



Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2016-2017

*Rapport établi par les « personnes de contact genre »
en application de la subvention accordée en 2016
par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles
en vue d'assurer la prise en charge de la question du genre*

Avec le soutien de la



Table des matières

1.	Introduction.....	5
2.	La promotion de l'égalité dans les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et au F.R.S-FNRS	6
2.1.	La promotion de l'égalité de genre au F.R.S-FNRS	6
2.2.	La promotion de l'égalité de genre à l'Université catholique de Louvain.....	7
2.3.	La promotion de l'égalité de genre à l'Université de Liège.....	8
2.4.	Eléments essentiels de la politique de genre de l'Université de Namur.....	9
2.5.	La promotion de l'égalité de genre à l'Université de Mons	10
2.6.	La promotion de l'égalité de genre à l'Université libre de Bruxelles	11
2.7.	La promotion de l'égalité de genre à l'Université Saint-Louis – Bruxelles	12
3.	Données chiffrées.....	13
3.1.	Indicateurs communs	13
3.2.	Les chercheur-e-s selon le « <i>European framework for research careers</i> ».....	15
4.	Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre	17
4.1.	Bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel	17
4.2.	Bonnes pratiques développées concernant les personnels.....	17
4.3.	Bonnes pratiques développées dans l'enseignement.....	17
4.4.	Bonnes pratiques développées dans la recherche.....	17
4.5.	Bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société	17
4.6.	Autres bonnes pratiques	17
5.	Annexes	39
5.1.	Cahier des charges de la « <i>personne de contact genre</i> » pour l'année académique - 2016-2017 ..	39
5.2.	Rapports institutionnels sur l'état de l'égalité	41
5.3.	<i>Personnes de contact genre</i>	41

1. Introduction

Le réseau des « *personnes de contact genre* » (PCG) a été mis sur pied en 2013 sur base d'un financement octroyé par la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Celui-ci comprenait au départ des représentants des six universités de la FWB, le Fonds de la Recherche Scientifique – FNRS ayant rejoint le réseau en 2015.

Le réseau remplit un ensemble de missions qui sont reprises dans un cahier des charges qui est rédigé sur base annuelle. En 2016-2017, le réseau des PCG a continué à assumer ses missions d'information, de sensibilisation et de mise en réseau, tout en portant une attention particulière à quatre thématiques : la gouvernance institutionnelle, le recrutement et les promotions, l'articulation des vies professionnelle et privée et le mentoring.

Les missions des PCG ont été décrites dans le « Cahier des charges de la *personne de contact genre* »¹. Elles incluent notamment la coordination, pour son institution, de la rédaction d'un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre. La réalisation d'un tel rapport représente l'occasion pour chaque institution de disposer d'un ensemble de données précises et standardisées au sujet de l'égalité de genre. Le réseau des PCG produit également un tableau d'indicateurs communs standards qui permet au lecteur de se faire une idée rapide de la situation au sein de chaque institution concernant les indicateurs principaux en termes d'égalité de genre. La rédaction d'un tel rapport constitue une occasion pour chaque institution de s'interroger à propos de sa politique de genre lorsqu'elle prend connaissance des différents chiffres et indicateurs liés au genre, ainsi que d'un tableau commun qui consigne l'ensemble des bonnes pratiques en termes d'égalité de genre mises en œuvre au sein des différentes institutions. L'ensemble des rapports sur l'état de l'égalité de genre est publié et disponible ouvertement sur les sites web des institutions concernées.

Plusieurs PCG se sont également investies depuis plusieurs années dans la création du master de spécialisation en études de genre, qui a été inauguré le 15 septembre 2017 à l'Académie royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique. Ceci représente l'aboutissement d'un long processus et constitue une réussite significative pour l'égalité de genre au sein des universités de la FWB.

Le financement octroyé au réseau des PCG est crucial dans le sens où il permet à chaque institution de dégager du temps de travail pour effectuer des actions liées à la mise en place et à l'exécution d'une politique de genre. Il permet également de légitimer le réseau et de conférer au travail qu'il produit une reconnaissance certaine de la part des autorités, ce qui est de nature à faciliter et accélérer l'établissement et l'exécution de politiques liées au genre au sein des différentes institutions impliquées dans le réseau. Les missions liées au genre dans lesquelles les différentes PCG s'impliquent sont diverses et l'existence du réseau comme lieu d'échange et de mise en commun des bonnes pratiques mises en œuvre joue un rôle de catalyseur.

N'ayant pu obtenir la pérennisation du financement des PCG, le réseau ne désespère pas de l'obtenir dans le futur. Bien que le financement soit renouvelé chaque année depuis la création du réseau, sa pérennisation permettrait non seulement d'avoir une vision à plus longue échéance mais également de conférer une légitimité pérenne et reconnue au réseau. Ceci permettrait de participer à la mise en œuvre plus aisée de politiques liées au genre sur le long terme. L'égalité de genre est encore loin d'être parfaite dans le monde universitaire et la nécessité d'une continuité dans le déploiement des efforts consentis ces dernières années dans le domaine semble plus que jamais d'actualité.

¹ Voir annexe 4.1.

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). A ce titre, l'organisation emploie plus de 2000 chercheurs qui poursuivent leurs recherches au sein des 6 universités de la FWB.

Le Fonds accorde une importance toute particulière aux questions relatives à l'égalité de genre. C'est pour cette raison que l'organisation a rejoint le réseau des « *personnes de contact genre* » en 2015. Celui-ci permet aux institutions membres d'échanger des informations et partager des bonnes pratiques en matière d'égalité de genre. Les membres du réseau rédigent également un rapport annuel chiffré qui représente une occasion pour chaque institution de disposer de chiffres précis et standardisés au sujet de l'égalité de genre dans son institution, et de comparer ceux-ci à ceux des autres institutions.

Dans le cadre de sa politique de genre, le F.R.S.-FNRS a mis l'accent cette année sur le monitoring statistique des résultats des différentes procédures d'évaluation qu'il organise dans le but de détecter tout biais potentiel qui serait lié au genre des candidat·e·s. Depuis la réforme de ses procédures d'évaluation qui a eu lieu en 2010, le Fonds n'a eu de cesse de contrôler l'efficacité de celles-ci et l'absence de biais éventuels qui seraient induits par ses procédures, pour être en mesure le cas échéant d'adapter celles-ci au plus vite. Les biais potentiels liés au genre occupent une place centrale parmi les différents biais potentiels que le Fonds tient à l'œil.

En 2016-2017, le F.R.S.-FNRS a réalisé pour la première fois une étude scientifique au sujet du genre (Beck et Halloin 2017)². L'article en question, publié dans une revue scientifique internationale de référence en matière d'évaluation de la recherche, présente une analyse statistique de données issues de 6393 demandes de financement soumises auprès du F.R.S.-FNRS entre 2011 et 2015. Dans le cadre de cette analyse de large ampleur, les auteurs ont testé la présence ou l'absence de corrélations entre le genre d'un·e candidat·e et la probabilité de succès. Les résultats obtenus ont montré que l'octroi de financements par le F.R.S.-FNRS n'est pas lié au genre des candidat·e·s pour l'ensemble des instruments de financement considérés à l'exception de l'un d'entre eux (les Crédits de recherche) pour lequel les hommes représentent la grande majorité des candidat·e·s.

Le F.R.S.-FNRS prend ce résultat au sérieux et monitore désormais les procédures d'évaluation des Crédits de recherche avec attention. Le rapport sur l'état de l'égalité de genre de cette année présente les données 2016, et le lecteur pourra constater que les taux de succès pour les Crédits de recherche sont similaires pour les candidates et les candidats. Dans le cadre de ses procédures d'évaluation de manière générale, le F.R.S.-FNRS a également introduit en 2016 un point sur la prise en compte de l'équilibre hommes/femmes au sein des procédures internes en matière de sélection des experts à distance. Une « *personne de contact genre* » a également été désignée pour les actions internationales du F.R.S.-FNRS (ERA-NET, H2020, etc.).

De manière générale, le financement octroyé au F.R.S.-FNRS pour l'année académique 2016-2017 a permis au Fonds de poursuivre ses actions pour l'égalité en termes de genre. L'année prochaine, le Fonds maintiendra sa participation au réseau des « *personnes de contact genre* » grâce à l'octroi d'un renouvellement du financement et poursuivra l'exécution de sa politique en matière de genre, articulée autour du monitoring des biais potentiels liés au genre, et de la participation à différents groupes de travail, comités et réseaux relatifs au genre.

