société)	2 ^e cycle : Cours obligatoire gestion de la diversité avec genre au master GRH (FSS)/ Hec Cours de sociologie de la famille et cours d'Introduction à l'analyse transversale de genre à la FSS	2 ^e cycle : Option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « Genre, langage et communication ». Offre de cours : Études de «genre» : problématisation ; Approches plurielles du «genre» 1 et 2 ; «Genre» : questions de recherche et stages		
		Responsable groupe diversité et genre AGRH – association francophone des chercheurs et chercheuses en GRH (A. Cornet/ Hec). Cours sur genre et diversité en France et en Suisse			
	Chaire Suzanne Tassier relative aux conditions de				

	travail des femmes et visant à promouvoir la recherche en études de genre				
Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre	Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre	Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre			
Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'	Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'	Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'	Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'	Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'	Encadrement de mémoires et thèses utilisant un cadre théorique 'genre'
2.2 Sensibilisation des étudiant-es					
UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B
Campagne de promotion des études d'ingénieur-e auprès des étudiant-es Brochure de sensibilisation + les 'Midis des filles'	Projet ' <i>Yes she can</i> ' mené par des étudiantes de l'Ecole polytechnique de Bruxelles : initiative visant à promouvoir les études d'ingénieur-e civil-e auprès des jeunes filles de l'enseignement secondaire		Concours d'affiches pour lutter contre les stéréotypes de genre (étudiant-es et personnels) pour l'UMONS et le pôle hainuyer - Suite prévue : exposition des affiches Remise du prix à 6 lauréat-es / Expositions des affiches	Campagne de promotion des études en Sciences Informatiques auprès des étudiant-es (brochure et concours vidéo) Conférence 2017 organisée sur les biais de genre dans les études de Médecine, Informatique et Droit visant à sensibiliser les étudiant-es sur les effets de genre qui pèsent sur ces professions	
Prise en compte de la thématique du genre dans la brochure à destination des élèves du secondaire	Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire		Proposition d'exposés sur la thématique genre à destination des élèves du secondaire	Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire	

Conférence de sensibilisation des futur-es diplômé-es à la question de la mixité dans le monde du travail	Plusieurs conférences sur le genre et l'égalité accessibles aux étudiant-es + workshop Genre et orientation dans les études universitaires	Plusieurs conférences sur le genre et l'égalité accessibles aux étudiant-es (organisée notamment par le FERULG) Organisation de journée d'étude autour du 8 mars	En novembre, journée d'études (2017 : guerres et genre-s ; 2018 : arts et genre-S) En mars : une activité grand public (film, spectacle, exposition, + débat...) Ciné-clubs + débats. En 2017 : « <i>Journée internationale de la fille</i> », Yasmine, 18 ans, rectrice d'un jour à l'UMONS en collaboration avec l'ONG Plan International		Organisation de la Quinzaine du genre (du 9 au 19 mai 2017) : exposition, midi-rencontre entre étudiant-es et enseignant-es Plusieurs conférences sur le genre et l'égalité accessibles aux étudiant-es Conférence sur le harcèlement de rue et le sexisme ordinaire, tenue le 26 avril 2018 (organisée en collaboration avec le CAU pour la population étudiante)
Prix ISIS récompensant un mémoire de master traitant de l'égalité Homme-Femme-Intersexe	Prix Suzanne Tassier mémoire de master traitant de l'égalité Homme-Femme-Intersexe				
Groupe de travail réfléchissant aux solutions informatiques à mettre en place pour permettre un inventaire informatisé des enseignements traitant du genre					
- « Kap Hot », kot à projet ayant pour objectif d'ouvrir les esprits sur une sexualité différente		Cercle étudiant-es LGBTQI –CHEL avec participation régulière cours gestion de la diversité	Association d'étudiante féministes : Les nouvelles Antigones.	Cercle étudiant-es LGBTQI – le CHEN et d'une plateforme Facebook CHEN à l'UNamur	Existence du projet sociétal « Genre-s et égalité » auquel des étudiant-es prennent part.