² Beck, R. and Halloin, V. (2017), 'Gender and research funding success: Case of the Belgian F.R.S.-FNRS', *Research Evaluation*, 26 (2), 115-23.

2.2. La promotion de l'égalité de genre à l'Université catholique de Louvain

Depuis des années, l'UCL témoigne d'un souci constant de valoriser et de soutenir les initiatives visant à mettre en lumière la problématique de l'égalité des genres dans l'exercice de ses trois missions. Cette attention, de plus en plus accrue au fil des dix dernières années, a stimulé la mise en place de solutions institutionnelles afin de tendre vers plus d'égalité, de transparence et d'efficacité.

En matière d'**enseignement**, cela fait plus de dix ans que l'UCL propose à ses étudiant·e·s de bachelier de suivre une « *mineure en études de genre* »³ (formation de volume équivalent à une demi année de cours, 30 crédits répartie sur les blocs annuels 2 et 3 du bachelier). En plus de cette formation de 1^{er} cycle unique en Fédération Wallonie-Bruxelles, l'UCL propose un nombre important de cours de bachelier et de master qui révèle une expertise bien présente dans des domaines très variés et une réelle dynamique pédagogique. Forte de cette expérience, l'UCL a d'ailleurs pris en charge le pilotage du groupe de travail interuniversitaire qui a permis la création du master de spécialisation « en études de genre » lancé ce 15 septembre 2017. L'engagement et de soutien de l'UCL pour l'enseignement des études de genre a également débouché sur la création d'une commission de programme spécifique et interfacultaire pour les études de genre.

Sur le plan de la **recherche**, le genre constitue l'un des axes de travail privilégié de plusieurs entités de recherche. L'UCL a pu s'appuyer sur l'expertise de la centaine d'enseignant·e·s et de chercheur·e·s travaillant sur cette thématique pour créer, en 2014, le « *Groupe de Recherche en Études de Genre* »⁴ (GREG). 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 de recherche autour de nombreux champs disciplinaires.

Par leur implication active dans de nombreux réseaux tant au niveau national qu'international, les chercheur·e·s de l'UCL mettent très concrètement leur expertise au **service de la société**. Ainsi, outre l'implication de plusieurs de ses membres dans des asbl promouvant les questions d'égalité dans la société, depuis que le parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a approuvé le décret instituant le « *Comité Femmes & Sciences* » en tant qu'organe consultatif, sa présidence est assurée par un représentant de l'UCL.

La volonté affirmée de l'UCL 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'UCL 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 chercheurs* »⁵ auprès de la commission européenne, l'UCL 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 chercheur·e·s. Et en octobre 2014, le Recteur de l'UCL 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 2020⁶, dont elle constitue l'un des axes majeurs.

Dépassant largement la déclaration d'intention, la **politique de genre de l'UCL**⁷ 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 - et permettra encore – la concrétisation de nombreuses initiatives. Pour faire de l'UCL une institution plus égalitaire au sein de laquelle tous les talents s'épanouissent.

³ <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/le-genre-dans-l-enseignement.html>

⁴ <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos/groupe-de-recherche-en-etudes-de-genre.html>

⁵ <https://uclouvain.be/fr/chercher/euraxess.html>

⁶ <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/valeurs-et-vision.html>

⁷ <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite>

Depuis des années, l'Université de Liège (U-Liège) témoigne aussi d'un souci constant de valoriser et de soutenir les initiatives visant à mettre en lumière la problématique de l'égalité des genres, tout en stimulant la mise en place de solutions afin de tendre vers plus d'égalité, de transparence et d'efficacité.

En matière d'**enseignement**, le genre est présent dans plusieurs cours notamment à Hec, à la FSS, en Faculté de psychologie, en sciences politiques et droit, en sciences, en Philo et lettres et sciences de la communication. Certains cours sont spécifiquement ou indirectement liés au genre tel que recensés dans le rapport individuel de l'université.

L'U-Liège a été fortement impliquée dans le pilotage du groupe de travail interuniversitaire qui a permis la création du master de spécialisation « en études de genre » lancé ce 15 septembre 2017, grâce au travail de Claire Gavray (FSS).

Sur le plan de la **recherche**, le genre constitue l'un des axes de certaines entités de recherche comme EGiD (Hec-Liège) ou des entités liées à la violence conjugale en faculté de Psychologie ou à la littérature et l'histoire en FPL.

Par leur implication active dans de nombreux réseaux scientifiques et d'enseignement tant au niveau national qu'international, les chercheur-e-s de l'U-Liège mettent très concrètement leur expertise au **service de la société**. L'U-Liège a des représentantes dans le « *Comité Femmes & Sciences* », dans la commission consultative genre (ARGO) à la coopération internationale, au CWFH (Conseil Wallon pour l'égalité des femmes et des hommes) et à la commission communale Femmes et Ville. Plusieurs colloques et activités scientifiques ont été organisés dont un colloque le 8 mars 2017 sur la question des carrières des femmes dans le monde scientifique.

La volonté affirmée de l'U-Liège d'œuvrer résolument en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes en son sein se manifeste de manière tangible au travers d'un **ancrage institutionnel** renforcé de la thématique. Dans le cadre du dépôt de sa « *Stratégie des ressources humaines pour les chercheurs* »⁸ auprès de la commission européenne, l'U-Liège 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 chercheur-e-s. En octobre 2014, le Recteur de l'U-Liège désigne une conseillère pour la politique Genre et Diversité. Dès sa prise de fonction, la conseillère du Recteur œuvre à l'élaboration d'une politique qui a été présentée au conseil du rectorat. L'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre le sexisme sont des axes du plan stratégique du recteur (2017-2021). Un site web présentant le rapport et les actions est en cours de finalisation, il sera rattaché au Vice-recteur de la Citoyenneté, Didier Vrancken.

⁸ https://www.ulg.ac.be/upload/docs/application/pdf/2011-01/hsr4r_ulg_fr.pdf

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



Genre et Gouvernance

- Réforme des statuts de l'Université : tous les statuts des organes de gouvernance de l'Université ont été revus en 2016-2017. Ces statuts introduisent une obligation de moyens en matière de composition 1/3 – 2/3 de tous les organes de l'Université et un résultat de parité à atteindre

Genre et RH

- Carrière académique : révision en profondeur des critères structurant 1. Le recrutement des académiques – 2. Leur progression de carrière
 - Recrutement : recommandation au niveau des critères de recrutement de valoriser une mobilité post-doctorale en dehors de l'institution de thèse au même titre qu'une mobilité internationale ;
 - Recrutement : obligation de composer les commissions de recrutement selon le principe 1/3 – 2/3 et de valoriser la parité
 - Carrière : immunisation des congés de parentalité dans l'analyse des dossiers de promotion
 - Carrière : introduction et prise en compte du principe de carrière différenciée pour tenir compte des circonstances de la vie
 - Carrière : évaluation des trois missions de l'Université sur un pied d'égalité pour éviter le biais de genre lié à la survalorisation de la mission recherche dans les pratiques traditionnelles des commissions
- Carrière scientifique
 - Clarification des droits des chercheurs à contrat déterminé en matière de congés de parentalité et de prolongation de leurs mandats de recherche
 - Accompagnement des doctorants via la mise en place de rencontres d'inter-vision entre doctorants 'les midis des doctorants'
 - Exploration avec les chercheurs (doctorants et autres) et les académiques des opportunités et de la faisabilité liées au déploiement d'un système de mentoring au sein de l'UNamur (dossier en cours)
- Carrière ATG
 - Obligation de remplacer les personnes ATG en congé de parentalité
- Conciliation vie privée – vie professionnelle
 - Clarification des droits, des aides et des pratiques dans un « guide de la parentalité à l'UNamur » <https://www.unamur.be/services/qualite/genre/Parentalite/view>
 - Augmentation de la capacité d'accueil de la crèche universitaire : 15 nouvelles places via le plan 'Cigogne'