- Kot à projet « Angela » qui vise à sensibiliser les étudiant·es aux questions d'égalité de genre					
Présentation de la politique de genre au CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes)					
Adaptation des modalités d'inscription des étudiant·es transgenres, en collaboration avec le Service des inscriptions et le Service social	Adaptation des modalités d'inscription des étudiant·es transgenres, en collaboration avec le Service des inscriptions et le Service social	Adaptation des modalités d'inscription des étudiant·es transgenres, en collaboration avec le Service des inscriptions et le Service social	Adaptation des modalités d'inscription des étudiant·es transgenres, en collaboration avec le Service des inscriptions et le Service social	Volonté d'adapter les modalités d'inscription des étudiant·es transgenres, projet IAKA (Increase the Amount of Knowledge Available)	
	Atelier Pour une pédagogie sensible au genre dans le catalogue de formations internes accompagnant les enseignant.es de l'ULB				Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (« Axe 4 : Genre et politique d'enseignement et de formation »)
	Salle de plaidoirie Marie Popelin de la Faculté de Droit et de Criminologie				
Signature de la Charte de l'égalité dans le cadre des salons SIEP études, formations et métiers	Signature de la Charte de l'égalité dans le cadre des salons SIEP études, formations et métiers		Signature de la Charte de l'égalité dans le cadre des salons SIEP études, formations et métiers		

3 Principales bonnes pratiques développées dans la recherche						
UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)	Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)
Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité	Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité
Collaboration avec l'ARES – « Groupe de travail genre »	Collaboration avec l'ARES – « Groupe de travail genre »	Collaboration avec l'ARES – « Groupe de travail genre »				
GREG (Groupe de recherche en études de genre)	STRIGES : structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	FERULG (Femmes, Enseignement, Recherche à ULiège)				Ajout du champ-descripteur « IDR-32 Etudes de genre »
Représentante à ARGO (groupe genre coopération au développement/ CNCD)	Mise en valeur de l'activité scientifique de l'ULB sur les thématiques de genre dans le rapport institutionnel annuel sur l'état de l'égalité de genre	Représentante à ARGO (groupe genre coopération au développement/ CNCD)		FUCID (Fondation Universitaire pour la Coopération Internationale et le Développement) : conférences visant à sensibiliser les étudiant-es et le personnel sur la place et le rôle des femmes dans le développement		
Soutien au projet de recherche FP7 GARCIA – (Gendering		Réseau Genre et Diversité à AGRH (association	Soutien au projet de recherche FP7 GARCIA – (Gendering	Direction académique et scientifique du projet		Etude - (Beck R and Halloin V,) Gender and research funding

the Academy and Research: Combating Career Instability and Assymetries)		francophone des chercheur·euses en GRH)	the Academy and Research: Combating Career Instability and Assymetries)	« Gender and Development » financé par les Nations-Unies et exécuté par le World Institute for Development Economics Research (WIDER) des Nations Unies à Helsinki Participation au réseau COST ISO1409 : Gender and Health Impacts of Policies extending working Live in Western Countries		success: Case of the Belgian F.R.S.-FNRS, Research Evaluation 26(2), 2017, pp. 115-123
Participation au groupe de contact F.R.S.-FNRS « <i>Le genre : des théories aux stratégies de recherche</i> »	Participation au groupe de contact F.R.S.-FNRS « <i>Le genre : des théories aux stratégies de recherche</i> »			Midi des doctorant-es : échanger sur leurs 'parcours de vie doctorale' - Accompagnement et mentoring des chercheur·euses : 1 ^{ere} rencontre - baliser les besoins et les contraintes qui pèsent sur les chercheur·euses et leurs promoteur·trices		Soutien financier du groupe de contact « <i>Le genre : des théories aux stratégies de recherche</i> »
Cycle de conférences initié par le Faculté de théologie - 'Le salut vient des femmes'	Séminaires SEXTANT visant à promouvoir les recherches sur les questions de genre et de sexualité menées	Ouvrage « Où sont les femmes ? La féminisation à l'ULiège (FERUlg) 2017 Editions Ulg+	La revue « Cahiers internationaux de symbolisme » (Centre international d'études	Journée d'étude annuelle sur le Genre et l'Université	Organisation de conférences en lien avec le genre	