Genre et université

- Marketing et branding de l'Université : attention des services communication et info-études aux affichages et communications destinés aux étudiants en vue d'éviter les biais de genre
- Sensibilisation des étudiants et du personnel au biais de genre et à leurs effets professionnels et sociétaux dans certains domaines : le Droit, la Médecine et l'Informatique
- Participation de l'Université, à travers des projets de recherche et des conférences de la FUCID (Fondation Universitaire pour la Coopération Internationale au Développement), à la sensibilisation de la communauté universitaire sur la place de la femme dans la société et sur les inégalités structurelles et culturelles
- Existence d'un Cercle étudiant·e-s LGBTQI – le CHEM et d'une plateforme Facebook CHEM à l'UNamur

À l'Université de Mons, la subvention accordée régulièrement par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias en Fédération Wallonie-Bruxelles pour la prise en charge des questions d'égalité entre femmes et hommes a permis la mise en place de la « *personne de contact genre* » (PCG) et a donné une véritable impulsion à une réflexion constructive sur les inégalités, les stéréotypes, leurs causes et leurs effets. « Ce n'est pas parce qu'on n'a pas de chiffres que ça n'existe pas » rappelait récemment un ministre. Maintenant, des chiffres, on en a en matière de genre, ils sont compilés par la PCG, fournis dans un rapport annuel, comme dans chaque institution, et les inégalités ne peuvent plus être ignorées. Le « *Comité Femmes & Sciences* », où l'UMONS est représentée par deux de ses chercheur.e.s ainsi que par la PCG, peut désormais, car telle est sa mission, rendre des avis basés sur des statistiques fiables.

Soutenue par les autorités académiques – recteur, premier vice-recteur, vice-recteurs, administrateur –, la PCG de l'UMONS, qui a été désignée en 2014 comme conseillère du recteur, a formé dans la foulée un groupe de réflexion « Genre.S ». Le « S » a été ajouté symboliquement, en majuscule, afin de mieux souligner l'existence de plusieurs genres et le poids des préjugés sur les rôles qui leur sont attribués par et dans la société. Le « S » est séparé du mot genre par un point pour illustrer la manière de s'adresser désormais aux membres de la communauté – enseignant.e.s, étudiant.e.s –, en attendant que soit disponible sur nos claviers une ponctuation inclusive originale. À noter : le groupe Genre.S, qui comprend des membres du personnel ouvrier et administratif, des corps académique, scientifique et étudiantin, travaille sur base entièrement bénévole.

Les missions du groupe Genre.S, définies dès 2014, sont plurielles, à la mesure des discriminations, conscientes ou inconscientes, dont peuvent pâtir les personnes, du fait de leur identité troublée, minorée, méprisée... Comment faire par exemple pour changer le regard de certain.e.s vis-à-vis des transgenres ? Il s'agit d'abord pour nous de faire prendre conscience de ces discriminations en espérant faire changer les mentalités. C'est pour cette raison que nous multiplions les manifestations destinées aux publics les plus divers. Depuis 2014, le groupe met sur pied, entre autres, une journée d'études internationale « Genre » en novembre et un autre événement en mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes (représentation théâtrale, exposition ou film accompagné d'un débat). Un grand concours d'affiches pour lutter contre les stéréotypes a été organisé à destination du Pôle hainuyer et pas moins de 6 lauréat.e.s ont été primé.e.s pour leur création originale.

En matière d'enseignement comme de recherche, plusieurs services de l'UMONS s'intéressent aux études de genre et contribuent, par leurs publications et leurs cours, à enrichir leurs disciplines en chaussant les « lunettes genre », ce point de vue innovant qui renouvelle la manière de penser les problèmes dans la plupart des domaines. Comme les autres universités francophones de Belgique, l'Université de Mons participe au master interuniversitaire en études de genre, avec un cours interdisciplinaire au tronc commun, « *Genre et Corps* », et un cours à option, ainsi qu'à sa gestion. La PCG et le groupe Genre.S de l'UMONS assurent également une diffusion de l'information liée aux études de genre.

Mais toutes ces initiatives ne seraient rien si le bien-être de la communauté n'était pas au centre des préoccupations de l'institution. C'est en trouvant un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée que la personne se sent bien dans son université et qu'elle peut donner le meilleur d'elle-même. Le groupe Genre.S essaie d'aider la communauté UMONS à trouver cet équilibre en lançant des propositions ou en appuyant des décisions qui permettent de rectifier les déséquilibres, comme dans le cas des tâches ménagères. En janvier 2018, s'ouvrira une crèche, « Les P'tits Génies », qui accueillera les enfants de tous les personnels, ouvriers, administratifs, scientifiques, académiques et des étudiant.e.s, sans discrimination, de 7h à 18h30. C'est l'aboutissement d'un long effort initié bien avant la création du groupe Genre.S mais la crèche n'est pas la fin de ses efforts pour réduire les inégalités et vaincre les injustices.

2.6. La promotion de l'égalité de genre à l'Université libre de Bruxelles

Si l'égalité entre les femmes et les hommes est, de longue date, une préoccupation importante de la communauté universitaire et des Autorités de l'ULB, elle s'est institutionnalisée ces dernières années. Depuis 2015, la politique de genre fait pleinement partie des missions de l'un·e des Vice-Rectrices ou des Vice-Recteurs de l'Université, témoignant de son inscription dans les priorités de l'institution. Elle s'est en outre plus récemment dotée d'une Charte pour l'égalité de genre, qui traduit clairement son engagement à cet égard : « *Plus que jamais, en 2017, 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.* »

Dans ce cadre, plusieurs mesures, s'inscrivant notamment dans le plan d'actions *Euraxess Rights* de l'ULB, méritent d'être soulignées. Ainsi, les Statuts organiques de l'Université libre de Bruxelles et son Règlement électoral déterminent des modalités pour assurer la parité femmes / hommes dans la présentation des listes des candidat·e·s à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant·e·s ; en outre, 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.

L'une des mesures les plus notables est sans conteste la mesure *Cascade*. Elle 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. Cette mesure impose que la proportion des personnes du genre le moins représenté parmi les promu·e·s à un rang académique (par exemple, professeur·e) ne puisse être inférieure à cette proportion au niveau immédiatement inférieur (par exemple, chargé·e de cours). Appliquée pour la première fois durant l'année 2016-2017, la mesure *Cascade* a donné des résultats encourageants : 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'assouplir les critères de promotion).

Dans le domaine de la recherche, la *Maison des sciences humaines*, créée en 2015, abrite 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) et d'autres séminaires et manifestations scientifiques qui assurent la présence durable et la visibilité des études de genre à l'Université libre de Bruxelles.

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.

Les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et de reconnaissance des orientations sexuelles et identités de genre minorisées, sont réels. Toutefois, les inégalités subsistent, en particulier au niveau des progressions de carrière, et le sexisme, l'homophobie et la transphobie n'ont pas disparu des campus et des salles de cours ou de fêtes, comme nous l'ont rappelé plusieurs incidents durant l'année 2016-2017. L'effort doit être poursuivi. Il le sera.

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 »⁹.

Comme les cinq autres universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et le F.R.S-FNRS, l'USL-B bénéficie, depuis novembre 2013, d'un subside afin de prendre en charge les questions de genre avec l'appui de la « *personne de contact genre* » (PCG). Un tel subside a donné une véritable impulsion à la politique du genre qui, depuis, tend à se préciser et se consolider.

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 lui a donné pour mission de proposer au Conseil de direction un plan d'actions institutionnel et de discuter de la mise en œuvre des actions retenues. La composition de ce comité respecte une représentation des trois corps (académique, scientifique et administratif) de l'Université ainsi qu'une représentation des domaines d'études et de l'intérêt manifesté pour la problématique. Ensuite, en janvier 2016, la fonction de **Conseiller-ère du Recteur à la politique du genre** a été créée, fonction qu'occupe la Professeure Catherine DELFORGE. Autour de la Conseillère, une **Cellule « genre »** a été constituée, également composée de la PCG (Marie-Eve CARRETTE BOUCHAT) et de la représentante de l'Université au sein du groupe de travail « Master Genre » (Charlotte PEZERIL). Cette cellule a reçu 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**, faisant l'objet d'une communication large, 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.

Plusieurs bonnes pratiques existent désormais 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 », etc.) et dans le souci d'une meilleure *sensibilisation et information de la communauté universitaire, et plus particulièrement de la population étudiante* (organisation d'une « *Quinzaine du genre* », soutien apporté à un kot à projet, organisation annuelle de conférences abordant la problématique de l'égalité des genres, etc.).

⁹ Le texte intégral peut être consulté à l'adresse <http://www.usaintlouis.be/sl/1682.html>.