	à l'ULB Atelier Genre(s) et sexualité(s) Podcast sur l'histoire du féminisme au XXe siècle	conférences pour le lancement de l'ouvrage	philosophiques de l'Université de Mons) numéro thématique « genre » 2016 Journée d'études annuelle : Novembre 2015 : 'Femmes et religions' Novembre 2016 : 'Enseignement : genre-s et clichés. De la maternelle au doctorat' Novembre 2017 : « Guerres et Genre-S »			
Présentation de la politique de genre de l'UCLouvain lors de la 5 ^e journée du CORSCL : "Les savanturières : politiques de genres à l'université"	Enquête interuniversitaire L'excellence a-t-elle un genre ?	Colloque 11e rencontres internationales de la diversité (plusieurs ateliers autour du genre)	Communications à des colloques, publications diverses (études femme ou genre) –			
Etude sur le burnout parental	Ecole doctorale d'été en études de genre					
Présentation des résultats du projet RoPe (réussite du doctorat)						
Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Contacts avec <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Contacts avec <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Participation de plusieurs chercheur·euses et enseignant·es à <i>Sophia</i>	Participation à GENDER-NET Plus

4 Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société

UCLouvain	ULB	ULiège	UMONS	UNamur	USL-B
Participation au « <i>Conseil consultatif genre et développement</i> » - Centre national de coopération au développement	<i>Equality Law Clinic</i> : cas réels, le monde académique met ses compétences juridiques à contribution dans un objectif de promotion de l'égalité et de la non-discrimination	Participation au « <i>Conseil consultatif genre et développement</i> » - Centre national de coopération au développement			Séminaire de l' <i>Observatoire du sida et des sexualités</i> , portant sur divers sujets de société, dont la non-discrimination de genre. Séances gratuites et ouvertes à tou·tes
	Participation au Conseil consultatif pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Région de Bruxelles-Capitale)	Participation à la Commission Femmes et Ville (ville de Liège)		Participation à la plateforme Namur'elle (collaboration Ville et associations)	
Contribution à la journée organisée par l'Ethical Forum: " <i>Is Academia a place for women? The strenuous road from Ph. D. student to rector</i> "		Participation au CWFH (conseil wallon pour l'égalité des F et des H) membre du bureau			
Représentation de l'UCLouvain au colloque international 'Les femmes à l'épreuve de la radicalisation' organisé par l'AGL, Louvain Coopération et l'Asbl Collectif des femmes	Concert annuel (en mars) des Femmes Maestros	Implication dans réseau 'Femmes entrepreneure' (réseau FAR et Diane)	Participation à des débats (monde associatif et politique) (EX. « Pourquoi les femmes doivent-elles encore se battre pour leurs droits ? » avec des élu·es à Mons et représentant·es du monde associatif local.	Articles dans Omalius, la revue de l'UNamur	
Contribution à la soirée-débat au Parlement européen sur le thème 'Les droits de l'homme et la lutte contre la violence à l'égard des femmes'	Formation à distance organisée par l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) : Genre – concepts et approches suivie par la PCG	Colloque femmes et sciences le 8 mars 2017	Conférence Utopia – féminismes (Mundaneum)		

Night shop - Utopies au féminin pluriel (Soirées-rencontres thématiques)	Exposition 'Salope ! et autres noms d'oiselles'	Colloque Gestion de la Diversité 2015 et animation des ateliers genre dans RID 2016 et 2017	JE « Mariages forcés » (Soroptimists) (Nouvelles actions à prévoir avec ce partenaire)		
Organisation d'1 manifestation « One Billion Rising Revolution » - (contre les violences faites aux femmes) (en 2015, 2016, 2017 et 2018)			Deux soirées « Plafond de verre » (Soroptimists)		
	Certificat de formation continue en genre et sexualité				
Nombreux colloques, conférences, séminaires, publications, articles de presse Ex : Conférences sur l'écoféminisme, Conférence « Families and sexualities in time of social change in europe, Colloque 'Feminist ethics and the question of gender', Conférence '#MeToo : l'université doit-elle faire mieux ?', Événement 'Femmes avec ou sans toit', article 'Le numérique n'est pas qu'une affaire de garçons', etc.	Mise en valeur des engagements des membres de l'ULB en faveur de la défense des femmes dans le rapport institutionnel annuel sur l'état de l'égalité de genre				
	Participation de l'ULB à la Belgian Pride				