3. Données chiffrées

3.1. Indicateurs communs

		UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S-FNRS	
1)	Inscriptions 1 ^{er} et 2 ^e cycles	F	54,6	55,4	56	55,6	57,4	61,1	/
		H	45,4	44,6	44	44,4	42,6	38,9	/
2)	Inscriptions 3 ^e cycle / Doctorant.e.s pour le F.R.S-FNRS	F	44,9	49,0	47	41,2	46,7	44,4	48,9
		H	55,1	51,0	53	58,8	53,3	55,6	51,1
3)	Diplômes 1 ^{er} et 2 ^e cycles	F	58,3	57,9	61	59,7	n.c.	61,3	/
		H	41,7	42,1	39	40,3	n.c.	38,7	/
4)	Diplômes 3 ^e cycle	F	42,1	44,1	49	51,4	n.c.	66,7	/
		H	57,9	55,9	51	48,6	n.c.	33,3	/
5)	Personnel administratif / technique	F	59,8	60,0	62	60,7	58,9	71,1	65,4
		H	40,2	40,0	38	39,3	41,1	28,9	34,6
6)	Personnel scientifique temporaire / Post- doctorant.e.s / Chargé.e.s de recherche pour le F.R.S- FNRS	F	46,4	45,7	48	39,9	49,2	61,0	44,6
		H	53,6	54,3	52	60,1	50,8	39,0	55,4
7)	Personnel académique ou équivalent ¹⁰ / Mandataires permanent.e.s pour le F.R.S-FNRS	F	28,0	31,8	26	35,4	29,4	29,7	31,1
		H	72,0	68,2	74	64,7	70,6	70,3	67,9

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

- 1) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 1^{er} et le 2^e cycles des études pour l'année académique 2016-2017. Ne concerne pas le F.R.S-FNRS.
- 2) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 3^e cycle des études pour l'année académique 2016-2017. Pour le F.R.S-FNRS : les doctorant.e.s (ASP, FRIA, FRESH, CSD, SD) au 1^{er} février 2017.
- 3) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 1^{er} et du 2^e cycles des études lors de l'année académique 2015-2016. Ne concerne pas le F.R.S-FNRS.
- 4) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 3^e cycle des études lors de l'année académique 2015-2016. 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 2017. Pour le F.R.S-FNRS : le personnel administratif au 1^{er} février 2017.

¹⁰ selon la définition de chaque université

- 6) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel scientifique temporaire au mois de février 2017. Pour le F.R.S-FNRS : les post-doctorant.e.s (chargé.e.s de recherche) au 1^{er} février 2017.
- 7) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel académique ou équivalent¹¹ au mois de février 2017. Pour le F.R.S-FNRS : les mandataires permanent.e.s (CQ, MR, DR) au 1^{er} février 2017.
- 8) n.c. : non communiqué

¹¹ selon la définition de chaque université

3.2. Les chercheur·e·s 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 careers*¹²); cadre considéré par la commission européenne comme un instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheur·e·s. 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)

			UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S-FNRS
R1	Chercheur·e en début de carrière – Doctorant.e	F	47,5	48,8		42,7	44	59,9	48,9
		H	52,5	51,2		57,3	56	40,1	51,1
R2	Chercheur·e post-doctorant.e	F	45,0	36,1		38,9	45	31,1	44,6
		H	55,0	63,9		61,1	55	68,9	55,4
R3	Chercheur·e confirmé.e	F	37,7	38,3		28,7	54	33,3	34,2
		H	62,3	61,7		71,3	46	66,7	65,8
R4	Chercheur·e expérimenté.e	F	22,7	39,6		21,3	nc.	27,0	29,9
		H	77,3	60,4		78,7	nc.	73,0	70,1

Données au 02.2017.

¹² 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

4. 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 2016-2017. Pour en faciliter la lecture, les éléments ajoutés en 2016-2017 ont été identifiés en bleu.

Les principales bonnes pratiques sont présentées en six axes :

4.1. Bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

- en matière de gouvernance
- en matière d'ancrage institutionnel
- en matière de diagnostic
- en matière de communication

4.2. Bonnes pratiques développées concernant les personnels

- en matière de recrutement et promotion
- en matière de vie professionnelle / vie privée
- en matière de facilitation de la mobilité scientifique

4.3. Bonnes pratiques développées dans l'enseignement

- dans le 1^{er} et 2^e cycle
- en matière de sensibilisation des étudiant·e·s

4.4. Bonnes pratiques développées dans la recherche

4.5. Bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société

4.6. Autres bonnes pratiques

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 2016-2017. Pour en faciliter la lecture, les éléments ajoutés en 2016-2017 ont été identifiés en bleu.

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Gouvernance						
Ajout d'un article dans le règlement organique de l'UCL : « <i>L'UCL encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes</i> » (07-2016)	Parité obligatoire sur les listes électorales des candidat·e·s à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant·e·s	Égalité et sexisme dans le plan stratégique du recteur	L'UMONS « soutient l'égalité hommes / femmes dans les milieux académiques au sein de l'Université » (11 octobre 2017)	Les statuts de l'UNamur ont été modifiés, lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016, comme suit : « <i>L'UNamur encourage une représentation 2/3-1/3 dans tous les organes de gouvernance de l'Université</i> ». La nouvelle année académique 2017-2018 marquera l'entrée en vigueur de ces nouveaux statuts		
Adoption des règles de l'écriture inclusive dans le règlement organique, le règlement ordinaire et le règlement pour l'élection du recteur	Équilibre des genres parmi les deux membres cooptés internes du Conseil d'administration		Adoption progressive des règles de l'écriture inclusive			
Adoption des règles de l'écriture inclusive dans divers règlement d'ordre intérieur (secteurs, facultés, instituts de recherche) et divers documents internes (normes de gestion financière, etc.).	Les propositions de Vice-Doyen·ne·s de fonction doivent veiller à respecter l'équilibre des genres	Suppression de la mention « <i>mademoiselle</i> » dans les formulaires de l'U-Liège				

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
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 depuis 12.2012.		
Conseillère du Recteur pour la politique du genre	Conseillère des Autorités pour la politique de genre	Conseillère genre et diversité	Conseillère du Recteur sur les questions de genre	Vice-Rectrice en charge du Genre	Conseillère du Recteur à la politique du genre depuis le 1 ^{er} février 2016	
Nomination d'un-e « personne de contact genre »						
Définition et mise en œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs	Groupe de travail du Conseil d'administration : définition et mise en œuvre d'une politique de genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs	Présentation de la politique genre au conseil rectoral-élaboration d'un plan d'action	Groupe de réflexion Genre-S chargé, notamment, de formuler des propositions susceptibles d'apporter des avancées	Définition et mise en œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs	Le 27 juin 2016, le Conseil de direction a adopté une déclaration pour confirmer sa volonté de garantir et de promouvoir l'égalité ainsi que d'initier et soutenir des actions respectueuses de l'égalité des chances en luttant contre toute forme de discrimination. Le Comité d'accompagnement de la politique du genre (créé en décembre 2014) est chargé d'assurer le suivi de l'ensemble des points repris dans cette déclaration et de faire rapport au Conseil de direction une fois par an	Règlement des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS qui indique que la composition des commissions scientifiques veillera à tenir compte de la qualité scientifique et de la complémentarité des expertises en termes de disciplines scientifiques, tout en visant autant que possible un équilibre adéquat entre hommes et femmes
Indicateurs relatifs au Genre dans le Plan stratégique Louvain 2020 + présentation des indicateurs et du rapport annuel au Conseil rectoral, au Conseil d'administration et au Conseil d'entreprise	Tableau de bord sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB : indicateurs présentés annuellement au Conseil d'administration et au Conseil académique	Indicateurs genre des personnes de référence + indicateurs personnalités			Cellule « Genre » composée de la Conseillère du Recteur, de la PCG et de la représentante de l'institution au sein du GT Master « Genre ». Cette cellule a pour mission de prendre en charge la politique du genre et de travailler de concert avec le Comité d'accompagnement de la politique du genre.	
Election par le corps scientifique d'une personne en charge des questions de genre	Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB (issues des facultés et de départements de l'administration générale)	Réseau interne de personnes de contact genre (informel)			Comité d'accompagnement de la politique du genre, composé suivant des critères de représentation des trois corps et des domaines d'études, ainsi que de l'intérêt pour la problématique du genre. Ce comité est principalement chargé de tirer les enseignements du rapport sur l'état de l'égalité et de proposer des axes prioritaires d'actions	Ajout d'un point sur la prise en compte de l'équilibre hommes/femmes au sein des procédures internes en matière de sélection des experts à distance

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Diagnostic						
Définition d'indicateurs propres à la mise en œuvre de la politique du genre	Définition d'indicateurs (longitudinaux) propres à la mise en œuvre de la politique de genre	Définition d'indicateurs (longitudinaux) propres à la mise en œuvre de la politique de genre	Indicateurs relatifs au Genre dans le tableau de bord de l'Université	Suivi d'indicateurs genre relatifs à l'enseignement, la GRH et la gouvernance de l'Université	Base de données d'analyse statistique sexuée des membres des personnels. Base de données de suivi de la composition des commissions de nomination et promotion	Monitoring interne de l'impact éventuel du critère genre sur les taux de succès
Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université	Tableau de bord sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB : indicateurs présentés annuellement au Conseil d'administration et au Conseil académique	Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université en collaboration avec RADIUS (Cellule statistique de l'U-Liège).	Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université	Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université et présentation de ceux-ci aux organes de gouvernance de l'Université		
Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre au sein de l'institution : de nouvelles données chiffrées sont analysées chaque année	Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB (depuis 2012) : de nouvelles données chiffrées sont analysées chaque année	Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Liège	Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UMONS : de nouvelles données sont récoltées	Rédaction d'un rapport annuel genre (novembre 2015-novembre 2016) dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de non-discrimination et de gender mainstreaming établie par le Plan Genre (Vice-Rectrice au Genre + Groupe Genre)	Rapport annuel sur l'état de l'égalité des genres au sein de l'institution Présentation de ce rapport auprès de diverses instances et divers publics (le Rapport 2015-2016 a été présenté au Conseil de direction, au Conseil d'entreprise, auprès des membres du personnel et des étudiant-e-s. Il a également été diffusé auprès des ancien-ne-s étudiant-e-s via la Link@lumni (newsletter)) Mise en ligne du rapport sur le site internet de l'Université	
				Un volet «égalité des genres» figure désormais dans le rapport annuel du Premier Vice-Recteur sur la politique du cadre.		

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Mise à jour régulière des pages web institutionnelles présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant la politique de genre de l'ULB ainsi que l'agenda des activités liées à cette thématique	En construction	Page web institutionnelle présentant les initiatives de l'UMONS	Renouvellement annuel de la page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution, les organes en charge de la politique du genre et identifiant les personnes qui en relèvent et renvoyant vers le Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre et vers d'autres informations pertinentes	Publication notamment du rapport annuel présentant des données genrées Publications via le CREF de statistiques genre
Information à la communauté sur le 'Rapport sur l'état de l'égalité à NUCL 2014-2016'			Brochure genre mise à la disposition des étudiant-e-s rentrée 2017 pour faire connaître les activités du groupe Genre-S et les dispositions prises à l'UMONS		La déclaration du Conseil de direction du 27 juin 2016 est reprise dans la brochure de l'Université mise à disposition du public	Publication d'un F.R.S.-FNRS News à propos du genre
Logo 'Egalité'	Picto : La politique de genre à l'ULB		Logo – 'Genre-S Groupe de réflexion'	Picto : « Keep calm and Be gender Sensitive »	Communication plus systématique des informations en lien avec la politique du genre via la Com chez soi (newsletter du personnel)	Réponses à la presse au sujet du genre (ex : L'Echo de mars 2014)
Adresse conseillère pour la politique de genre@uclouvain.be	Adresse genre@ulb.ac.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la thématique du genre		Page Twitter du groupe Genre.S Adresse genre.s@umons.ac.be	Adresse genre@unamur.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'UNamur ou à l'extérieur, autour de la question du genre. Cette nouvelle adresse sera intégrée à la page web genre remodelée présentée fin septembre 2016.	Adresse pcg@usaintlouis.be destinée à recevoir et à diffuser des informations relatives aux questions de genre	

Guide du bon usage du genre dans la communication (écriture inclusive) + séances de sensibilisation + soutien à la formulation inclusive de communications et documents officiels	Recommandation pour la neutralisation en termes de genre des textes	Conscientisation des services administratifs et de communication sur neutralisation en termes de genre de textes et brochures issus des services UMONS	Guide de la féminisation des noms, titres et fonctions	Sensibilisation des membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre à la féminisation lexicale et la féminisation des textes (séance d'information donnée aux membres du Comité d'accompagnement par A. Dister. Conférence (le 18/05/2016 par A. Dister) sur la féminisation lexicale et la féminisation des textes à laquelle étaient conviés les membres du personnel et les étudiant-e-s (dans le cadre de la « Quinzaine du genre »)
Article dans ScienceToday : "L'Université, (encore) un monde d'homme ? "	Femmes de science : témoignages à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de sciences	Actualités concernant les activités du groupe Genre.S	Recommandations pour les annonces de vacances (non-discrimination des descriptifs de fonction et de profil)	La Cellule « Genre » apporte des conseils aux membres du personnel soucieux de féminiser leurs textes Visuel des brochures d'informations sur les programmes respectueux des genres (attention particulière au choix des photos et du genre en lien avec chaque filière d'étude) Mise en œuvre d'une communication respectueuse des genres dans les brochures et rapports institutionnels
Articles dans Louvain[s] : « Genre : un rapport à la norme "troublé" »	Avant-première du film <i>Les figures de l'ombre</i> , organisée avec la VUB	Fiches ' <i>Femmes illustres</i> '- Docteure honoris causa de l'UMONS – 2017, Michaëlle Jean		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
Elaboration d'une campagne contre le sexisme et le harcèlement, en collaboration avec l'Université de Genève	Reflexion sur les mesures à prendre en matière de harcèlement avec le conseiller en prévention, le service informatique – et le nouveau service récemment créé : le « service U-Psy », service d'aide et d'accompagnement psychologique destinés principalement aux étudiant-e-s en période de crise » (Mails aux étudiant-e-s)			
	Le magazine "LUMONS" a proposé plusieurs articles pour mettre en évidence le « Genre », informer la communauté UMONS et soutenir le groupe Genre.S.			

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Recrutement et promotion						
Mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques	Texte coordonné des modalités relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique : mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques		Recommandations générales du Recteur pour la parité dans les promotions des académiques	Introduction de la parité dans les commissions de recrutement/évaluation /promotion/nomination : le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions de recrutement et de promotion. Obligation de moyens qui s'impose à tous, l'objectif étant de tendre vers la parité	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
Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques	Mesure Cascade relative aux promotions dans le corps académique			Une veille « genre » est assurée au CA pour la composition de ces différentes commissions (recrutement et promotion)	Recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres	Critères d'éligibilité : ajout d'un an par enfant ou adoption pour les femmes
	Analyse genrée des rubriques pour le nouveau projet de CV type institutionnel : éviter les biais			Le concept de carrière différenciée est intégré dans la promotion des académiques (procédure temporaire – rattrapage). Il permet l'adaptation du contrat académique en fonction des circonstances de la vie	Un suivi « genre » est assuré au niveau du rectorat afin de vérifier que les Commissions de sélection et de promotion respectent la recommandation du Conseil de direction d'être composées d'au minimum une personne de chaque sexe (cf. déclaration du Conseil de direction du 27/06/2016)	
Lors de l'annonce de la vacance des postes académiques pour l'année 2018-2019, mention ajoutée dans la politique de recrutement : « <i>les candidatures féminines sont particulièrement encouragées</i> »	Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures de recrutement et de promotion dans le corps académique			Principe 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 et dès lors ne constituent plus un facteur de discrimination lors de l'analyse des dossiers.		

	Les personnes de référence à contacter par les commissions scientifiques concernant le corps académique doivent être si possible des deux genres				Supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande	
	Les candidat.e.s à un appel à projets ARC doivent être membres du corps académique depuis quatre ans au maximum ou avoir défendu leur thèse depuis moins de dix ans. Ces délais sont comptés à partir de la date de l'appel, augmentée d'une année par maternité				Fascicule d'aide aux responsables et campagne d'information sur le thème de la «non-discrimination»	
Analyse des promotions concernant le personnel administratif, technique	Analyse des promotions concernant le personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé				Remplacement en cas de congé maternité	
Sensibilisation des membres des comités de sélection à l'intérêt d'un recrutement équilibré H/F	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	Organisation d'un séminaire gérer sa carrière au féminin (3 demi-journée)			Lors de l'évaluation des dossiers académiques, les 3 missions de l'université sont analysées à poids égal. Cela permet d'éviter certains effets de bord liés à une survalorisation du poids de la recherche dans l'analyse des dossiers au détriment des missions d'enseignement et de service à la communauté dans lesquelles les femmes au sein de l'Université sont très actives.	

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Equilibre Vie professionnelle / vie privée						
CCT relative au télétravail						
Crèche de l'université	Crèche au campus du Solbosch (Ixelles) et au campus Erasme (Anderlecht)	Crèche en partenariat avec la ville de Liège	Début de la construction du bâtiment (crèche) - Ouverture de la crèche en janvier 2018 – pas de discrimination dans l'accueil entre enfants d'étudiant-e-s et du personnel – ouverture 7h à 18h30 – personnel spécialisé ...	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		Amicale du personnel, Services – organisation d'activités pour des enfants (fête des enfants, voyage Eurodisney, stages pour les enfants du personnel 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 de mariage, prime naissance enfant et petit-enfant, prime communion ou fête laïque... Développement des stages pour enfants durant tous les congés	Mesures de soutien aux responsabilités familiales : accueil extrascolaire (Club Temps Libre).		
Durant l'année qui suit l'accouchement, les académiques ont la possibilité d'être dispensée de charges d'enseignement (recours à des APH)	Assurance de revenus, complémentaires à la garantie légale : libéralité versée par l'ULB aux femmes enceintes (membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé) et le cas échéant allaitantes écartées par prophylactie, en ajout aux allocations de mutuelle		Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci.	Favoriser le remplacement des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental	Prolongation des mandats et des bourses de recherche en cas de congé de maternité. Pour le personnel scientifique temporaire, il peut y avoir une prolongation du mandat de 6 ans max. (avec possibilité de le prolonger d'une 7 ^{ème} année selon les cas et les demandes). 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	Prolongation de la bourse en cas de congé de maternité

Maintien de la rémunération pour quatre jours de congé pour 'raisons impérieuses' (Tout membre du personnel a légalement le droit de s'absenter pour faire face à des 'raisons impérieuses' à concurrence de 10 jours max/an pour un temps plein mais ces jours ne sont pas rémunérés)	L'ULB complète les sommes garanties par la sécurité sociale par un montant destiné à atteindre la même rémunération brute imposable que celle dont bénéficiait l'agent (membre du personnel admin., tech., de gestion et spécialisé) au moment où son congé a débuté : pour le personnel féminin pendant les périodes de congé pré et postnatal ; pour le personnel masculin pendant les périodes correspondant au repos post-natal de la mère et dans les circonstances particulières prévues par la législation ; pour les membres F ou M adoptant, pendant les périodes prévues par la législation relative au congé d'adoption		Réflexions sur l'amélioration du bien-être au sein de l'UMONS. Identification des besoins. Divers projets en cours. Création, au sein du Conseil de développement durable UMONS, de différents groupes de travail, parmi lesquels un groupe « Bien-être »	Recommandation de prendre en compte la conciliation vie privée/vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels – éviter réunions en soirée	
Mission d'information à l'UNIL pour réfléchir à des projets de Mentoring (formation) Analyse de pratiques du mentoring	Revue de la littérature, relevé des pratiques suivies par des universitaires en matière de mentoring et ébauche d'un plan d'actions potentiel	Projet de mentoring avec groupe femmes/hommes/ mixte	Multiplication des lieux réservés aux mamans qui allaitent. Collaboration dans l'enquête mentoring	Projet ARC prolonger la durée du congé de maternité Clarification par le SRH des règles de prolongation automatique des contrats de chercheur-e à durée déterminée pour tenir compte des congés de parentalité	
Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (AXE 2 : 'Conciliation des vies privée et professionnelle' et AXE 3 : 'Situation professionnelle des chercheur-e-s')	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' s'articulant autour de l'axe 'Conciliation des vies professionnelle'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences'	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (notamment axe 2, conciliation vies privée et professionnelle)	Participation au programme de travail du 'Comité Femmes & Sciences' (notamment axe 2, conciliation vies privée et professionnelle)	Participations à des GT du 'Comité Femmes & Sciences' (« Axe 2 : Conciliation des vies privée et professionnelle » et « Axe 4 : Genre et politiques d'enseignement et de formation »)

Application web et mobile de co-voiturage pour faciliter la mobilité des membres du personnel et des étudiant-e-s			Dispositions pour favoriser le covoiturage	Finalisation et mise en ligne d'un guide de la parentalité à l'UNamur - https://www.unamur.be/services/qualite/genre/Parentalite/view , en collaboration avec le SRH : ce guide présente de manière pédagogique les droits liés à la parentalité à l'usage des responsables, du personnel et des étudiant-e-s. Ce document sera intégré à la clé USB distribuée à tout nouveau membre du personnel		
Deux "Midi du CORTA" (pour le personnel administratif et technique) ayant pour thème : le télétravail et les congés						
Groupe Egalité (groupe paritaire employeur / représentations syndicales) : définition des priorités pour 2017-2018						
En collaboration avec le CPPT : campagne de sensibilisation intitulée : <i>'Maternité et bien-être au travail'</i>						

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels						
UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Facilitation de la mobilité scientifique						
Compléments de bourses postdoctorales pour faciliter la mobilité internationale		Réalisation d'une étude sur séjour à l'étranger des femmes académiques	Compléments de bourses postdoctorales pour faciliter la mobilité internationale dans certains cas (Fonds Franeau)	Dans le cadre des recrutements académiques et de la gestion de la mobilité des étudiant-e-s post-docs : recommandation de valoriser une mobilité 'en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat' plutôt qu'internationale.		
Faciliter le départ en sabbatique : Réduction - voire suspension - des charges d'enseignement (recours à des APH jusqu'à 60 h) + Soutien financier (max 3.000€)		Faciliter le départ en sabbatique : Réduction - voire suspension - des charges d'enseignement (recours à des APH jusqu'à 60 h) + Soutien financier (max 3.000€)				
Faciliter le départ en sabbatique : « Les midis du sabbatique » (information annuelle)						
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-e-s' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-e-s' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-e-s' (Euraxess) + HR Strategy	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-e-s' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la 'Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-e-s' (Euraxess)		
	Critère séjour de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat	Réalisation d'une étude sur parentalité et doctorat				

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT

Offre d'enseignement – 1^{er} et 2^e cycle

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B
<p>1^{er} cycle : Clarification de l'offre d'enseignement (« <i>Mineure en études de genre</i> ») + positionnement sous le label 'Enjeux de société' + validation des AA spécifiques</p>					
2^{ème} cycle : Participation au master interuniversitaire en études de genre					
<p>L'option « <i>Parenté, famille et genre</i> » du « Master en anthropologie. La finalité spécialisée « <i>Approche interdisciplinaire de la famille et du couple</i> » du Master en sciences de la famille et de la sexualité</p>	<p>Master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités</p>	<p>Cours obligatoire gestion de la diversité avec genre au master GRH (FSS) à option pour master Hec</p>	<p>Création d'une nouvelle option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « <i>Genre, langage et communication</i> ». Offre de cours : Études de «genre» : problématisation ; Approches plurielles du «genre» 1 et 2 ; «Genre» : questions de recherche et stages (10 ou 15)</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en genre : « <i>Philosophies féministes et de genre</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Sciences sociales et genre : Lecture critique de textes</i> » -(5 Crédits) + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire.</p>
<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Méthodes de recherches sur le genre</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Sexualité, genre et société</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Genre et travail</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Genre et Corps</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Philosophies féministes et de genre</i> » + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire</p>	<p>Cours du tronc commun créé pour le master en études de genre : « <i>Sciences sociales et genre : Lecture critique de textes</i> » -(5 Crédits) + Participation à l'encadrement des mémoires et des stages, au comité de gestion, au jury restreint du master interuniversitaire.</p>
<p>Création de 2 cours supplémentaires pour le Master en études de genre : - <i>Psychologie du genre</i> (5 crédits) - <i>Gender and Sustainability in Utopian/Dystopian Literatures in English</i> (5 crédits)</p>	<p>Participation au master genre : plusieurs professeur-e-s impliqué-e-s de différentes facultés</p>				<p>Création d'un cours supplémentaire pour le Master en études de genre : « <i>Law and gender discrimination</i> » (5 crédits) qui fait partie des cours à options.</p>

Cours intégrant la dimension « genre » dans de nombreux programmes de formation	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'ULB	Différents cours sur le genre (FSS/ Hec/PHL) - Cours intégrant la dimension « genre » dans de nombreux programmes de formation	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'UMONS	Thématique du genre abordée dans plusieurs cours depuis plusieurs années et ce, au sein des facultés de droit et de sciences économiques	Dans les différents programmes proposés par l'Université, cours intégrant la dimension « genre »
	Convention multilatérale du programme européen / international de Master EGALES : études de genre et actions liées à l'égalité dans la société				
	Chaire Suzanne Tassier relative aux conditions de travail des femmes et visant à promouvoir la recherche en études de genre				
Participation au GT œuvrant au développement du logiciel de la base de données des cours afin d'intégrer un indicateur genre	Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre	Participation projet Sophia autour mémoire genre	Mémoires et thèses 'genre' encouragés		

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT

Sensibilisation des étudiant-e-s

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B
Campagne de promotion des études d'ingénieur auprès des étudiant-e-s 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 civile auprès des jeunes filles de l'enseignement secondaire et à sensibiliser la société au sujet de l'importance de la diversité des genres dans les écoles d'ingénieur-e-s		Voir « communication »	Campagne de promotion des études en Sciences Informatique auprès des étudiant-e-s (brochure et concours Vidéo)	
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-e-s diplômé-e-s à la question de la mixité dans le monde du travail	Organisation de plusieurs conférences auxquelles les étudiant-e-s peuvent participer		Chaque année en novembre, journée d'études (2017 : guerres et genre-s) Chaque année en mars : une activité grand public pour la journée internationale du droit des femmes (film, spectacle, exposition, + débat...) 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	Conférence 2017 organisée sur les biais de genre dans les études de Médecine, Informatique et Droit visant à sensibiliser les étudiant-e-s sur les effets de genre qui pèsent sur ces professions	Organisation de la Quinzaine du genre (du 9 au 19 mai 2017) : exposition, midi-rencontre entre étudiant-e-s et enseignant-e-s, deux conférences. Volonté d'organiser une Quinzaine du genre tous les deux ans. En dehors de la Quinzaine du genre, organisation de plusieurs conférences auxquelles les étudiant-e-s peuvent participer.
Prix ISIS récompensant un mémoire de master traitant de l'égalité Homme-Femme-Intersexe	Prix Suzanne Tassier				
	Organisation d'un workshop Genre et orientation dans les études universitaires				

<p>Groupe de travail réfléchissant aux solutions informatiques à mettre en place pour permettre un inventaire informatisé des enseignements traitant du genre</p> <p>« Kap Hot », kot à projet ayant pour objectif, entre autres, d'ouvrir les esprits sur une sexualité différente afin de casser les tabous et les stéréotypes qui entourent encore la sexualité d'aujourd'hui</p> <p>Présentation de la politique de genre au CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes</p>					<p>Existence d'un Cercle étudiant.e.s LGBTQI – le CHEM et d'une plateforme facebook CHEM à l'UNamur</p>	<p>Existence du kot à projets « Genre:s et égalité » (KAP « individuel »)</p>
<p>Groupe de travail pour le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre : expérience-pilote avec quatre facultés</p>				<p>Mesures pour éviter toute discrimination à l'inscription des étudiant.e.s transgenres, en collaboration avec le Service des inscriptions et le Service social</p>	<p>Le projet IAKA (Increase the Amount of Knowledge Available) s'inscrit dans la volonté de l'UNamur de définir le dictionnaire des données de l'Université. Dans ce cadre, un groupe de travail porte sur le « genre et civilité » dans les données identifiantes. Ce groupe aborde également la question des personnes transgenre et de la neutralité des identifiants</p>	
<p>Atelier <i>Pour une pédagogie sensible au genre</i> dans le catalogue de formations internes accompagnant les enseignant.e.s de l'ULB</p>						
<p>Contact avec l'AGL pour envisager d'éventuelles collaborations dans le cadre de la politique "genre" initiée par cette dernière ; prise en charge, par l'AGL, de l'organisation de la manifestation 'One billion rising'</p>	<p>Des mémoires de fin d'études sont récompensés par des prix de l'Universités des Femmes</p>	<p>Des mémoires de fin d'études sont récompensés par des prix de l'Universités des Femmes</p>	<p>Implication dans le groupe de travail 'femmes dans la carrière numérique'</p>			

Principales bonnes pratiques développées dans la RECHERCHE

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Soutien à la création du GREG (Groupe de recherche en études de genre)	STRIGES : structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	FERULG depuis 2001		FUCID (Fondation Universitaire pour la Coopération Internationale et le Développement) : organisation de conférences visant à sensibiliser les étudiant·e·s et le personnel sur la place et le rôle des femmes dans le développement		Réalisation d'une étude statistique donnant lieu à la rédaction d'une publication scientifique dédiée au genre (Beck R and Halloin V, Gender and research funding success: Case of the Belgian F.R.S.-FNRS, <i>Research Evaluation</i> 26(2), 2017, pp. 115-123)
Soutien au projet de recherche FP7 GARCIA – (<i>Gendering the Academy and Research: Combating Career Instability and Assymetries</i>)	Veille par la Cellule-Europe du Département de recherche, notamment à l'égard des appels à projets de la Commission européenne		Participation au projet Garcia	Midi des doctorants : lieu de rencontre supervisée entre les doctorants pour échanger sur leurs 'parcours de vie doctorale' - Accompagnement et mentoring des chercheur·e·s : 1 ^{ère} rencontre en vue de la mise en place de formations dédiées aux promoteurs et aux futurs mentors. Cette réunion a permis de baliser les besoins et les contraintes qui pèsent sur les chercheur·e·s et leurs promoteurs en termes d'accompagnement à la recherche. Elle a aussi permis de baliser la question et de proposer des pistes de travail à la nouvelle Vice-Rectrice en charge de la Recherche		Soutien financier du groupe de contact « Le genre : des théories aux stratégies de recherche »
Workshops du GREG (Groupe de recherche en études de genre)	Séminaires SEXTANT visant à promouvoir les recherches sur les questions de genre et de sexualité menées à l'ULB Atelier Genre(s) et sexualité(s)		La revue « Cahiers internationaux de symbolisme » (Centre international d'études philosophiques de l'Université de Mons) a lancé un appel à contribution pour un numéro thématique « genre » 2016 : Publication du volume « Genre » dans la revue <i>Cahiers internationaux de symbolisme</i>	Direction académique et scientifique du projet « Gender and Development » financé par les Nations-Unies et exécuté par le World Institute for Development Economics Research (WIDER) des Nations Unies à Helsinki		

Cycle de conférences initié par le Faculté de théologie - 'Le salut vient des femmes'	Cycle de conférences Femmes et Universités	Cycle de conférences organisé par FERULG	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 »	Journée d'étude annuelle sur le Genre et l'Université	Organisation de conférences en lien avec le genre	
Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur-e-s » (Euraxess Rights)	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur-e-s » (Euraxess Rights)	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur-e-s » (Euraxess Rights)		Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur-e-s » (Euraxess Rights)		
Participation au GT visant à créer un indicateur permettant d'identifier les recherches intégrant une dimension genre	Financement pour la mise en place d'une école doctorale d'été francophone en études genre avec l'Université de Lausanne	Participation au GT visant à créer un indicateur permettant d'identifier les recherches intégrant une dimension genre				Ajout du champ-descripteur « IDR-32 Etudes de genre »
Soutien et participation à la conférence de clôture du projet de recherche GARCIA (« Gendering the Academy and Research : Combating Career Instability and Asymmetries »)	Podcast sur l'histoire du féminisme au XXe siècle			Participation au réseau COST ISO1409 : Gender and Health Impacts of Policies extending working Live in Western Countries		
		Réseau Genre et Diversité à AGRH (association francophone des chercheur-e-s en GRH)				
Présentation de la politique de genre de l'UCL lors de la 5 ^e journée du CORSI : "Les savanturiers : politiques de genres à l'université"	Enquête interuniversitaire L'excellence a-t-elle un genre ?	Colloque 11 ^e rencontres internationales de la diversité (plusieurs ateliers autour du genre)	Communications à des colloques, publications diverses (études femme ou genre) – NB importance d'assister à des colloques pour rediffuser l'information en interne			

Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société						
UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Participation au réseau des « personnes de contact genre » (PCG)						
Participation au « Comité Femmes & Sciences » et aux groupes de travail de ce Comité						
Collaboration avec l'ARES – « Lutte contre les violences »						
Participation au groupe de contact FRS-FNRS « Le genre : des théories aux stratégies de recherche »	Participation au groupe de contact FRS-FNRS « Le genre : des théories aux stratégies de recherche »					
Implication dans Grabuges et Sophia	Implication dans Grabuges et Sophia	Implication dans Grabuges et Sophia	Contacts avec Grabuges et Sophia	Contacts avec Grabuges et Sophia	Participation de plusieurs chercheurs et enseignants à Sophia	Participation à GENDER-NET
Participation au «Conseil consultatif genre et développement» - Centre national de coopération au développement	<i>Equality Law Clinic</i> : en travaillant sur des 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 «Conseil consultatif genre et développement» - Centre national de coopération au développement				Participation à l'élaboration des statistiques présentes dans le SHE Figures pour la Belgique francophone (tous les 4 ans)
Contribution à la journée organisée par l'Ethical Forum: "Is Academia a place for women? The strenuous road from Ph. D. student to rector"	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 plate-forme Nam'Elle (collaboration Ville et associations)		
		Participation au CWFH (conseil wallon pour l'égalité des F et des H) membre du bureau				
		Implication dans réseau 'Femmes entrepreneure' (réseau FAR et Diane)				

Représentation de l'UCL 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	Participation et présentation de communications dans de nombreux colloques	Participation à des débats (monde associatif et politique) (EX. « <i>Pourquoi les femmes doivent-elles encore se battre pour leurs droits ?</i> » avec des élu-e-s à Mons et représentant-e-s du monde associatif local.		
Contribution à la soirée-débat au Parlement européen sur le thème ' <i>Les droits de l'homme et la lutte contre la violence à l'égard des femmes</i> ' organisée à l'occasion de la journée des droits de la femme		Colloque femmes et sciences le 8 mars 2017			
Contribution et participation au 'Midi de l'ARES' : ' <i>Genre et recherche : changer son regard pour mieux changer la réalité</i> '					

AUTRES bonnes pratiques

UCL	ULB	U-Liège	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Night shop - Utopies au féminin pluriel (Soirées-rencontres thématiques)	Exposition 'Salope / et autres noms d'oiselles'	Réseau genre et GRH (AGRH) et conseiller égalité grande école	JE « Mariages forcés » (Soroptimists) (Nouvelles actions à prévoir avec ce partenaire)			
Organisation d'1 manifestation « One Billion Rising Revolution » - (violences faites aux femmes) (en 2015, 2016 et 2017)	Formation à distance organisée par l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) : Genre – concepts et approches suivie par la PCG	Collaboration avec des équipes internationales (université Laval, école de gestion françaises et suisse	Concours d'affiches pour lutter contre les stéréotypes de genre (étudiant·e·s et personnels) pour l'UMONS et le pôle hainuyer - Suite prévue : exposition des affiches Remise du prix à 6 lauréat·e·s / Expositions des affiches			
		Colloque Gestion de la Diversité 2015 et animation des ateliers genre dans RID 2016 et 2017	Deux soirées « Plafond de verre » (Soroptimists)			
		Evaluation scientifique de nombreux articles sur le genre	Conférence Utopia – féminismes (Mundaneum)			
			Interview dans LUMONS	Articles dans Omalius, la revue de l'UNamur		
			Dossier docteurs honoris causa			
			Pièce de théâtre « Potiche » - Journée des droits des femmes	Journée de la Femme (Mars)		
			Extension du Groupe Genre-S au Pôle hainuyer Collaboration avec les hautes écoles pour certains projets			

5. Annexes

5.1. Cahier des charges de la « personne de contact genre » pour l'année académique - 2016-2017

Note préliminaire

La « *personne de contact genre* » assume trois missions principales, concernant tous les aspects des problématiques de genre propres à son institution : informer, sensibiliser et mettre / être en réseau. Par celles-ci, elle contribue à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de son établissement.

En 2016-2017, le réseau des « *personnes de contact genre* » a pour ambition de porter une attention particulière à quatre thématiques majeures : (a) la gouvernance institutionnelle, (b) le recrutement et les promotions, (c) l'articulation vie professionnelle / vie privée (notamment soutien de la parentalité) et (d) le mentoring. Ces problématiques pourront s'articuler aux aspects plus spécifiques qui sont développés ci-dessous. Dans le prolongement des missions qui lui sont imparties, il s'agira spécialement pour la « *personne de contact genre* » de (i) conseiller les autorités de son institution, (ii) informer et sensibiliser la communauté universitaire et (iii) assurer une veille de la réalisation des actions mises en œuvre dans le cadre de ces thématiques.

Mission d'information

- **Poursuivre la rédaction annuelle d'un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre**
 - Approfondir le canevas commun du rapport institutionnel dans une optique d'émulation et de renforcement des actions entreprises.
 - Veiller à ce que le rapport continue à identifier les bonnes pratiques développées au sein de l'institution selon un canevas commun.
 - Présenter un bref rapport d'activités réalisées durant l'année académique 2016-2017.
 - Proposer des recommandations et / ou des plans d'actions pour les années futures.

- **Rédiger un rapport commun aux institutions synthétisant les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre. Y inclure :**
 - un tableau commun des bonnes pratiques ;
 - des données chiffrées agrégées (issues d'indicateurs communs aux institutions).

- **Assurer 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**
 - Réunir le groupe de travail des « *personnes de contact genre* » au minimum trois fois par an.

Mission de sensibilisation

- **Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la recherche et l'enseignement en genre auprès des corps académique / scientifique / administratif, des étudiant-e-s et du grand public**
 - Organiser (ou collaborer à l'organisation) des activités de diffusion et de sensibilisation comme des conférences, colloques, séminaires, formations, etc.
 - Coordonner et faire participer son institution, une fois par an, à une activité commune (table ronde, conférences, etc.) sur une thématique sélectionnée par toutes les institutions.

- Veiller à mieux distiller les valeurs de genre auprès des instances internes : service des ressources humaines, Conseil de recherche, Conseil d'entreprise, etc.
- Assurer la bonne circulation des informations entre les personnes impliquées dans les questions de genre : conseillère, conseiller, vice-recteur, vice-rectrice, groupes de recherche ou autres groupes de réflexion

Mission de mise en réseau

- Soutenir l'organisation, le lancement et le suivi du master inter-universitaire de spécialisation en études de genre
- Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question de genre au niveau intra-universitaire et du F.R.S.-FNRS
 - Poursuivre l'identification des personnes relais pour les questions de genre dans les lieux considérés comme pertinents pour l'institution : facultés, départements, instituts ou autres.
 - Envisager les synergies possibles avec l'ARES.

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 F.R.S-FNRS :

- F.R.S-FNRS : <http://www.frs-fnrs.be/index.php/presse/publications>
- UCL : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite/initiatives-ti.html>
- U-Liège : <http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/207847>
- UNamur : <https://www.unamur.be/genre>
- UMONS : <https://portail.umons.ac.be/fr/universite/admin/rectorat/genre/pages/default.aspx>
- ULB : <http://www.ulb.ac.be/ulb/presentation/genre.html>
- USL-B : <http://www.usaintlouis.be/sl/genre.html>

5.3. Personnes de contact genre

- | | | |
|----------------|------------------------------|--|
| • F.R.S-FNRS : | Nadège Ricaud | nadege.ricaud@frs-fnrs.be |
| • UCL : | Edithe Antoine | edithe.antoine@uclouvain.be |
| • U-Liège : | Annie Cornet | annie.cornet@ulg.ac.be |
| • UNamur : | Nathalie Grandjean | nathalie.grandjean@unamur.be |
| • UMONS : | Catherine Gravet | catherine.gravet@umons.ac.be |
| • ULB : | Monique Tavernier | monique.tavernier@ulb.ac.be |
| • USL-B : | Marie-Eve Carrette – Bouchat | marie-eve.carrette-bouchat@usaintlouis.be |