5. Annexes

5.1. Cahier des charges de la « *Personne de Contact Genre* » pour l'année académique - 2017-2018

Mission d'information

➤ **Rédiger un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre**

- Améliorer et évaluer le canevas commun du rapport institutionnel. Identifier les sources d'information disponibles et les difficultés à y accéder. Etablir un canevas pour le rapport du FNRS.
- Veiller à ce que le rapport identifie les bonnes pratiques développées au sein de l'institution selon un canevas commun aux universités - de façon à permettre la constitution d'un tableau comparatif.
- Présenter un bref rapport d'activités réalisées durant l'année académique 2015-2016
- Proposer des recommandations ou des plans d'actions pour les années futures.

➤ **Assurer de façon régulière un rôle d'échange et d'information envers le « *Comité Femmes & Sciences* » sur l'état d'avancement des politiques mises en œuvre au sein de son institution**

- Créer un groupe de travail réunissant les « *Personnes de Contact Genre* » au sein du « *Comité Femmes & Sciences* ». Celui-ci se réunira minimum 3 fois par an.

Mission de sensibilisation

➤ **Soutenir et appuyer le développement d'un master conjoint en étude de genre**

➤ **Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la recherche et l'enseignement en genre auprès du corps académique/scientifique/ administratif, des étudiant-e-s et du grand public.**

- Organiser (ou collaborer à l'organisation) des activités de diffusion comme des conférences, colloques, séminaires, formations, etc.

Mission de mise en réseau

➤ **Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au niveau intra universitaire et du FNRS.**

- Identifier des personnes relais pour les questions de genre dans les lieux considérés comme pertinents pour l'institution (facultés, départements, instituts ou autres).
- Assurer la bonne circulation des informations entre les personnes impliquées dans les questions de genre (conseiller-e, vice-recteur-e, groupes de recherche ou autres groupes de réflexion, ...).

5.1. Personnes de contact genre

Chaque institution universitaire ainsi que le F.R.S.-FNRS désignent en leur sein une personne de contact genre qui remplit les missions qui lui sont confiées. Ces missions sont consignées dans le cahier des charges de la personne de contact genre. Elles lui sont essentiellement confiées en vue de promouvoir la politique du genre au sein de ces institutions : mise en réseau, sensibilisation et information. Parmi cette dernière mission figurent l'échange d'information avec le *Comité Femmes & sciences*, la rédaction d'un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité du genre ainsi que la publication d'un rapport interinstitutionnel sur cette même thématique.

- F.R.S.-FNRS : Nadège Ricaud nadege.ricaud@frs-fnrs.be
- UCLouvain : Edithe Antoine edithe.antoine@uclouvain.be
- ULiège : Annie Cornet annie.cornet@uliege.be
- UNamur : Stéphanie Wattier stephanie.wattier@unamur.be
- UMONS : Catherine Gravet catherine.gravet@umons.ac.be
- ULB : Patricia Melotte patricia.melotte@ulb.be
- USL-B : Laura Bertora laura.bertora@usaintlouis.be

5.2. Rapports institutionnels sur l'état de l'égalité

Les rapports sur l'état de l'égalité de genre sont disponibles sur la page dédiée au genre des sites des universités et du FRS-FNRS :

- F.R.S.-FNRS : <https://www.frs-fnrs.be/fr/communication/publications> (aller vers : Rapport)
- UCLouvain : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/evaluation.html>
- ULiège : https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege
- UNamur : <https://www.unamur.be/genre/rapports-genre>
- UMONS : <https://web.umons.ac.be/fr/universite/universite-responsable/la-politique-du-genre/>
- ULB : <https://www.ulb.be/fr/egalite-des-genres/rapport-genre-2018-2019-pour-le-grand-public>
- USL-B : <https://www.usaintlouis.be/sl/2976.html>

5.3. Rapports interinstitutionnels sur l'état de l'égalité

Les rapports interinstitutionnels sur l'état de l'égalité de genre sont disponibles sur les pages web consacrées au *Comité Femmes & Sciences* hébergées sur le site web de l'ARES :

- <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes>