

# **RAPPORT 2016 SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE LIÈGE**

Annie CORNET, Alexis HAKIZUMUKAMA

Hec-Liège (ULg)

Avec la collaboration de

Marine MARECHAL (Lucid / EGiD),

Elena CHALUNE et de Fabienne MICHEL, cellule Radius ULg

de Brigitte ERNST (EURAXESS - HR Strategy et R&D – ULg)

Octobre 2016

EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion) / Hec-Liège

Quartier des agoras, place des orateurs B31 / bt 48-

B-4000 LIEGE / [annie.cornet@ulg.ac.be](mailto:annie.cornet@ulg.ac.be)



## HR Strategy and Euraxess



T



Avec le soutien de la Fédération Wallonie – Bruxelles



# Table des matières

<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>1 COMPARAISON DES INDICATEURS POUR CHAQUE UNIVERSITÉ DE LA FWB</b> .....	<b>7</b>
<b>2 DONNÉES STATISTIQUES POUR L'ULG</b> .....	<b>9</b>
2.1 LES ÉTUDIANTS PAR NIVEAU, DISCIPLINE .....	9
2.1.1 <i>Inscriptions</i> .....	9
2.1.2 <i>Diplômes obtenus</i> .....	12
2.1.3 <i>Accueil des étudiant-e-s réfugié-e-s</i> .....	15
2.1.4 <i>Doctorant</i> .....	15
2.1.5 <i>Mobilité IN et OUT des étudiant-e-s</i> .....	19
2.1.6 <i>Etudiants PED (Pays en voie de développement)</i> .....	21
2.1.7 <i>Synthèse des données statistiques pour les étudiant-e-s</i> .....	23
2.1.8 <i>Carrières des étudiant-e-s</i> .....	23
2.2 LE PERSONNEL ULG .....	26
2.2.1 <i>Personnel administratif et de gestion (PATO) par niveau</i> .....	26
2.2.2 <i>Personnel scientifique</i> .....	28
2.2.3 <i>Personnel FNRS</i> .....	30
2.2.4 <i>Personnel académique</i> .....	31
2.2.5 <i>Responsables centre de recherche et spin-off</i> .....	34
2.3 INSTANCES DE DÉCISION DE L'UNIVERSITÉ .....	35
2.4 PRESSE, PRIX ET BOURSES .....	36
2.4.1 <i>Les femmes de l'ULg dans la presse</i> .....	36
2.4.2 <i>Honoris causa</i> .....	38
2.4.3 <i>Grandes conférences liégeoises</i> .....	38
2.4.4 <i>Prix</i> .....	38
2.4.5 <i>Prix Francqui et FNRS</i> .....	40
2.5 INVENTAIRE DES ENSEIGNEMENTS (OU COURS ISOLÉS) .....	40
2.5.1 <i>Faculté des sciences sociales (Institut des Sciences humaines et sociales)</i> .....	41
2.5.2 <i>Faculté de Médecine</i> .....	43
2.5.3 <i>HEC-ULg</i> .....	44
2.5.4 <i>Faculté de Philosophie et Lettres</i> .....	45
2.5.5 <i>Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation</i> .....	45
2.5.6 <i>Faculté de Droit, de sciences politiques et de criminologie</i> .....	46
2.5.7 <i>Faculté des Sciences</i> .....	46
2.6 INVENTAIRE DES RECHERCHES SUR LE GENRE .....	47
2.6.1 <i>Chaire</i> .....	47
2.6.2 <i>Projets européens</i> .....	47
2.6.3 <i>Liste des recherches en cours en lien avec le genre</i> .....	47
2.6.4 <i>Doctorats finalisés</i> .....	51
2.6.5 <i>Doctorats en cours</i> .....	53
2.6.6 <i>Inventaire des mémoires par discipline ciblés sur l'égalité H/F</i> .....	53
2.7 POLITIQUES DE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT .....	54
<b>3 POLITIQUES MENÉES PAR L'ULG POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ</b> .....	<b>56</b>
3.1 LES ACTIONS DE 2014 - 2016 .....	56
3.2 LE RÉSEAU EURAXESS ET LA HR STRATEGIE .....	56
3.3 LE FER ULG .....	56
<b>4 PISTES D'ACTION</b> .....	<b>62</b>
4.1 PISTES D'ACTION CENTRÉES SUR LES INDIVIDUS .....	63

4.2	PISTES D’ACTION CENTRÉES SUR L’ORGANISATION .....	63
4.3	PISTES D’ACTION CENTRÉES SUR LA SOCIÉTÉ .....	64
<b>5</b>	<b>RAPPORT D’ACTIVITÉS.....</b>	<b>65</b>
<b>6</b>	<b>ANNEXE : LISTE DES FEMMES MEMBRES DU CORPS ACADÉMIQUE ULG (2016) .....</b>	<b>66</b>
6.1	PROFESSEURES ORDINAIRES .....	66
6.2	PROFESSEURES.....	66
6.3	CHARGÉES DE COURS .....	67
6.3.1	<i>Enseignantes Haute Ecole</i> .....	68
<b>7</b>	<b>CAHIER DES CHARGES DE LA PERSONNE DE CONTACT GENRE 2015-2016 .....</b>	<b>69</b>
<b>8</b>	<b>BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE DE PROMOTION DE L’ÉGALITÉ DE GENRE (COMPARAISON UNIVERSITÉS).....</b>	<b>74</b>
8.1	PRINCIPALES BONNES PRATIQUES DÉVELOPPÉES SUR LE PLAN INSTITUTIONNEL .....	75
8.1.1	<i>Gouvernance</i> .....	75
8.1.2	<i>Ancrage institutionnel</i> .....	75
8.1.3	<i>Diagnostic</i> .....	77
8.2	PRINCIPALES BONNES PRATIQUES DÉVELOPPÉES CONCERNANT LES PERSONNELS .....	80
8.2.1	<i>Recrutement/Promotion</i> .....	80
8.2.2	<i>Equilibre vie professionnelle / vie privée</i> .....	82
8.2.3	<i>Mobilité internationale</i> .....	84
8.3	PRINCIPALES BONNES PRATIQUES DÉVELOPPÉES DANS L’ENSEIGNEMENT .....	85
8.3.1	<i>Offre d’enseignement – 1er et 2ème cycle</i> .....	85
8.3.2	<i>Sensibilisation des étudiant-e-s</i> .....	87
8.4	PRINCIPALES BONNES PRATIQUES DÉVELOPPÉES DANS LA RECHERCHE .....	89
8.5	PRINCIPALES BONNES PRATIQUES DÉVELOPPÉES DANS LE DOMAINE DES SERVICES À LA SOCIÉTÉ.....	91
8.6	AUTRES BONNES PRATIQUES.....	92
	<i>Tableau 1 : Tableau comparatif des indicateurs sexués entre les universités (2016) .....</i>	<i>8</i>
	<i>Tableau 2 : Graphique de synthèse.....</i>	<i>9</i>
	<i>Tableau 3 : Répartition sexuée des inscriptions régulières Bac et Master (2015-2016).....</i>	<i>10</i>
	<i>Tableau 4 : Répartition sexuée des premières inscriptions (2015-2016).....</i>	<i>10</i>
	<i>Tableau 5 : Répartition sexuée des inscriptions par secteur d’études (2015-2016).....</i>	<i>10</i>
	<i>Tableau 6 : Répartition sexuée des inscriptions par secteur d’études (2015-2016).....</i>	<i>10</i>
	<i>Tableau 7 : Répartition sexuée des inscriptions par domaine d’études (2015-2016).....</i>	<i>11</i>
	<i>Tableau 8 : Evolution du pourcentage de filles par faculté (de 2002-2003 à 2015-2016).....</i>	<i>12</i>
	<i>Tableau 9 : Répartition sexuée des étudiant-e-s dans les filières du numérique ULg/ FWB (2012-2013).....</i>	<i>12</i>
	<i>Tableau 10 : Répartition sexuée des diplômes obtenus par cycle (2014-2015) .....</i>	<i>12</i>
	<i>Tableau 11 : Répartition sexuée des diplômes obtenus par secteur (2014-2015) .....</i>	<i>13</i>
	<i>Tableau 12 : Répartition sexuée des diplômées par secteur d’études (2014-2015) .....</i>	<i>13</i>
	<i>Tableau 13 - Répartition sexuée des diplômées par domaine d’études (2014-2015).....</i>	<i>14</i>
	<i>Tableau 14: Répartition sexuée des taux de réussite par faculté (2002/2013) .....</i>	<i>15</i>
	<i>Tableau 15 : Répartition sexuée des réfugié-e-s accueillis à l’ULg (2015-2016).....</i>	<i>15</i>
	<i>Tableau 16 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat (2015-2016).....</i>	<i>16</i>
	<i>Tableau 17 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat par secteur (2015-2016) .....</i>	<i>16</i>
	<i>Tableau 18 : Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d’études (2014-2015).....</i>	<i>16</i>
	<i>Tableau 19 : Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d’études (2014-2015).....</i>	<i>17</i>
	<i>Tableau 20 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat (2015-2016).....</i>	<i>17</i>
	<i>Tableau 21 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat par secteur (2014-2015).....</i>	<i>18</i>
	<i>Tableau 22 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat répartis par faculté et domaines d’études (2015-2016).....</i>	<i>19</i>
	<i>Tableau 23: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité IN (2015).....</i>	<i>20</i>
	<i>Tableau 24: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité IN selon les régions d’origine (2015) .....</i>	<i>20</i>
	<i>Tableau 25: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité OUT (2015).....</i>	<i>20</i>
	<i>Tableau 26: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité OUT selon les régions de destination (2015).....</i>	<i>20</i>
	<i>Tableau 27 : Répartition sexuée des étudiant-e-s en PVD par faculté (de 2010 à 2015).....</i>	<i>22</i>

<i>Tableau 28 : Tableau de synthèse de la répartition sexuée des étudiant-e-s par niveau d'études (2008-2015)</i>	23
<i>Tableau 29 : Situation au 1er décembre 2015 (année du diplôme + 1)</i>	23
<i>Tableau 30 : Graphique sur la situation au 1er décembre 2015 (année du diplôme + 1)</i>	24
<i>Tableau 31 : Statut d'emploi des étudiant-e-s un an après la diplômation (2015)</i>	24
<i>Tableau 32 : Type de contrat de travail des étudiant-e-s un an après la diplômation (2015)</i>	24
<i>Tableau 33 : Répartition sexuée des carrières des alumni HEC par statut professionnel (N=245 – 2014)</i>	25
<i>Tableau 34 : Répartition sexuée du personnel ULg (février 2016)</i>	26
<i>Tableau 35 : Répartition sexuée du personnel ULg (graphique) - (février 2016)</i>	26
<i>Tableau 36 : Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) HBO (février 2016)</i>	27
<i>Tableau 37 : Evolution de la répartition sexuée du PATO sur budget ordinaire (2003-2016)</i>	27
<i>Tableau 38 : Répartition sexuée des scientifiques (février 2016)</i>	28
<i>Tableau 39 : Répartition sexuée des scientifiques sur budget ordinaire (février 2016)</i>	29
<i>Tableau 40 : Répartition sexuée des scientifiques HBO (février 2016)</i>	29
<i>Tableau 41 : Répartition sexuée des scientifiques selon le cadre européen de la recherche (février 2016)</i>	29
<i>Tableau 42 : Répartition sexuée des scientifiques FNRS (février 2016)</i>	30
<i>Tableau 43 : Catégories des chercheurs FNRS (juin 2016)</i>	30
<i>Tableau 44 : Répartition sexuée des chercheurs FNRS (chiffres absolus) – graphique - (février 2016)</i>	31
<i>Tableau 45 : Répartition sexuée des chercheurs FNRS (pourcentage) - ) – graphique (février 2016)</i>	31
<i>Tableau 46 : Répartition sexuée des académiques par grade (février 2016)</i>	32
<i>Tableau 47 : Répartition sexuée des académiques statutaires et contractuels (février 2016)</i>	32
<i>Tableau 48 : Répartition sexuée des académiques – graphique (février 2016)</i>	33
<i>Tableau 49 : Evolution du personnel académique et scientifique selon le sexe (février 2016)</i>	33
<i>Tableau 50 : Proportion des hommes et des femmes à chaque étape de la vie académique (graphique) (2013-2016)</i>	33
<i>Tableau 51 : Répartition sexuée des autorités universitaires (mai 2016)</i>	35
<i>Tableau 52 : Répartition sexuée des membres du conseil de la recherche (mai 2016)</i>	36
<i>Tableau 53 : Présence des femmes dans les newsletters de l'ULg (juin 2016)</i>	37
<i>Tableau 54 : Prix remis par l'ULg à des femmes (2014-2016)</i>	39
<i>Tableau 55 : Recherches sur le genre ULg 2014-2016</i>	47
<i>Tableau 56 : Doctorats avec une grille d'analyse de genre 2014-2016</i>	51
<i>Tableau 57 : Doctorats avec une grille d'analyse de genre en cours en 2016</i>	53
<i>Tableau 58 : Liste des mémoires 2014-2016</i>	53
<i>Tableau 59 : Activités du FER ULg (2014-2016)</i>	60
<i>Tableau 60 : Expertise FER ULg (2014-2016)</i>	62

## Introduction

Ce rapport propose un relevé et une analyse des indicateurs sexués pour le personnel et les étudiant-e-s de l'ULg pour l'année 2015 et 2016. Il présente aussi des pistes d'action et activités favorables à l'égalité des genres. Un premier rapport sur l'égalité a été réalisé en novembre 2014.

Il s'inscrit dans la mission des personnes de contact genre (FWB) en lien avec la Déclaration de politique communautaire du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses, la Charte européenne du chercheur, les recommandations du groupe d'Helsinki sur les Femmes et la Science, le plan Euraxess et la HR Strategy en recherche de l'ULG.

Pour l'ULg, 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 de ces dernières ont été définies dans un cahier des charges, repris en annexe.

Le recteur Albert Corhay a désigné en octobre 2014, pour la première fois à l'ULg, une conseillère au Genre et à la Diversité pour l'ULg (Annie Cornet, professeure, Hec-Liège). Une rencontre avec le collège du rectorat a été organisée en octobre 2016 pour présenter le plan d'action, nous y reviendrons dans la 3<sup>e</sup> partie du rapport. L'égalité des sexes et des genres est inscrite dans la charte de l'ULg, présentée par le recteur en septembre 2016 : « 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 ».

Ce rapport a été réalisé, grâce à l'aide de la cellule Radius, en concertation avec la direction de l'enseignement (AEE), la R&D, le service des ressources humaines et le FER ULg.

Le présent rapport présente essentiellement **des données sexuées** donc des statistiques qui utilisent **la variable sexe (H/F)** comme variable indépendante. Mais nous parlerons aussi de **genre** qui renvoie aux constructions sociales du féminin et du masculin telles que les représentations sur les compétences et les capacités de chacun des sexes, les intérêts, les attentes, la vision des rôles sociaux attribués à l'un et l'autre sexe. On est ici clairement dans le champ des représentations sociales, des stéréotypes et des préjugés mais aussi de faits objectifs telle que la répartition sexuée des tâches parentales et domestiques dans les ménages.

La première partie du rapport est consacrée à la présentation des 11 indicateurs communs à toutes les universités francophones (étudiant et personnel). La deuxième partie présente les données statistiques sexuées de l'ULg. Ce rapport est alimenté par la cellule Radius, au départ du Datawarehouse institutionnel, lui-même alimenté par ULIS (base de données du personnel de l'ULg). Les dates auxquelles les statistiques se rapportent sont précisées dans le texte. Nous présentons les données relatives aux étudiant-e-s et au personnel, les femmes dans les prix, les bourses et la presse, les enseignements (2014-2016), les recherches (2014-2016), les mémoires et les thèses (2014-2016) liés au genre. Nous avons ajouté un thème sur la présence du genre et des femmes dans la coopération au développement. La troisième partie du rapport présente la politique de l'ULg pour favoriser l'égalité des hommes et des femmes avec les actions menées en 2014-2016, la HR Strategy et le genre, les actions du FERULg. La quatrième partie présente des pistes d'action pour 2016-2017, en décomposant les actions ciblées sur l'individu, l'organisation et la société. Les annexes présentent le cahier des charges et la liste des femmes membres du corps académique. Nous terminons par un tableau de synthèse des actions menées dans les différentes universités, réalisé par le groupe de contact genre.

# 1 Comparaison des indicateurs pour chaque université de la FWB

Cette année académique 2015-2016, le réseau interuniversitaire des Personnes de Contact Genre a adopté 11 indicateurs communs concernant le corps étudiant et le personnel. Ils sont présentés et commentés dans les rapports respectifs des universités et du Fonds de la recherche scientifique.

Parmi ceux-ci, sept ont été regroupés dans le tableau commun de synthèse ci-après. Les données sont délibérément exprimées uniquement en%. Leur lecture doit être prudente. En particulier, le « personnel académique » est défini différemment d'une institution à l'autre. En outre, toutes les universités ne disposent pas des mêmes habilitations pour l'organisation des programmes d'études. Les détails sont exposés dans le rapport de chacune.

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

1. Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>e</sup> cycle des études pour l'année académique 2015-2016. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
2. Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 3<sup>e</sup> cycle des études pour l'année académique 2015-2016. Pour le FRS-FNRS : les doctorant.e.s (ASP, FRIA, FRESH, CSD, SD) au 1<sup>er</sup> février 2016.
3. Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>e</sup> cycle des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
4. Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 3<sup>e</sup> cycle des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
5. Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel administratif et technique au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : le personnel administratif au 1<sup>er</sup> février 2016.
6. Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel scientifique temporaire au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les post-doctorant.e.s (chargé.e.s de recherche) au 1<sup>er</sup> février 2016.
7. Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel académique ou équivalent (selon la définition de chaque université) au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les mandataires permanent.e.s (CQ, MR, DR) au 1<sup>er</sup> février 2016.

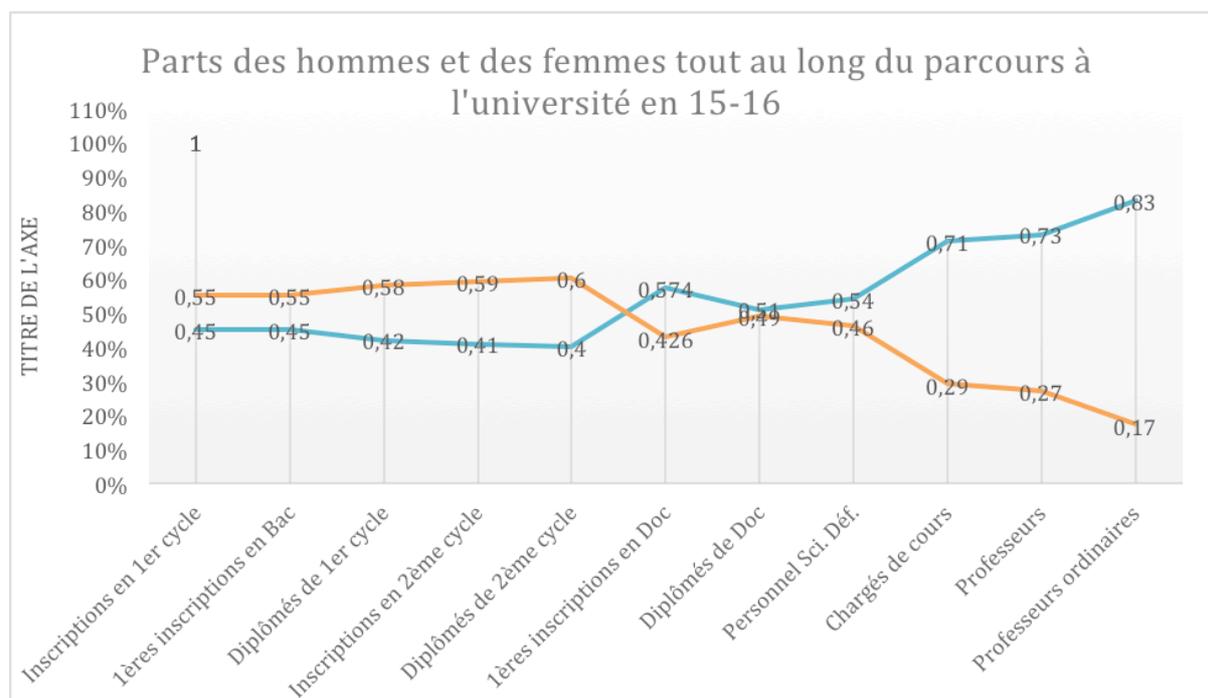
**Tableau 1 : Tableau comparatif des indicateurs sexués entre les universités (2016)**

		UCL	ULB	ULG	UMONS	UNAMUR	USL_B	FNRS
Inscriptions 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle	F	53,90	55,18	57,08	55,80	56,00	59,30	/
	H	46,10	44,82	42,92	44,20	44,00	40,70	/
Inscriptions 3 <sup>e</sup> cycle / Doctorant-e.s pour le FRS- FNRS	F	44,90	49,61	42,6	42,60	49,00	50,00	49,18
	H	55,10	50,39	52,47	57,40	51,00	50,00	50,82
Diplômes 1 <sup>er</sup> et 2 <sup>e</sup> cycle	F	57,50	57,43	56,58	57,50	62,00	57,80	/
	H	42,50	42,57	43,42	42,50	38,00	42,20	/
Diplômes 3 <sup>e</sup> cycle	F	43,00	41,56	42,24	33,30	35,00	75,00	/
	H	57,00	58,44	57,76	66,70	65,00	25,00	/
Personnel administratif / technique	F	62,00	59,39	61,59	60,53	58,00	68,80	60,49
	H	38,00	40,61	38,41	39,47	42,00	31,20	39,51
Personnel scientifique temporaire / Post- doctorant.e.s ,chargé.e.s de recherche) pour le FRS-FNRS	F	47,10	45,10	47,98	41,56	55,00	62,20	45,38
	H	52,90	54,84	52,02	58,44	45,00	37,80	54,62
Personnel académique ou équivalent selon la définition de chaque université / Mandataires permanent.e.s pour le FRS-FNRS	F	28,30	30,90	31,37	35,16	24,00	27,20	32,83
	H	71,70	69,10	68,63	64,84	76,00	72,80	67,17

## 2 Données statistiques pour l'ULg

Ce rapport présente des données chiffrées visant à mettre en évidence la répartition des sexes parmi les corps constituant la communauté universitaire ainsi que ses étudiant-e-s et l'évolution, entre les années académiques 2002-2003, 2007-2008, 2012-2013, 2015-2016. Les données chiffrées proviennent de la cellule Radius (ULg), du CRef, du FRS-FNRS et de différentes administrations de l'ULg. Nous avons opté pour une simplification des données reçues pour augmenter leur lisibilité. Nous disposons de données plus détaillées qui peuvent être mises à disposition des facultés qui le souhaitent dans des phases ultérieures. L'objectif de ce rapport est de rendre accessible un ensemble de données aux décisionnaires et aux acteurs des politiques de gestion des ressources humaines et aux étudiants.

Tableau 2 : Graphique de synthèse



### 2.1 Les étudiants par niveau, discipline recteur

A l'ULg, la proportion de filles chez les étudiants est de 56% pour 2015-2016, 55% pour le baccalauréat et 58% pour le master.

#### 2.1.1 Inscriptions

En Fédération Wallonie-Bruxelles, les cursus de l'enseignement universitaire sont répartis en 21 domaines regroupés en trois secteurs : sciences humaines et sociales, sciences et sciences de la santé et en cycle : le 1er cycle, correspondant au grade de bachelier, le 2ème cycle qui équivaut au grade de master et le 3° cycle au doctorat.

Les BAC (ou Candi) et les Master (ou Licence) comptabilisent l'inscription principale de l'étudiant. La partie relative au doctorat comptabilise, quant à elle, toutes les inscriptions au doctorat, qu'elles soient principales ou complémentaires. Ne sont pas pris en compte : les auditeurs libres, les personnes inscrites à des cours isolés et les étudiants en mobilité de passage dans l'Institution.

**Tableau 3 : Répartition sexuée des inscriptions régulières Bac et Master (2015-2016)**

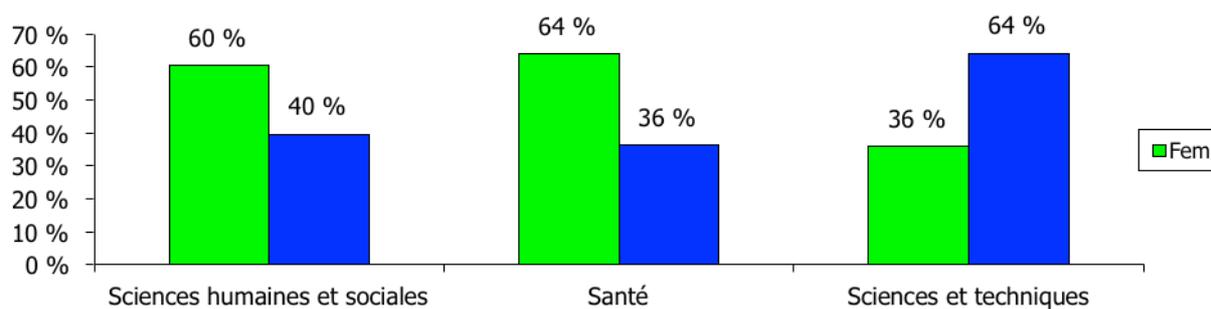
	Femmes	%	Hommes	%	Total
BAC	6.220	55%	5.043	45%	11.263
Master	3.908	58%	2.821	42%	6.729
Total	10.075	56%	7.792	44%	17.867

**Tableau 4 : Répartition sexuée des premières inscriptions (2015-1016)**

	Femmes	%	Hommes	%	Total
BAC	2.018	55%	1.663	45%	3.681

**Tableau 5 : Répartition sexuée des inscriptions par secteur d'études (2015-1016)**

	Femmes	%	Hommes	%	Total
Sciences humaines et sociales	5.225	60%	3.424	40%	8.649
Santé	3.528	64%	2.004	36%	5.532
Sciences et techniques	1.323	36%	2.365	64%	3.688
Total	10.075	56%	7.792	44%	17.867

**Tableau 6 : Répartition sexuée des inscriptions par secteur d'études (2015-2016)**

**Tableau 7: Répartition sexuée des inscriptions par domaine d'études (2015-2016)**

Le découpage en domaine d'études ne correspond au découpage en facultés de l'ULg.

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	47	61%	30	39%
	Criminologie	131	72%	52	28%
	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	241	49%	251	51%
	Information et Communication	364	68%	172	32%
	Langues, Lettres et Traductologie	841	73%	307	27%
	Philosophie	43	39%	68	61%
	Sciences économiques et de gestion	1.025	41%	1.470	59%
	Sciences juridiques	836	65%	448	35%
	Sciences politiques et sociales	537	59%	375	41%
	Sciences psychologiques et de l'éducation	1.445	82%	322	18%
Sciences humaines et sociales		5.498	61%	3.477	39%
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	461	68%	212	32%
	Sciences de la motricité	322	43%	422	57%
	Sciences de la santé publique	261	79%	70	21%
	Sciences dentaires	218	63%	126	37%
	Sciences médicales	1.099	60%	744	40%
	Sciences vétérinaires	1.239	76%	387	24%
Santé		3.599	65%	1.961	35%
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	369	44%	463	56%
	Sciences	411	38%	685	63%
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	365	41%	530	59%
	Sciences de l'ingénieur et technologie	171	19%	714	81%
Sciences et techniques		1.316	35%	2.392	65%
		10.413	57%	7.829	43%

Le tableau suivant présente l'évolution du pourcentage de filles dans les différentes facultés de l'ULg. La faculté la plus féminisée est la Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation et sciences de l'éducation avec 82% de filles, la moins féminisée reste la FSA avec 19% de filles. A HEC, on passe, en 10 ans, de 34% à 41% de filles.

A la Faculté des Sciences, on a une décroissance de la proportion de filles, de 47% à 38%. Si on regarde les domaines d'études, on a seulement 19% de filles en sciences de l'ingénieur et technologie, 38% en Sciences.

Certaines facultés dépassent ou avoisinent les 75% de filles, ce qui amène à s'interroger aussi sur la volonté ou la nécessité de rétablir un certain équilibre entre les sexes et donc aussi d'intéresser les garçons à des filières fortement féminisées.

**Tableau 8 : Evolution du pourcentage de filles par faculté (de 2002-2003 à 2015-2016)**

	2002/2003	2007/2008	2012/2013	2015/2016
Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation FPSE	80,40%	80,20%	78,10%	82%
Faculté de Médecine Vétérinaire FMV	66,20%	67,90%	74,80%	76%
Institut des Sciences Humaines et Sociales FASS	65%	63,30%	69,30%	
Faculté de Philo et Lettres FPL	64,90%	67,60%	64,40%	73%
Faculté de Droit, sciences politiques et criminologie FD	57,50%	58,5%	57,20%	65%
Faculté de Médecine FM	63,90%	59%	56,20%	60%
Faculté d'architecture FA				44%
Hec-Liège	34,50%	40,80%	43,30%	41%
Faculté d'agronomie – Gembloux GxABT			39,10%	41%
Faculté des Sciences FS	47,40%	42,40%	39,90%	38%
Faculté de sciences appliquées FSA	13%	16%	16%	19%
Total ULg	56%	55,90%	54,70%	57%

En regard de la sous-représentation des filles en sciences appliquées, nous avons intégré les données relatives à la place des filles dans les filières d'étude du numérique. On doit bien constater qu'elles sont loin de prendre leur place dans ses filières. Notons qu'un projet est en cours au Ministère de l'Economie, de l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique qui vise à sensibiliser les femmes aux métiers du numérique, avec notamment un nouvel inventaire des métiers.

**Tableau 9 : Répartition sexuée des étudiant-e-s dans les filières du numérique ULg/ FWB (2012-2013)**

	ULg				FWB (Valenduc, 2015) <sup>1</sup>		
	H	F	Total	% F	F	Total Etds	% F
Master en sciences informatiques (M60+M120)	14	2	16	13%	6	122	4.9%
Master en bio-informatique			0		0	6	0.0%
Ingénieur civil en informatique	7		7	0%	2	33	6.1%
Ingénieur civil en informatique et gestion			0		2	19	10.5%
Master en sciences et technologies de l'information et de la communication			0		6	14	42.9%
Ingénieur industriel en informatique			0		5	26	19.2%
<b>Sous-total niveau master (+5)</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>23</b>	<b>9%</b>	<b>21</b>	<b>220</b>	<b>9.5%</b>

Le projet « Girls day / boys day » de la FWB (Fédération Wallonie-Bruxelles) vise à améliorer l'orientation scolaire des filles et des garçons, en mettant en place des actions qui cassent les stéréotypes sexués. Le site internet "Science: it's a girl thing!" (<http://science-girl-thing.eu/fr>) a été réalisé par la Commission européenne pour sensibiliser les filles au rôle qu'elles ont à jouer dans les sciences. Ce site propose des portraits de femmes scientifiques, des quiz pour trouver le métier de ses rêves. Notons une animation des rhétos 'Moi Tarzan, toi Jane' (aborde la question de la socialisation genrée), animation des rhétos réalisée par Claire Gavray (FASS).

### 2.1.2 Diplômes obtenus

**Tableau 10 : Répartition sexuée des diplômes obtenus par cycle (2014-2015)**

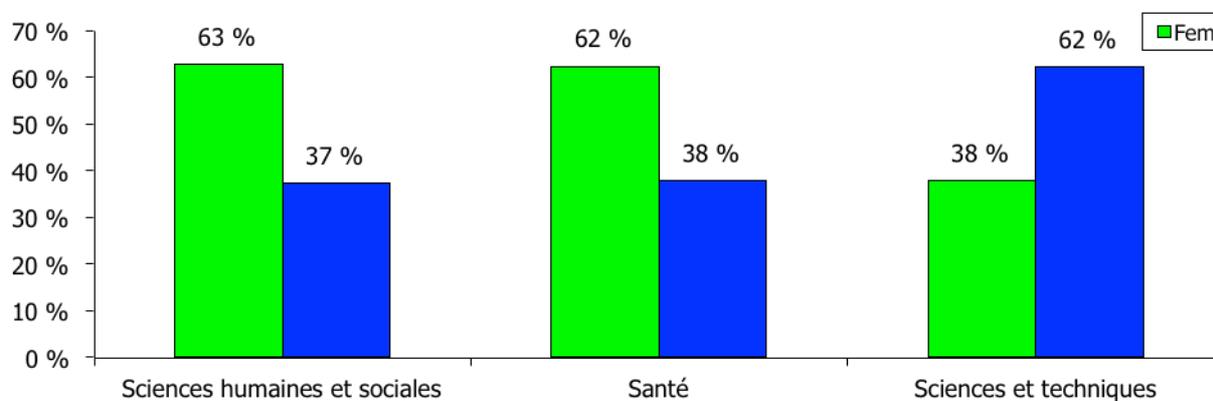
<sup>1</sup> Valenduc, Gérard (2015) Métiers des TIC : vers une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Note de cadrage pour le Ministère de l'Economie, de l'Industrie, de l'Innovation et du Numérique.

	Femmes	%	Hommes	%
Bac	983	58%	722	42%
Master	1.463	56%	1.157	44%
	2.442	57%	1.874	43%

**Tableau 11 : Répartition sexuée des diplômés obtenus par secteur (2014-2015)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	1.349	63%	798	37%
Santé	694	62%	420	38%
Sciences et techniques	399	38%	656	62%
	2.442	57%	1.874	43%

**Tableau 12 : Répartition sexuée des diplômées par secteur d'études (2014-2015)**



**Tableau 13 - Répartition sexuée des diplômées par domaine d'études (2014-2015)**

		F	%	H	%
Sciences humaines et sociales	Arts du spectacle et technique de diffusion et de communication	15	65%	8	35%
	Criminologie	28	64%	16	36%
	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	74	56%	57	44%
	Information et Communication	84	75%	28	25%
	Langues, Lettres et Traductologie	253	78%	73	22%
	Philosophie	14	52%	13	48%
	Sciences économiques et de gestion	287	47%	326	53%
	Sciences juridiques	163	60%	109	40%
	Sciences politiques et sociales	145	55%	117	45%
	Sciences psychologiques et de l'éducation	288	85%	51	15%
Sciences humaines et sociales		1.349	63%	798	37%
Santé	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	93	67%	46	33%
	Sciences de la motricité	72	44%	91	56%
	Sciences de la santé publique	59	76%	19	24%
	Sciences dentaires	45	66%	23	34%
	Sciences médicales	184	55%	152	45%
	Sciences vétérinaires	241	73%	89	27%
Santé		694	62%	420	38%
Sciences et techniques	Art de bâtir et urbanisme	126	49%	129	51%
	Sciences	124	41%	177	59%
	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	94	44%	119	56%
	Sciences de l'ingénieur et technologie	55	19%	231	81%
Sciences et techniques		399	38%	656	62%
		2.442	57%	1.874	43%

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

On voit que le taux de réussite plus élevé des filles est une constante de ces quinze dernières années.

**Tableau 14: Répartition sexuée des taux de réussite par faculté (2002/2013)**

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

Un étude de Dominique Lafontaine (ULg), Vincent Dupriez, Maud Van Campenhoudt et Catherine Vermandele (2012)<sup>2</sup> tente d'expliquer cet écart. Un article du 15<sup>e</sup> jour (Décembre 2014 /239) présente les résultats et tire comme conclusion : « Tirer les garçons vers le haut en s'appuyant sur l'implication des filles, tout en boostant la confiance de ces dernières dans leurs capacités, en particulier par rapport aux études scientifiques : voilà le défi. »

### 2.1.3 Accueil des étudiant-e-s réfugié-e-s

L'ULg a lancé une plateforme d'accueil des réfugié-e-s. L'une des premières mesures consiste en l'ouverture d'un bureau d'accueil des réfugié-e-s. L'ULg propose que les étudiant-e-s et les chercheurs, demandeurs d'asile et réfugié-e-s, puissent être accueillis dans les cours et les laboratoires en fonction de leurs souhaits et de leurs connaissances. Pour répondre à leurs questions, les informer sur les possibilités offertes par l'Université et réorienter les demandes dans les services adéquats, un point de contact unique est mis en place ([Christine.Meurens@ULg.ac.be](mailto:Christine.Meurens@ULg.ac.be)).

**Tableau 15 : Répartition sexuée des réfugié-e-s accueillis à l'ULg (2015-2016)**

Filles	37	23,57%
Hommes	120	76,43%
Total	157	100%

Les filles sont minoritaires dans les étudiant-e-s réfugié-e-s aidés par le point de contact.

### 2.1.4 Doctorant

Le tableau suivant présente le nombre de doctorant-e-s. Il faut rester prudent sur l'interprétation du% de femmes en regard du petit nombre de doctorant-e-s dans certaines facultés, ainsi 50% peut signifier une femme sur deux doctorant-e-s. Les filles représentent 48% des doctorant-e-s avec d'importants écarts selon les facultés.

<sup>2</sup> Dominique Lafontaine, Vincent Dupriez, Maud Van Campenhoudt et Catherine Vermandele (2012), "Le succès des "héritières" : un effet conjugué du genre et du niveau d'études des parents sur la réussite à l'université", dans Revue française de pédagogie, 179.  
L'étude financée par le FRFC est disponible en ligne : <http://orbi.ulg.ac.be/>

**Tableau 16 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
DOC	165	42,6 %	222	57,4 %

**Tableau 17 : Répartition sexuée de la première inscription au doctorat par secteur (2015-2016)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	39	48 %	43	52 %
Santé	45	54 %	38	46 %
Sciences et techniques	81	36 %	141	64 %
	<b>165</b>	<b>43 %</b>	<b>222</b>	<b>57 %</b>

**Tableau 18 : Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d'études (2014-2015)**

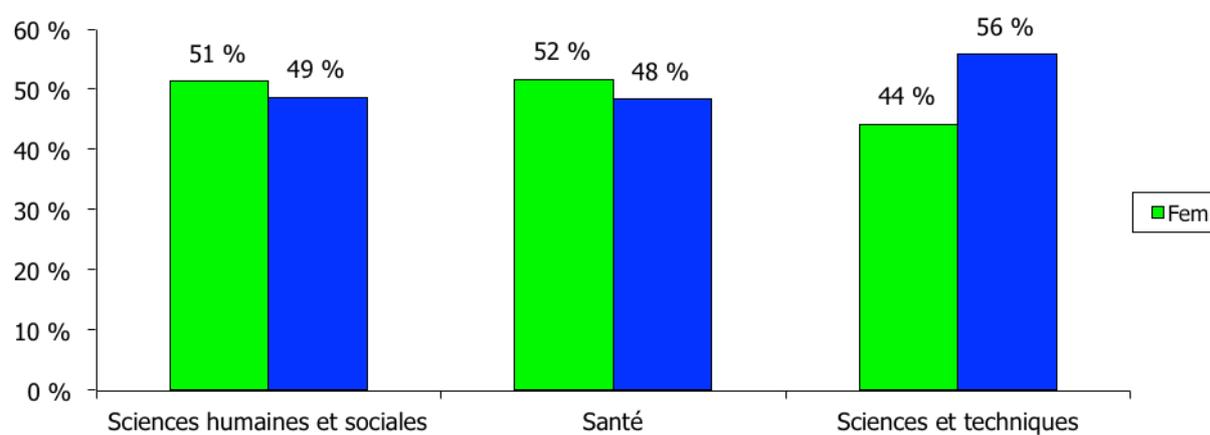


Tableau 19 : Répartition sexuée des 1ères inscriptions au doctorat par secteur d'études (2014-2015)

		F	%	H	%
<b>Sciences humaines et sociales</b>	<b>Art et sciences de l'art</b>	2	100 %		
	<b>Criminologie</b>			2	100 %
	<b>Histoire, Histoire de l'art et archéologie</b>	5	45 %	6	55 %
	<b>Information et Communication</b>	4	57 %	3	43 %
	<b>Langues, Lettres et Traductologie</b>	9	75 %	3	25 %
	<b>Philosophie</b>			3	100 %
	<b>Sciences économiques et de gestion</b>	3	38 %	5	63 %
	<b>Sciences juridiques</b>	1	25 %	3	75 %
	<b>Sciences politiques et sociales</b>	8	47 %	9	53 %
	<b>Sciences psychologiques et de l'éducation</b>	7	44 %	9	56 %
<b>Sciences humaines et sociales</b>		<b>39</b>	<b>48 %</b>	<b>43</b>	<b>52 %</b>
<b>Santé</b>	<b>Sciences biomédicales et pharmaceutiques</b>	15	50 %	15	50 %
	<b>Sciences de la motricité</b>	2	67 %	1	33 %
	<b>Sciences de la santé publique</b>	3	75 %	1	25 %
	<b>Sciences dentaires</b>	2	67 %	1	33 %
	<b>Sciences médicales</b>	8	47 %	9	53 %
	<b>Sciences vétérinaires</b>	15	58 %	11	42 %
<b>Santé</b>		<b>45</b>	<b>54 %</b>	<b>38</b>	<b>46 %</b>
<b>Sciences et techniques</b>	<b>Art de bâtir et urbanisme</b>	6	55 %	5	45 %
	<b>Sciences</b>	35	43 %	46	57 %
	<b>Sciences agronomiques et ingénierie biologique</b>	33	38 %	53	62 %
	<b>Sciences de l'ingénieur et technologie</b>	7	16 %	37	84 %
<b>Sciences et techniques</b>		<b>81</b>	<b>36 %</b>	<b>141</b>	<b>64 %</b>
		<b>165</b>	<b>43 %</b>	<b>222</b>	<b>57 %</b>

Tableau 20 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat (2015-2016)

	Femmes	%	Hommes	%
DOC	98	42%	134	58%
	98	42%	134	58%

**Tableau 21 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat par secteur (2014-2015)**

	Femmes	%	Hommes	%
Sciences humaines et sociales	23	52%	21	48%
Santé	34	52%	32	48%
Sciences et techniques	41	34%	81	66%
	98	42%	134	58%

Nous avons 43% de filles inscrites au doctorat avec 42% des diplômées en 2015-2016. La moyenne d'âge des doctorant-e-s est de 25 ans.

L'écart entre les inscrits et les diplômés se marque surtout pour les sciences et techniques avec 44% de femmes pour les inscriptions au doctorat, mais seulement 34% de femmes dans les diplômés. Il serait intéressant de s'interroger sur les raisons de ces abandons. Est-ce la difficulté de conciliation vie privée-vie professionnelle pour les jeunes chercheuses ? Une vision de la carrière scientifique et académique ? Les perceptions relatives à l'intérêt d'un doctorat pour leur carrière ? Le manque d'encouragement et de soutien du promoteur ?

Les questions de la conciliation du doctorat avec les projets familiaux des doctorant-e-s et des contraintes liées à la maternité ou à la paternité sont des sujets qui suscitent de plus en plus d'attention. Une des questions est l'intérêt de pouvoir prolonger la bourse de doctorat et/ou le contrat de recherche en regard de la période de retrait, liée au congé de maternité. Cette opportunité est ouverte maintenant pour les contrats FNRS mais est loin d'être la règle dans tous les statuts de scientifiques. La durée moyenne du doctorat (5,1 an) est assez similaire entre les filles et les garçons.

**Tableau 22 : Répartition sexuée des diplômés de doctorat répartis par faculté et domaines d'études (2015-2016)**

	Faculté		Inscriptions (2015-2016)		Diplômés (2014-2015)	
			F	%	F	100%
Sciences humaines et sociales	FPL	Art et sciences de l'art	1			
	FD	Criminologie	1		1	
	FPL	Histoire, Histoire de l'art et archéologie	3		3	
	FPL	Information et Communication	1			
	FPL	Langues, Lettres et Tautologie	7		4	
	FPL	Philosophie				
	HEC_LIEGE	Sciences économiques et de gestion	5		1	
	FD	Sciences juridiques	1		2	
	FASS : FD	Sciences politiques et sociales	12		3	
	FPSE	Sciences psychologiques et de l'éducation	7		9	
Sciences humaines et sociales			38	51%	23	52%
Santé	FM	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	21		20	
	FM	Sciences de la motricité	1			
	FM	Sciences de la santé publique	5			
	FM	Sciences dentaires	2			
	FM	Sciences médicales	6		8	
	FV	Sciences vétérinaires	12		6	
Santé			47	52%	34	48%
Sciences et techniques	ARCHI	Art de bâtir et urbanisme				
	FS	Sciences	42	49%	26	38%
	GXABT	Sciences agronomiques et ingénierie biologique	35	55%	12	44%
	FSA	Sciences de l'ingénieur et technologie	11	22%	3	12%
Sciences et techniques			88	44%	41	34%
			173	48%	98	42%

### 2.1.5 Mobilité IN et OUT des étudiant-e-s

Les étudiant-e-s sont de plus en plus nombreux à utiliser les programmes de mobilité internationale, notamment les programmes Erasmus. Cela nous permet de produire des statistiques sexuées sur la mobilité IN (= étudiant-e-s de l'étranger qui viennent étudier à Liège) et Out (les étudiant-e-s de l'ULg qui vont dans une autre université).

Les différents libellés de types de mobilité sont les suivants :

- Convention étrangère : séjours d'études, soit en dehors d'une convention entre deux institutions, soit dans le cadre d'un réseau d'universités, soit dans le cadre d'accords bilatéraux signés dans un domaine particulier avec des institutions partenaires, en dehors du programme ERASMUS, et concernant principalement des institutions hors Union Européenne.
- ERASMUS : Séjours d'études dans le cadre du programme ERASMUS (accords bilatéraux signés entre deux institutions dans un domaine particulier).

- ERASMUS BELGICA : Séjours d'études dans le cadre d'accords bilatéraux signés dans un domaine particulier avec des institutions flamandes).
- ERASMUS MUNDUS : Séjours d'études dans le cadre du programme ERASMUS MUNDUS
- Intra CfB : Mobilité organisée dans le cadre d'une convention spécifique liant l'ULg à une école supérieure des arts ou une Haute Ecole.

**Tableau 23: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité IN (2015)**

	Nombre d'étudiant-e-s en mobilité IN	Pourcentage
F	509	66%
M	264	34%
Total	773	100%

**Tableau 24: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité IN selon les régions d'origine (2015)**

	F	M	Total	%F
<b>Afrique</b>	14	13	<b>27</b>	52%
<b>Amérique du Nord</b>	31	14	<b>45</b>	69%
<b>Amérique du Sud</b>	27	8	<b>35</b>	77%
<b>Asie</b>	14	6	<b>20</b>	70%
<b>Europe</b>	421	222	<b>643</b>	65%
<b>Océanie</b>	2	1	<b>3</b>	67%
			<b>773</b>	0%

Les filles sont majoritaires en mobilité IN. Toutefois, pour l'Afrique, la mobilité IN des femmes est la plus faible (52%).

**Tableau 25: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité OUT (2015)**

	Nombre d'étudiant-e-s en mobilité OUT	Pourcentage
F	361	58%
M	263	42%
Total	624	100%

**Tableau 26: Répartition sexuée des étudiant-e-s en mobilité OUT selon les régions de destination (2015)**

	F	M	Somme :	%F
<b>Europe</b>	286	188	<b>474</b>	60%
<b>Amérique du Nord</b>	45	37	<b>82</b>	55%
<b>Asie</b>	9	19	<b>28</b>	32%
<b>Amérique du Sud</b>	11	7	<b>18</b>	61%
<b>Océanie</b>	10	6	<b>16</b>	63%
<b>Afrique</b>	1	7	<b>8</b>	13%
			<b>626</b>	0%

Les filles sont aussi majoritaires en mobilité Out à l'exception de la mobilité vers l'Asie (32%) et de l'Afrique (13%) où là, elles sont minoritaires.

### **2.1.6 Etudiants PED (Pays en voie de développement)**

Les facultés qui comptent le plus d'étudiant-e-s des PED sont Hec, la faculté de médecine, la faculté des sciences et des sciences appliquées, AgroBATX à Gembloux. On compte 595 filles et 1033 garçons soit 37% de filles, avec des répartitions inégales par faculté. Les garçons sont majoritaires dans toutes les facultés. Les différences ne sont parfois pas très importantes, mais dans d'autres, les garçons sont presque deux fois plus nombreux que les filles comme en Faculté des Sciences, en Médecine Vétérinaire, en FSA, à Gembloux en agronomie et à Hec.

**Tableau 27 : Répartition sexuée des étudiant-e-s en PVD par faculté (de 2010 à 2015)**

		10-11		15-16		Total	
		F	M	F	M		
FPHL	Etudiants PVD	22	26	23	27	50	3%
	Total étudiant-e-s	2763	2763	2656	2656		
	Pourcentage	0,80%	0,94%	0,87%	1,02%		
FD	Etudiants PVD	26	40	29	27	56	3%
	Total étudiant-e-s	1994	1994	2008	2008		
	Pourcentage	1,30%	2,01%	1,44%	1,34%		
FM	Etudiants PVD	117	129	125	135	260	13%
	Total étudiant-e-s	4216	4216	5189	5189		
	Pourcentage	2,78%	3,06%	2,41%	2,60%		
FS	Etudiants PVD	56	114	92	143	235	14%
	Total étudiant-e-s	1519	1519	1570	1570		
	Pourcentage	3,69%	7,50%	5,86%	9,11%		
FMV	Etudiants PVD	22	78	30	68	98	7%
	Total étudiant-e-s	1657	1657	1909	1909		
	Pourcentage	1,33%	4,71%	1,57%	3,56%		
FSA	Etudiants PVD	25	114	50	167	217	16%
	Total étudiant-e-s	1351	1351	1540	1540		
	Pourcentage	1,85%	8,44%	3,25%	10,84%		
FPLSE	Etudiants PVD	12	11	18	13	31	1%
	Total étudiant-e-s	1395	1395	1973	1973		
	Pourcentage	0,86%	0,79%	0,91%	0,66%		
Hec	Etudiants PVD	106	121	124	257	381	25%
	Total étudiant-e-s	2290	2290	2862	2862		
	Pourcentage	4,63%	5,28%	4,33%	8,98%		
GABT	Etudiants PVD	61	153	72	142	214	14%
	Total étudiant-e-s	1089	1089	1324	1324		
	Pourcentage	5,60%	14,05%	5,44%	10,73%		
Archi	Etudiants PVD	4	5	7	15	22	1%
	Total étudiant-e-s	937	937	752	752		
	Pourcentage	0,43%	0,53%	0,93%	1,99%		
FASS	Etudiants PVD	20	42	25	39	64	4%
	Total étudiant-e-s	700	700	774	774		
	Pourcentage	2,86%	6,00%	3,23%	5,04%		
	Total				1033		100%

Les garçons sont majoritaires dans les boursiers et stages internationaux, notamment dans les masters de spécialisation de Gembloux et d'Arlon.

## 2.1.7 Synthèse des données statistiques pour les étudiant-e-s

**Tableau 28 : Tableau de synthèse de la répartition sexuée des étudiant-e-s par niveau d'études (2008-2015)**

	2008 2009		2012 2013		2014 2015		2015 2016	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Inscriptions en 1er cycle	44%	56%	46%	54%	45%	55%	45%	55%
1ères inscriptions en BAC	42%	58%	44%	56%	44%	56%	45%	55%
Diplômés de 1er cycle	43%	57%	44%	56%	42%	58%	42%	58%
Inscriptions en 2ème cycle	40%	60%	43%	57%	42%	58%	41%	59%
Diplômés de 2ème cycle	41%	59%	41%	59%	44%	56%	44%	60%
1ères inscriptions en DOC	49%	51%	51%	49%	52%	48%	57%	43%
Diplômés de DOC	58%	42%	58%	42%	58%	42%	58%	42%

Les données montrent clairement l'effet ciseau avec une majorité des filles en premier et deuxième cycle (58%) et une inversion des tendances pour les diplômés en doctorat où on ne retrouve que 42% de filles.

## 2.1.8 Carrières des étudiant-e-s

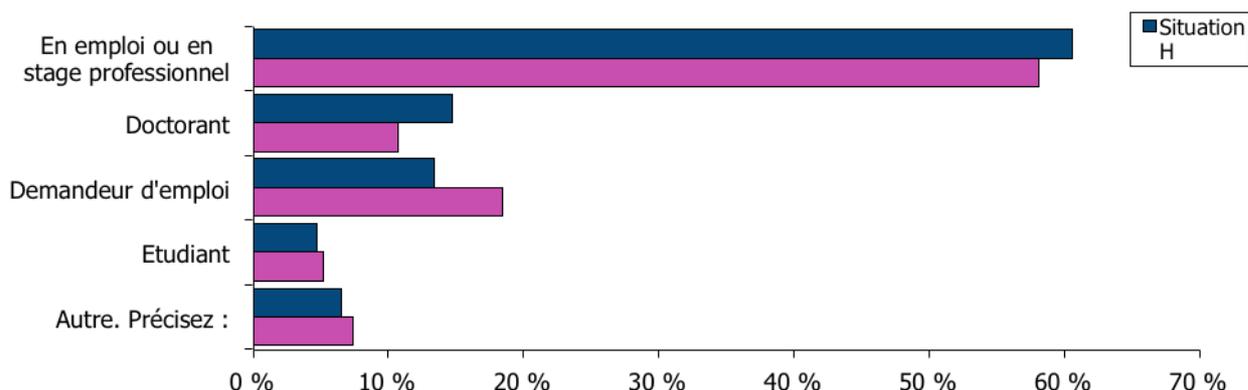
L'ULg réalise une enquête PostMaster, 15 mois après l'obtention de leur diplôme. L'ensemble des résultats sont présentés en valeurs absolues et en pourcentage. Lorsque le nombre de réponses est peu élevé, il est conseillé de se référer à la présentation en valeur absolue. Cette version synthétique des résultats de l'enquête n'est valable que pour les cohortes de diplômés 2010-2011 et supérieures. Les diplômés de Master en sciences dentaires et en sciences médicales n'ont pas été interrogés.

On peut souligner que les résultats de l'enquête ne sont pas présentés avec une différenciation selon les sexes, nous remercions Radius qui a réalisé les croisements pour ce rapport. Il serait intéressant d'intégrer cette variable indépendante pour les nouvelles éditions.

**Tableau 29 : Situation au 1er décembre 2015 (année du diplôme + 1)**

(Total) n=2945	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
<b>En emploi ou en stage professionnel rémunéré</b>	991	752	58%	61%
<b>Doctorant</b>	183	183	11%	15%
<b>Demandeur d'emploi</b>	315	166	18%	13%
<b>Etudiant</b>	89	59	5%	5%
<b>Autre. Précisez :</b>	126	81	7%	7%
<b>Total</b>	<b>1.704</b>	<b>1.241</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**Tableau 30 : Graphique sur la situation au 1er décembre 2015 (année du diplôme + 1)**



1 femme sur 5 (18%) est demandeur d'emploi un an après l'octroi du diplôme, seulement 13% des hommes.

**Tableau 31 : Statut d'emploi des étudiant-e-s un an après la diplômation (2015)**

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Employé	667	624	57%	67%
Agent de la fonction publique – contractuel	124	66	11%	7%
Agent de la fonction publique – statutaire	37	39	3%	4%
Intérimaire	59	19	5%	2%
Indépendant	161	86	14%	9%
Ouvrier	3	3	0%	0%
Autre :	123	98	10%	10%
Total	1.174	935	100%	100%

Les femmes sont un peu plus nombreuses dans la fonction publique, comme contractuelles. Par ailleurs, il est tout à fait suprenant qu'elles soient plus nombreuses à être indépendante 14% (9% pour les hommes). Ceci contredit toutes les études sur l'entrepreneuriat féminin. Il pourrait être intéressant d'affiner les questions pour voir le statut (chef d'entreprise, indépendant en personne physique et professions libérales).

**Tableau 32 : Type de contrat de travail des étudiant-e-s un an après la diplômation (2015)**

	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A durée déterminée	215	151	30%	27%
A durée indéterminée	433	343	61%	62%
Statutaire	54	48	8%	9%
NR	13	9	2%	2%
Total	715	551	100%	100%

On ne constate pas de différence significative entre les deux sexes quant au type de contrat.

Une étude (3) a été réalisée en 2015 par Françoise Grodent, doctorante, Hec-Liège (ULg) dans le but d'identifier et de mieux comprendre les trajectoires professionnelles individuelles des diplômés d'HEC (4). Le questionnaire était construit autour de six grandes thématiques : la description de l'emploi

<sup>3</sup> Working paper – Chaire diversité et innovations sociales – 2016.

<sup>4</sup> HEC, Hautes Etudes Commerciales, fusionne en 2005 avec les départements d'économie et de gestion (EAA) de l'Université de Liège pour devenir "HEC- Liège (ULg).

actuel (secteur, situation géographique, type de contrat et fonction exercée), le temps de travail, les attentes professionnelles, l'évolution de la carrière, les réseaux professionnels et le profil. Le questionnaire a été envoyé en 2014. Nous obtenons un échantillon total de 245 personnes. 52% occupent une fonction de cadre, 48 % ont un autre statut. Les hommes sont plus souvent cadres que les femmes (66% des hommes / 50% des femmes).

**Tableau 33 : Répartition sexuée des carrières des alumni HEC par statut professionnel (N=245 – 2014)**

N=245							
	Cadres			Autres			Total
<b>Hommes</b>	84	34%	66%	59	24%	50%	143
<b>Femmes</b>	43	18%	34%	59	24%	50%	102
<b>Total</b>	127	52%	100%	118	48%	100%	245

37 % des cadres travaillent à l'étranger, principalement au Luxembourg, sans différence entre les hommes et les femmes. Presque l'entièreté des cadres interrogés est engagée à durée indéterminée. Les hommes sont plus souvent fonctionnaires statutaires que les femmes. Les hommes cadres sont plus nombreux à travailler dans les grosses structures de plus de 5000 salariés (38%). Les hommes travaillent quasiment tous à temps plein, 24% des femmes travaillent à temps partiel. 7% des femmes cadres ont opté pour une pause carrière, contre 1,2% des hommes cadres. 17% des femmes ont pris un congé parental pour 4% des hommes. Les femmes cadres sont plus nombreuses que les hommes à ne pas gérer d'équipe. Les hommes prestent davantage d'heures supplémentaires de façon quotidienne.

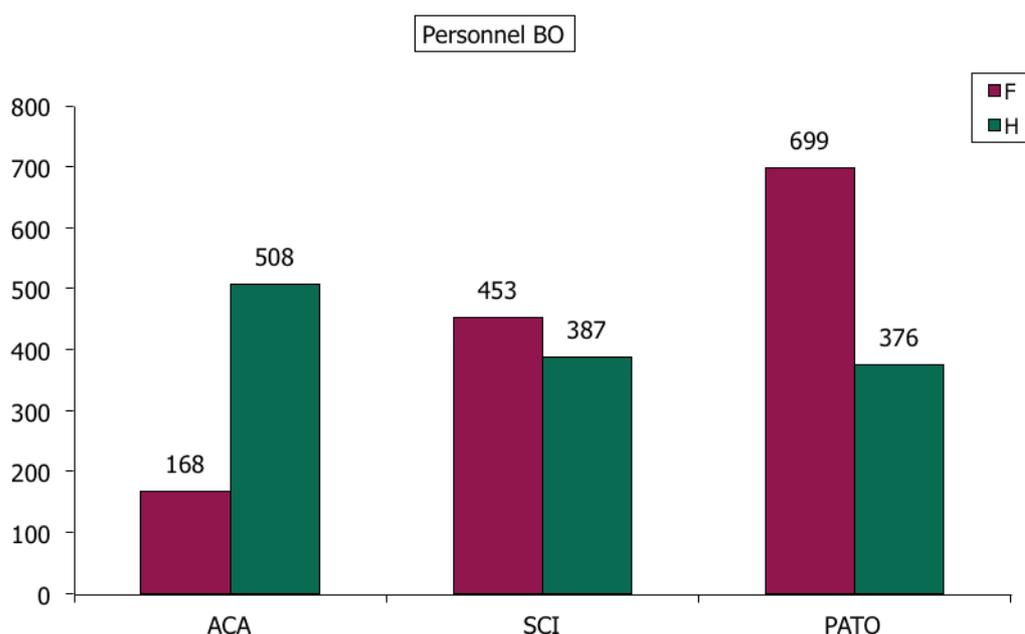
## 2.2 Le personnel ULg

Les femmes sont 49% du personnel de l'ULg, 62% du PATO (personnel administratif et technique), 47% des scientifiques et 25% des académiques. La catégorie « académique » à l'ULg est beaucoup plus restrictive que celle des autres universités, on ne prend pas en compte les scientifiques ayant des missions académiques.

**Tableau 34 : Répartition sexuée du personnel ULg (février 2016)**

		F	%	H	%
ACA	Personnel académique	168	25%	508	75%
SCI	Scientifiques définitifs	152	44%	192	56%
	Scientifiques temporaires	772	48%	837	52%
SCI	Total des scientifiques	918	47%	1.025	53%
PATO	Personnel PATO (administratif et technique)	954	62%	595	38%
TOTAL ULg		2.031	49%	2.105	51%

**Tableau 35 : Répartition sexuée du personnel ULg (graphique) - (février 2016)**



### 2.2.1 Personnel administratif et de gestion (PATO) par niveau

L'université différencie le PATO sur budget ordinaire (BO) et hors budget ordinaire HBO. Le personnel HBO est contractuel, le personnel sur budget ordinaire, peut-être contractuel ou statutaire. Nous avons dit que les femmes représentaient 62% du PATO : elles sont majoritaires dans le personnel administratif (85%), minoritaires dans le personnel technicien et de gestion (41%) et dans le personnel spécialisé (30%). Dans ces deux dernières catégories, les femmes sont plus souvent contractuelles que statutaires.

**Tableau 36: Répartition sexuée du personnel administratif et technique (PATO) HBO (février 2016)**

	F			H			Total	%F
	HB0	BO	Total F	HB0	BO	Total Hô		
Personnel Direction	31	133	164	8	41	49	213	77%
Personnel Spécialisé	36	19	55	57	69	126	181	30%
Personnel Paramédical	4	1	5	1	0	1	6	80%
Personnel Administratif	68	443	511	17	72	89	600	85%
Personnel Gestion	27	29	56	21	59	80	136	41%
Personnel Technicien	98	72	170	114	134	248	418	41%
Personnel divers – Autres	-	3	3	3	3	6	9	33%
<b>Total</b>	<b>264</b>	<b>700</b>	<b>964</b>	<b>221</b>	<b>378</b>	<b>599</b>	<b>1.563</b>	<b>62%</b>

**Tableau 37: Evolution de la répartition sexuée du PATO sur budget ordinaire (2003-2016)**

	2002			2008			2013			2016		
	H	F	%F									
Personnel de direction	16	36	69%	32	100	76%	24	73	75%	41	133	76%
Personnel administratif	36	334	90%	52	449	90%	51	375	88%	72	443	86%
Personnel adjoint à la recherche	174	54	24%	131	77	37%	108	50	32%			
<b>Personnel de gestion</b>	<b>97</b>	<b>116</b>	<b>54%</b>	<b>79</b>	<b>88</b>	<b>53%</b>	<b>68</b>	<b>61</b>	<b>47%</b>	<b>59</b>	<b>29</b>	<b>33%</b>
<b>Personnel spécialisé</b>	<b>55</b>	<b>23</b>	<b>29%</b>	<b>62</b>	<b>33</b>	<b>35%</b>	<b>54</b>	<b>17</b>	<b>24%</b>	<b>69</b>	<b>19</b>	<b>22%</b>
Personnel ATG "Haute Ecole"				8	27	77%				8	27	77%
Personnel Paramédical											1	100%
Personnel Technicien										134	72	35%
Personnel divers – Autres										3	3	60%
<b>Total PATO BO</b>	<b>378</b>	<b>563</b>	<b>60%</b>	<b>364</b>	<b>774</b>	<b>68%</b>	<b>305</b>	<b>576</b>	<b>65%</b>	<b>376</b>	<b>699</b>	<b>65%</b>

On peut noter une diminution importante de la part des femmes dans le personnel de gestion et dans le personnel spécialisé.

Les femmes représentent 77% du personnel de direction PATO. Six administrations sont dirigées par des femmes à l'ULg :

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

Sont dirigées par des hommes, les administrations suivantes :

- Interface Entreprises-Université,
- Ressources Immobilières,
- Service Général d'Informatique.

## 2.2.2 Personnel scientifique

Il convient de distinguer les scientifiques définitifs et temporaires, hors budget ordinaire (HBO) ou sur budget ordinaire (BO).

- Les scientifiques temporaires reprennent les boursiers post-doctorat, les assistants temporaires sur mandat et prestations extérieures, les boursiers de doctorat, les moniteurs et assistants pédagogiques, les contractuels CDD.
- Les scientifiques définitifs comprennent les scientifiques ULg mais aussi les scientifiques définitifs Haute Ecole, les contractuels engagés sur prestations extérieures CDI assimilés et les logisticiens de recherche. Dans certaines universités, les scientifiques définitifs sont considérés comme des académiques.

Les chercheurs FNRS qui sont comptabilisés à part. Notons le statut particulier des doctorant-e-s qui peuvent dans certains cas être assimilés au personnel scientifique, notamment quand ils ont une bourse et/ou un contrat d'assistant. Ce n'est pas le cas des doctorant-e-s qui n'ont pas de financement et qui sont assimilés aux étudiants, même s'ils ont aussi des missions scientifiques.

On peut constater une sous-représentation des femmes pour le poste de logisticien (2 F et 22H) et dans les bourses de post-doctorat (47 F pour 83 Hô).

**Tableau 38 : Répartition sexuée des scientifiques (février 2016)**

		F	%	H	%
Scientifiques définitifs	Scientifiques définitifs	56	47%	64	53%
	Scientifiques définitifs HE	49	56%	39	44%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés assistants	6	75%	2	25%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés scientifiques définitifs	2	40%	3	60%
	Chercheurs sur prestations extérieures CDI	86	45%	104	55%
	Logisticiens de recherche	2	9%	21	91%
<b>Scientifiques définitifs</b>		<b>201</b>	<b>46%</b>	<b>231</b>	<b>54%</b>
Scientifiques temporaires	Boursiers post-doctorat	47	36%	83	64%
	Assistants temporaires au cadre (mandat)	273	52%	248	48%
	Chercheurs sur prestations extérieures CDD	226	44%	289	56%
	Boursiers de doctorat	133	44%	170	56%
	Moniteurs pédagogiques	1	33%	2	67%
	Assistants pédagogiques	46	71%	19	29%
	Scientifiques contractuels CDD assimilés assistants	78	64%	44	36%
	Scientifiques contractuels CDD	1	100%		
<b>Scientifiques temporaires</b>		<b>772</b>	<b>48%</b>	<b>837</b>	<b>52%</b>
<b>Total</b>		<b>965</b>	<b>48%</b>	<b>1.063</b>	<b>52%</b>

**Tableau 39 : Répartition sexuée des scientifiques sur budget ordinaire (février 2016)**

Scientifiques définitifs	Scientifiques définitifs	56	47%	64	53%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés assistants	6	75%	2	25%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés scientifiques définitifs	2	40%	3	60%
	Logisticiens de recherche			10	100%
Scientifiques temporaires	Assistants temporaires au cadre (mandat)	273	52%	248	48%
	Moniteurs pédagogiques	1	33%	2	67%
	Assistants pédagogiques	45	70%	19	30%
	Scientifiques contractuels CDD assimilés assistants	78	64%	44	36%
	Scientifiques contractuels CDD	1	100%		
		<b>453</b>	<b>54%</b>	<b>387</b>	<b>46%</b>

**Tableau 40 : Répartition sexuée des scientifiques HBO (février 2016)**

Scientifiques définitifs	Chercheurs sur prestations extérieures CDI	86	45%	104	55%
	Logisticiens de recherche	2	15%	11	85%
Scientifiques temporaires	Boursiers post-doctorat	47	36%	83	64%
	Chercheurs sur prestations extérieures CDD	226	44%	289	56%
	Boursiers de doctorat	133	44%	170	56%
	Assistants pédagogiques	1	100%		
		494	43%	656	57%

**Tableau 41 : Répartition sexuée des scientifiques selon le cadre européen de la recherche (février 2016)**

		F	%	H	%
First stage researcher	Assistants temporaires au cadre (mandat)	273	52%	248	48%
	Boursiers de doctorat	133	44%	170	56%
	Logisticiens de recherche	2	9%	21	91%
	Chercheurs sur prestations extérieures CDD	226	44%	289	56%
	Scientifiques contractuel CDD assimilés assistants	78	64%	44	36%
	Scientifiques contractuels CDD	1	100%		
	Moniteurs pédagogiques	1	33%	2	67%
	Assistants pédagogiques	46	71%	19	29%
Recognised researcher	Boursiers post-doctorat	47	36%	83	64%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés scientifiques définitifs	2	40%	3	60%
	Chercheurs sur prestations extérieures CDI	86	45%	104	55%
	Scientifiques contractuels CDI assimilés assistants	6	75%	2	25%
Established researcher	Scientifiques définitifs	56	47%	64	53%
	Scientifiques définitifs HE	49	56%	39	44%
Total		965	48%	1.063	52%

### 2.2.3 Personnel FNRS

Les femmes sont majoritaires dans les doctorant-e-s FNRS (57%) mais minoritaires chez les chercheurs confirmés (31%).

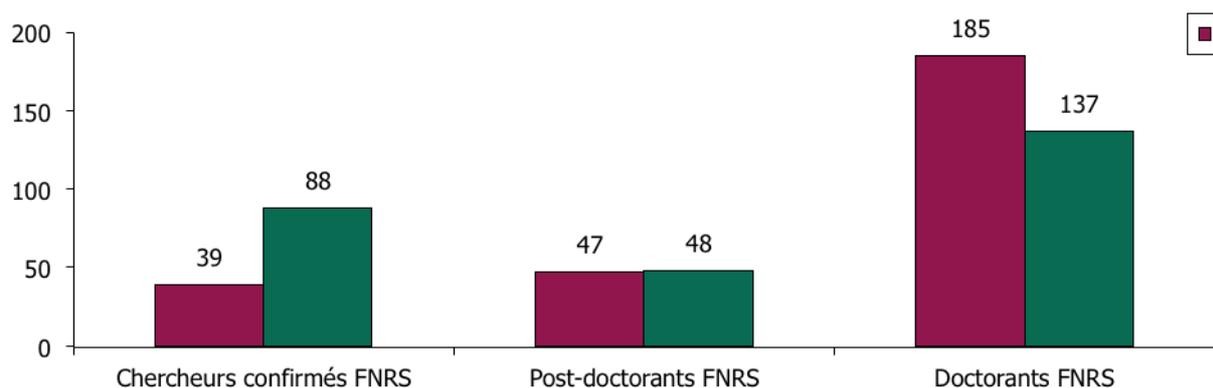
**Tableau 42 : Répartition sexuée des scientifiques FNRS (février 2016)**

	F	%	H	%
Chercheurs confirmés FNRS	39	31%	88	69%
Post-doctorant-e-s FNRS	47	49%	48	51%
Doctorant-e-s FNRS	185	57%	137	43%
	271	50%	273	50%

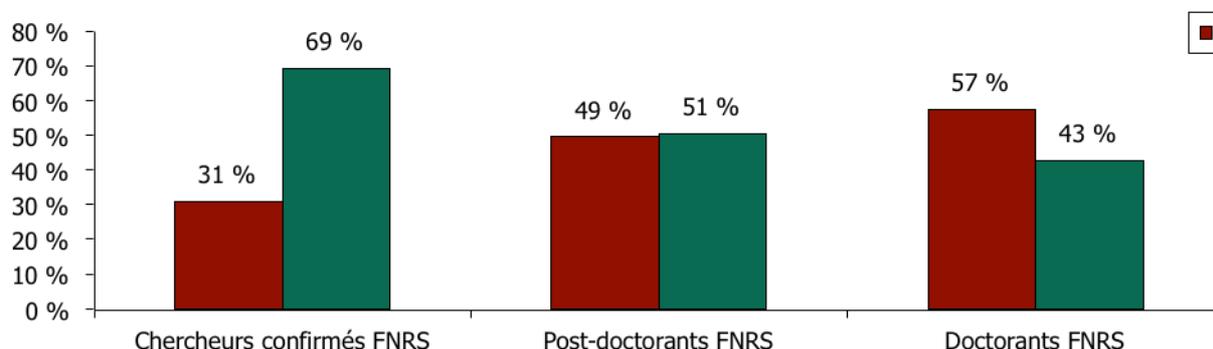
**Tableau 43 : Catégories des chercheurs FNRS (juin 2016)**

Catégorie de personnel	Grade
Chercheurs confirmés FNRS	Chercheur qualifié F.N.R.S.
	Directeur de recherches F.N.R.S.
	Maître de recherches F.N.R.S.
Post-doctorant-e-s FNRS	Chargé de recherches F.N.R.S.
	Chercheur scientifique logistique postdoctoral FNRS
	Collaborateur scientifique FNRS
	Spécialiste Postdoctorant FNRS
Doctorant-e-s FNRS	Aspirant F.N.R.S.
	Boursier
	Candidat Spécialiste Doctorant FNRS
	Clinicien-Chercheur doctorant FNRS
	Grant (bourse) F.N.R.S.

**Tableau 44 : Répartition sexuée des chercheurs FNRS (chiffres absolus) – graphique - (février 2016)**



**Tableau 45 : Répartition sexuée des chercheurs FNRS (pourcentage) - ) – graphique (février 2016)**



Les Commissions scientifiques du FRS-FNRS ont pour mission d'examiner les dossiers qui leur sont soumis dans le cadre des différents appels à mandats et projets organisés par cette institution. L'analyse des membres de ces Commissions scientifiques montrait **une nette sous-représentation des femmes (19%) avec aucune femme dans certaines disciplines.**

#### 2.2.4 Personnel académique

La carrière académique à l'ULg comprend 4 grades :

- 1) Chargé-e de cours (temps plein et temps partiel / contractuel et statutaire) ;
- 2) Professeur-e (temps plein et temps partiel);
- 3) Professeur-e ordinaire
- 4) Professeur-e extraordinaire (professeur ordinaire à temps partiel),

Pour les Hautes Ecoles (cadre résultant des processus de fusion avec HEC et avec la Haute Ecole d'architecture de Liège) :

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

Les titres de maître de conférence (temps partiel) et de suppléant (temps partiel) peuvent être accordés pour une période temporaire. Dans les autres universités, les chercheurs scientifiques définitifs sont associés à la catégorie académique.

On observe une progression du pourcentage de femmes dans le corps académique entre 2003 et 2016 mais les femmes restent minoritaires à tous les niveaux de la carrière académique.

Les femmes sont :

- 29% des chargés de cours à temps plein en 2016, elles n'étaient que 12% en 2003;
- 27% des professeurs en 2012 contre 15% en 2003 ;
- 17% des professeurs ordinaires, 6% en 2003 ;

- aucune femme dans les 10 professeurs extraordinaires, statut qui renvoie aux professeurs ordinaires à temps partiel.
- 24% des femmes académiques sont à temps partiel, contre 29% des hommes. Ceci va à l'encontre des idées reçues sur le temps partiel majoritairement féminin.
- Les femmes sont surreprésentées dans la catégories académiques temporaires : 34 % contre 24% des académiques statutaires.
- On peut noter une évolution du pourcentage de femmes dans le conseil académique (637 personnes), qui regroupe les chargés de cours, professeur, professeur ordinaire et extraordinaire qui passe de 14% de femmes en 2003 à 33% en 2016.

En juin 2016, 29 femmes sont professeurs ordinaires (voir liste en annexe) :

- 5 pour la faculté des sciences,
- 5 pour la faculté de philo et lettres,
- 4 pour la Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation et sciences de l'éducation
- 3 pour la faculté de droit, sciences politiques et criminologie
- 3 pour la faculté de médecine vétérinaire,
- 3 à la faculté d'agronomie de Gembloux
- 2 pour la faculté de médecine,
- 1 pour HEC
- 1 pour la FSA,
- 1 pour la FASS (Sciences Humaines et Sociales)

On garde un plafond de verre, que Danielle Meulders (ULB) appelle une chape de béton, pour les échelons supérieurs.

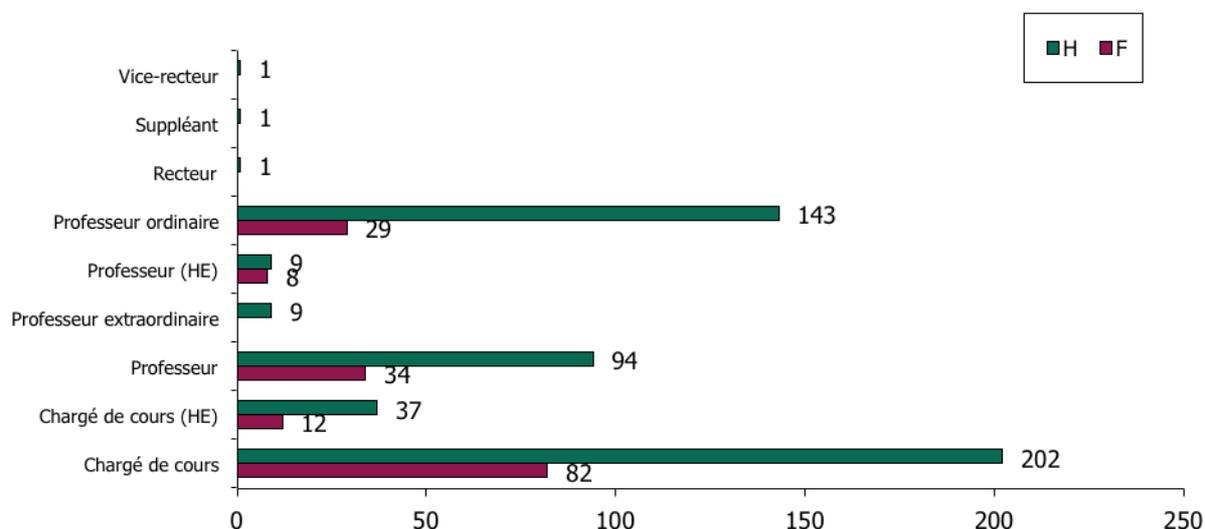
**Tableau 46 : Répartition sexuée des académiques par grade (février 2016)**

	F				H				Total
	Tps plein	Tps partiel	N	%	Tps plein	Tps partiel	N	%	
Professeur ordinaire	29		29	17%	143		143	83%	172
Professeur HE			8	47%			9	53%	17
Professeur extraordinaire	0			0%	9		9	100%	9
Professeur	31	3	34	27%	80	21	94	73%	128
Chargé de cours HE			12	24%			37	76%	49
Chargé de cours	58	28	82	29%	136	74	202	71%	284
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>31</b>	<b>128</b>	<b>28%</b>	<b>368</b>	<b>95</b>	<b>333</b>	<b>72%</b>	<b>461</b>

**Tableau 47 : Répartition sexuée des académiques statutaires et contractuels (février 2016)**

	F	%	H	%
Académiques statutaires	134	24%	423	76%
Académiques temporaires	26	34%	50	66%
Académiques contractuels			2	100%
Académiques contractuels HE	5	19%	22	81%
Total	164	25%	495	75%

**Tableau 48 : Répartition sexuée des académiques – graphique (février 2016)**

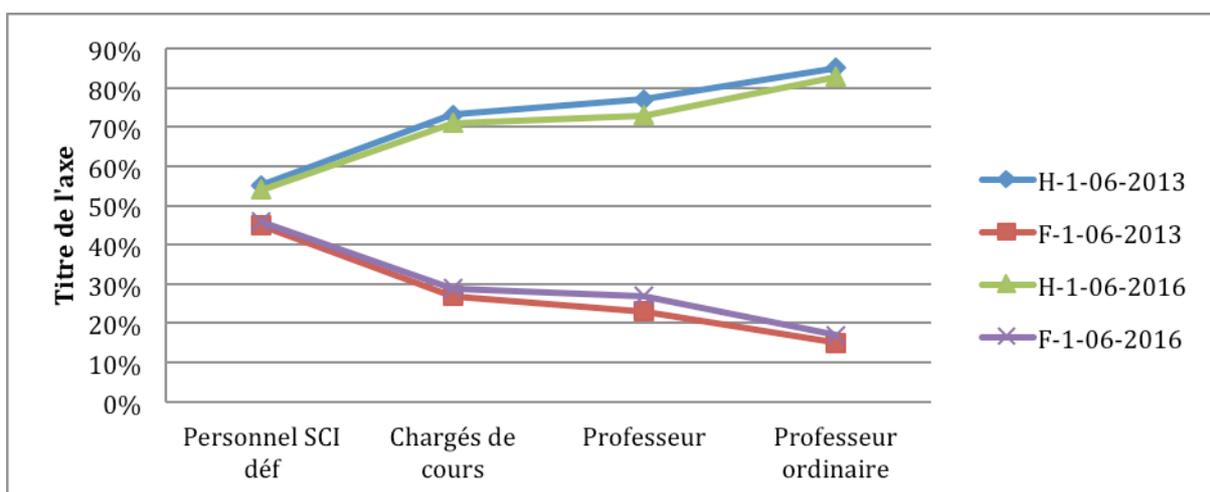


Le tableau ci-dessous inclut les académiques scientifiques définitifs, considérés comme académiques dans les autres universités.

**Tableau 49 : Evolution du personnel académique et scientifique selon le sexe (février 2016)**

	1/6/2013		1/6/2016	
	H	F	H	F
Personnel SCI déf	55%	45%	54%	46%
Chargé de cours	73%	27%	71%	29%
Professeur	77%	23%	73%	27%
Professeur ordinaire	85%	15%	83%	17%

**Tableau 50 : Proportion des hommes et des femmes à chaque étape de la vie académique (graphique) (2013-2016)**



L'analyse longitudinale des promotions montre une progression du nombre de femmes candidates et promues :

- 25 % de candidates pour les promotions de janvier 2015 (49 F sur 192 candidatures)
- 29% des promotions de janvier 2015 ont été attribuées à des femmes : 6 femmes professeurs ordinaires (6/13), 8 professeurs (8/26) et 2 femmes professeur à temps partiel (2/6).

- 29% des promotions de janvier 2017 ont été attribuées à des femmes : 9 femmes professeurs ordinaires (9/24), 14 professeurs (14/50) et 1 femme professeur à temps partiel (1/7).

Avant 2016, les promotions étaient du ressort de chaque Faculté. Les règles de promotion ont été changées en 2016, puisque les promotions au rang de professeur ordinaire seront décidées par le collège rectoral et la Commission universitaire à la recherche et à l'enseignement (CURE). Notons que la CURE est composée de 15 académiques dont seulement 2 femmes ; 4 scientifiques, toutes des spi

Nous avons réalisé une analyse des données relatives aux dates de nominations avec l'idée de voir si il y avait une différence sur la durée moyenne entre les promotions entre les femmes et les hommes. Les chiffres sont interpellants :

- entre chargé de cours et professeur ordinaire, durée moyenne de 8 ans pour les femmes et de 7 ans pour les hommes ;
- de chargé de cours à professeur, de 5 ans pour les femmes et de 4 ans pour les hommes ;
- de professeur à professeur ordinaire, de 4 ans pour les femmes et de 2 ans pour les hommes.

Il ne s'agit que de moyenne, les écarts peuvent être très importants d'une personne à l'autre. On voit clairement toutefois que les femmes semblent avoir plus de difficultés à réaliser le passage de professeur à professeur ordinaire.

Autour du thème de la promotion se cache le thème de l'obligation de séjour à l'étranger. La mobilité internationale revêt une importance stratégique dans une carrière académique. La nomination comme professeur ordinaire prend en compte le dossier recherche avec un critère d'un séjour continu de six mois à l'étranger ou le fait d'être porteur d'un diplôme de troisième cycle, d'un master complémentaire, d'un post-doctorat ou d'un doctorat délivré par une institution étrangère de niveau universitaire. L'obligation de séjour à l'étranger sur une longue durée est perçue comme pénalisante pour les femmes du fait de l'obligation de 6 mois en continu.

Cette obligation peut constituer un frein pour les femmes, aussi pour les hommes dont le couple est en double carrière, qui sont en garde partagée ou qui doivent prendre soin de personnes dépendantes (ex : parents âgés). Plusieurs plaident pour des formules plus souples (comme 6 mois étalés sur un ou deux ans). Outre l'importance de la mobilité internationale et des contacts internationaux, il semble qu'il serait intéressant d'être plus souple sur les modalités (pas nécessairement, 6 mois en continu).

### **2.2.5 Responsables centre de recherche et spin-off**

Nous avons réalisé un inventaire des responsables des centres/unité de recherche de l'ULG en 2014 qui montrait que sur 82 centres répertoriés, 87% des responsables et/ou directeurs étaient des hommes, 13% des femmes. Nous avons eu une profonde réforme de la recherche à l'ULg, le nouvel organigramme n'est pas encore diffusé. Même si ces unités sont regroupées dans des unités de recherche plus grandes, la plupart subsistent.

Nous avons aussi regardé du côté des spin-offs de l'ULg et là, seules deux spin-offs sont dirigées par une femme (sur 94) :

- Claire Delhaes (Hec-ULg Advisory Scrl)
- Antigone Mantopoulos (Pragmagora Scrl).

Nous proposons d'essayer de comprendre ce qui retient les femmes à prendre la main sur ces spin-offs et/ou à les créer.

## 2.3 Instances de décision de l'Université

Ce chapitre présente les données statistiques relatives à la répartition des femmes et des hommes dans les principaux organes participatifs de l'ULg. Les organes décrits dans les pages suivantes sous l'angle de la problématique du genre sont le CA, le Conseil académique, les Conseils de la recherche et d'autres instances de gestion reprises dans le tableau.

**Tableau 51: Répartition sexuée des autorités universitaires (mai 2016)**

	H	F	Total
Président du Conseil académique	1		1
Secrétaire du Conseil académique	1		1
Collège de rectorat	1	5	6
Bureau de CA	9	1	10
CA	38	13	51
Conseiller-ère-s recteur	6	1	7
Expert-e-s	5	2	7
Conseil académique : professeurs ordinaires, extraordinaires, professeurs, chargés de cours, professeurs et chargés de cours des grandes écoles (voir tableau académique)	478	159(33%)	637
Directeurs des départements de l'administration générale	6	3	9
Doyens de faculté et Présidents d'entité indépendante	10	1	11
Vice Doyens	5	6	11
Secrétaires académiques de Faculté	5	5	10
Direction administrative		10	10
Commission de concertation permanente ULgMCHU	3		3
Comité de concertation de base (représentants de chacune des organisations syndicales représentatives) – délégation de l'autorité	1	3	4
Comité de concertation de base (représentants de chacune des organisations syndicales représentatives) – délégation des représentants de chacune des organisations syndicales représentatives	3	2	5
Comité de contact FNRS / ULg	14	5	19
Conseil Universitaire du Personnel scientifique	15	5	20

En mai 2016, le conseil d'administration est composé de 25 % de femmes (13/51):

- recteur (H)
- 3 vice-recteurs (3H)
- 12 représentants du corps enseignant (11H/ 1F) : une femme comme membre effectif - Mme Pascale LECOCQ, Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie.
- 8 suppléants (4 F/ 8 H)
- 5 représentants du personnel scientifique (2 F/ 3 H)
- 3 représentants du personnel administratif, technique et ouvrier (3F)
- 8 représentants des étudiants (7 H, 1 F)
- 7 représentants des milieux extérieurs (6 H, 1 F)
- 4 membres ex-officio (voix consultative) (4H)calc.

Le Bureau du CA est composé de 10 membres à voix délibérative, dont une femme, représentante du PATO.

Le collège de rectorat compte 1 femme (Directrice-Générale à l'Enseignement et à la Formation) et 5 hommes.

A l'ULG, en octobre 2014, le recteur a nommé :

- des conseillers qui assistent le Recteur par la mise à disposition de leurs compétences dans des domaines essentiels de la vie universitaire dont une femme : Genre et diversité : Annie Cornet.

- des experts assistent le Recteur, à sa demande, sur des thématiques ciblées dont 2 femmes (Questions juridiques : Ann-Lawrence Durviaux, Transition enseignement secondaire-université : Dominique Lafontaine).

Au niveau des facultés:

- Doyen : une seule femme(1F/10H).
- Vice-doyen (6F/16H)
- Secrétaire académique des facultés (1F/5H)
- Direction administrative (11F/11).

Au niveau des conseils de la recherche, on a 27% de femmes en moyenne (8/48). SI on regarde les représentants du personnel académique, on voit que les femmes sont clairement minoritaires.

**Tableau 52: Répartition sexuée des membres du conseil de la recherche (mai 2016)**

	Président		Vice-président		Personnel académique		Personnel scientifique		Invités permanents	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Conseil universitaire de la recherche	1				14	2	0	4	6	3
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences humaines		1	1		10	2	2	1	3	2
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences de la Santé		1	1		8	3	2	2	2	1
Conseil sectoriel à la Recherche et à la Valorisation en Sciences et Techniques	1		1		10	1	3	1	2	1
Total	2	2	3	0	42	8	7	8	13	7

La Fédération des Étudiant-e-s de l'Université de Liège (la Fédé) est l'organisation représentative des étudiant-e-s de l'ULg. Elle assume les missions du conseil des étudiant-e-s défini par le décret «participation». On retrouve une majorité de garçons : 4 filles et 11 garçons en mai 2016.

## 2.4 Presse, prix et bourses

### 2.4.1 Les femmes de l'ULg dans la presse

Nous nous sommes intéressés à la visibilité des femmes dans la presse à partir de la revue de presse publiée par l'ULg et de la newsletter réalisée par le service communication.

Selon les chiffres reçus de la cellule communication ULg, dans la presse belge en 2014 :

- 24,5% des personnes citées sont des femmes (68/278);
- 16% des citations (186/1166), personnes sollicitées et interviewées.

Concernant le « top », on retrouve Dominique Lafontaine (FAPSE), Chris Paulis (PHL), Yaël Nazé (FS), Ariane Baye (FAPSE), Florence Close (PHL), Emmanuelle Javaux (FS), Dominique Votion (FMV).

A titre exemplatif, dans la newsletter, si on prend le mois de juin 2016, on peut constater qu'on a 22 hommes et 7 femmes qui sont présentés.

**Tableau 53 : Présence des femmes dans les newsletters de l'ULg (juin 2016)**

Date	Nombre Homme	Femmes
06 Juin 2016	3	0
14 Juin 2016	3	1 (Marie-Laure FAUCONNIER)
17 Juin 2016	1	1 (Martine JAMINON)
22 Juin 2016	1	1 (Julie LUONG)
23 Juin 2016	2	0
25 Juin 2016	1	0
27 Juin 2016	0	1 (Catherine ELSEN)
28 Juin 2016	4	0
28 Juin 2016	3	1 (Isabelle GOYDADIN)
29 Juin 2016	3	1 (Nathalie CRUTZEN)
30 Juin 2016	1	1 (Sophie MINON)

Une analyse de deux semaines d'articles dans la revue de presse (septembre 2016) 20 femmes et donne 67 hommes.

Le 15<sup>e</sup> jour participe régulièrement à la politique de communication visant à rendre plus visibles les femmes scientifiques et académiques de l'institution et à donner de la visibilité aux études de genre.

Nous en profitons pour signaler que l'Association des journalistes professionnels (AJP), en collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, avec la participation de la RTBF et le soutien d'une série d'acteurs dont le Conseil supérieur de l'audiovisuel, a lancé en septembre 2016 la base de données Expertalia.be. Expertalia est une base de données qui répertoriera d'une part des femmes expertes, et d'autre part des experts (hommes et femmes) issus de la diversité d'origine. Cette base de données numérique est une initiative non commerciale, destinée aux journalistes professionnels. C'est un outil que l'AJP met gratuitement à leur disposition afin qu'ils puissent diversifier leurs sources, faire appel à de nouvelles expertes ou à de nouveaux experts issus de la diversité d'origine.

## 2.4.2 Honoris causa

Le suivant présente le nombre d'hommes et de femmes ayant reçu cette distinction depuis 2000. Il faut bien constater que les femmes restent largement minoritaires. Nous proposons de mettre des quotas, avec par exemple, l'obligation pour chaque faculté de remettre une liste paritaire, comprenant autant de femmes que d'hommes. Cela amènerait à plus de visibilité de la contribution des femmes à la recherche scientifique et aux grands enjeux de société.

**Tableau 27 : Répartition sexuée des Docteur Honoris Causa de l'ULg (liste en annexe) – 2002-2016**

	Hommes	Femmes
2002	0	1
2003	10	0
2004 (année spéciale Femmes)	4	1
2006	2	1
2007	10	2
2008		1
2009	9	1
2010	16	5
2011 (octobre – rentrée académique)	2	1
2012	11	2
2013 (mars)	16	2
2014 (mai)	9	
2015	4	2
2016	8	3
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>22</b>
<b>%</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

L'université dans le cadre du bicentenaire accueillera 14 professeurs en résidence, dont 2 femmes (liste d'octobre 2016, susceptible de modification) : Gaëlle Goastellec (IFRES, FAPLSE et Association des Professeurs) et Nathalie Heinich (FA).

## 2.4.3 Grandes conférences liégeoises

Dans le même ordre d'idées, on peut regretter le peu de femmes dans les Grandes Conférences Liégeoises ([www.grandesconferenceliégeoises.be](http://www.grandesconferenceliégeoises.be)), projet auquel l'Université est étroitement associé:

- en 2015-2016 : 3 femmes (Yael Nazé, Elisabeth Roudinesco, Monica Frassoni) / 8 hommes.
- en 2014-2015 : une femme (Isabelle Autissier) / 6 hommes.
- en 2013-2014 : une femme (Elisa Brune).

## 2.4.4 Prix

De nombreux étudiants, chercheurs et enseignants voient leurs travaux encouragés par l'attribution d'un prix, d'une chaire ou d'une bourse. Sans prétendre à l'exhaustivité, le tableau qui suit présente quelques-unes de ces récompenses accordées à des femmes ces deux dernières années, en identifiant le nom du prix, le nom de la lauréate, le sujet et la faculté concernée. Cette liste a été reconstituée à partir du 15e jour qui annonce généralement ces prix, il est possible que nous ayons omis certaines récompenses car il n'existe pas de répertoire interne à l'ULG.

**Tableau 54: Prix remis par l'ULg à des femmes (2014-2016)**

Année	Nom du prix	Nom de la personne	Faculté
2014	Prix du public et de l'éloquence	Margaux GERMAY	Droit
2014	Prix du Corps consulaire de la province de la fondation Liège	Gladys FONTAINE	Droit
2016	Prix d'éloquence (meilleur orateur) du concours trilingue de l'association ELSA Belgium	Sylvie Klinkenberg	Droit
2014	Prix Lejeune-Lechien	Edith CHARLIER	Fac. Sciences
2014	Prix Roberval « grand public »	Yaël NAZE	Fac. Sciences
2014	Prix de l'association des géologues amateurs de Belgique	Julie VANHEYSTE	Fac. Sciences
2015	Prix fondation Pascal Laubin	Céline ESSER	Fac. Sciences
2015	Prix de l'association pour la promotion de l'enseignement et de la recherche en aménagement et urbanisme (APEREAU)	Marie-Caroline VANDERMEER	Fac. Sciences
2015	Prix triénel de la société royale de chimie	Nathalie JOB	Fac. Sciences
2014	Prix de la fondation Thomas Lermusiaux	Marie-Stéphanie DELHEID	Médecine
2014	Lion's club Liège Principauté	Tatiana FETTWEIS	Médecine
2015	Prix Bonjean-Oleffe	Elodie HENDRICK	Médecine
2016	« Doctor Jan Huynen Award »	Marlies GIJS	Médecine
2014	Prix de la fondation Octave Dupont à l'étudiant major de sa promotion	Magali KNOPS	Médecine vétérinaire
2014	Prix de la fondation Louise Gillet	Marie TOUSSAINT	Médecine Vétérinaire
2015	Prix de la fondation Thomas Lermusiaux	Elodie NEMERY	Médecine vétérinaire
2015	Prix de l'Observatoire des politiques culturelles	Julie Gérard	FASS
2015	Prix de l'Observatoire des politiques culturelles	Fatima ZIBOUH	FASS
2014	Prix d'hispanisme Duques de Soria	Jérôme François	Philo et Lettres
2014	Prix Elisée Legros	Diane JACQMIN	Philo et Lettres
2014	Prix Léon Guérin	Mathilde MERGEAI	Philo et Lettres
2014	Prix Fondation Halkin-Williot	Mathilde Bert	Philo et Lettres
2015	Prix de la bibliothèque des littératures d'aventures	Anaïs FRANCOTTE	Philo et Lettres
2015	Prix Albert Doppagne	Elise SCHURGERS	Philo et Lettres
2016	Prix Léon Guérin	Valérie-Anne BELLEFLAMME	Philo et Lettres
2016	Prix des amis de l'Université de Liège	Viktoria VON HOFFMANN	Philo et Lettres
2016	Prix Scam de l'essai	Vinciane DESPRET	Philo et Lettres
2016	Prix des rencontres philosophiques de Monaco	Vinciane DESPRET	Philo et Lettres
2016	Prix Albert Doppagne	Amandine SANSEN	Philo et Lettres
2014	Prix Santé et entreprise du club européen de la santé	Adelaïde BLAVIER	Psychologie
2014	Prix Octave Rozet de la fondation Rozet-Garnir	Marie Lejeune	Sciences
2014	Prix du concours « architecture et accessibilité » organisé par la ville de Liège	Chloé GONZALEZ	Sciences appliquées
2015	Prix du concours « architecture et accessibilité » organisé par la ville de Liège	Laura BALWIR	Sciences appliquées
2015	Prix De Bay	Manon PELZER	Sciences appliquées
2016	Prix des amis de l'Université de Liège	Valérie VAN GROOTEL	Sciences appliquées
2014	Prix de la fondation Sporck pour l'étudiant brillant finaliste en sciences géographiques	Sophie HAGE	Sciences géographiques
2015	Prix de l'European GNSS Agency	Laura VAN DE VYVERE	Sciences géographiques
2016	Prix de la fondation Sporck pour l'étudiant brillant finaliste en sciences géographiques	Chloé SCHOLZEN	Sciences géographiques
2016	Prix de la fondation Sporck pour l'étudiant brillant finaliste en sciences géographiques	Laura VAN DE VYVERE	Sciences géographiques
2016	Prix Olympe de Gouges de la ville de Verviers	Chris PAULIS	Sciences sociales

#### 2.4.5 Prix Francqui et FNRS

Le Prix Francqui est une récompense belge décernée annuellement par la Fondation Francqui à un scientifique belge qui a apporté à la science une contribution importante. Depuis sa création en 1933, ce prix a été attribué à 14 chercheurs de l'ULg au niveau national. Par ailleurs, il existe des chaires Francqui-Stichting proposées par chaque Université. En 2014-2015, GEMBLoux AGRO-BIO TECH/ULg, a proposé une femme Thérèse Rivasseau Jonveaux - Professeur Centre Paul Spillman, Nancy – France. C'est la seule femme au palmarès.

Des prix du FNRS sont destinés à confirmer la reconnaissance internationale et couronner la carrière de chercheurs de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans toutes les disciplines scientifiques. Les prix ont été décernés à 5 personnes de l'ULg mais aucune femme.

#### 2.5 Inventaire des enseignements (ou cours isolés)

Il existe à l'ULg très peu de cours qui visent à interroger une discipline sous l'angle du genre. Pourtant, de tels cours existent dans de nombreuses universités et informent les étudiants des recherches féministes en lien avec leur champ disciplinaire. Claire Gavray<sup>5</sup>, dans un working paper réalisé en 2011, constatait que la dimension de genre et les rapports sociaux de sexe sont ignorés dans beaucoup de disciplines qui se positionnent comme neutres, alors que leurs analyses sont le reflet d'une vision « masculine » de leur discipline. Ceci constitue notamment à prendre le 'masculin' et 'les hommes' comme références pour analyser et évaluer dans une grande variété de domaines (étude de la criminalité, histoire de la classe ouvrière, maladies professionnelles, entrepreneuriat, pratiques d'un sport). A titre d'exemple, nous avons fait un inventaire des cours proposés par Harvard. Le programme Women's and Gender Studies comprend plus de 30 cours : gender and economy, gender and psychology, flexibility in race and gender, new culture of gender, gender in the law, gender in poetry, gender and dance, technology and gender, gender and medias, gender and medieval literature. Ci-dessous se trouve un inventaire des cours qui traite du genre, la liste n'est sans doute pas exhaustive, nous sommes partis, en effet, d'une liste de mots-clés à partir de myULg (femme, genre, féministe).

---

<sup>5</sup> Claire.gavray@ULg.ac.be

## 2.5.1 Faculté des sciences sociales (Institut des Sciences humaines et sociales)

HULG2055-2	Genre et développement
Durée	30h Th
Filière	<u>Master complémentaire en développement, environnement et sociétés (Réouverture de RHDEVE02), 1re année</u>
Nom du professeur	Cours donné sur le site de l'UCL (Université Catholique de Louvain) <a href="http://www.uclouvain.be/cours-2014-LDVLP2310.html">http://www.uclouvain.be/cours-2014-LDVLP2310.html</a>
Langue(s) du cours	Langue française
Contenu du cours	Le cours aborde les systèmes 'genre' dans leurs évolutions historiques. A partir de différentes thématiques, il s'agit de montrer l'importance d'une telle analyse pour le développement. L'objectif est double : d'une part, initier les étudiant-e-s aux approches théoriques et aux cadres d'analyse 'genre et développement' et, d'autre part, les confronter tant aux résultats des recherches réalisées dans différents contextes socioculturels qu'aux pratiques de terrains. Sont abordés : 1. Les systèmes 'genre', dimensions et enjeux. 2. L'apport d'une approche genre à l'analyse de l'économie et du marché du travail 3. Genre, globalisation et migration. 4. Le genre dans le discours et les pratiques des différentes institutions de coopération au développement.

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

SOCI0752-1	Introduction à l'analyse transversale de genre	
Durée	30h Th	
Filière	Master en anthropologie, à finalité approfondie, 1re année	3
	Master en sociologie, à finalité spécialisée en migrations, monde arabo-musulmans et diversité culturelle, 1re année	3
	Master en sciences du travail	3
Nom du professeur	Claire Gavray	
Langue(s) du cours	Langue française	
Contenu du cours	<p>Civilisations et rapports sociaux de sexe : l'illusion d'une évolution linéaire ;          Apports de l'anthropologie et de l'histoire à la visibilité du genre ;          Définition et évolution de la prise en compte du genre comme objet/approche scientifique ;          Les enjeux contemporains du genre : état des lieux ;          Les acteurs de la production des identités de genre(s) : la fabrique du genre et ses mécanismes de contrôle et de définition continue : institutions (famille, école, justice, sport...) et supports culturels (publicité...);          Genre, politique et pouvoir : dichotomie privé/public - domination masculine - violence symbolique - (dé)normalisation de la sexualité ;          Genre et division du travail dans la sphère privée et dans l'emploi ;          Famille contemporaine et état providence ;          Articulations entre rapports sociaux de sexe, de classe, culturels et ethniques ;          La politique du genre et apports concrets ;</p> <p>Les méthodologies d'approche genre en sciences sociales :          Apports et limites des statistiques et des recherches longitudinales - enquêtes qualitatives et récits de vie.</p>	

SOCI1088-3	Sociologie de la famille	
Durée	30h Th	
Filière	Master en anthropologie, à finalité	3
	Master en sociologie, à finalité	3
	Master en sciences du travail, à finalité	3
	Master en sciences du travail	3
	Master en sciences psychologiques, à finalité	3
	Certificat d'université en psychologie clinique à orientation psychopathologie	3
Nom du professeur	Claire Gavray	
Langue(s) du cours	Langue française	
Contenu du cours	<p>Il s'agit d'une approche à la fois théorique (histoire des familles -présentation des différents courants et auteurs) et aussi basée sur des recherches menées sur les familles et leur évolution, ainsi que sur les différents enjeux contemporains par exemple les évolutions démographiques et choix de vie, les politiques familiales, l'articulation vie privée/vie professionnelle, les violences intrafamiliales, les hiérarchies de genre...</p>	

## 2.5.2 Faculté de Médecine

MCER2042-1-	Les variations sexuelles : orientation, identité et genre
Durée	30h Th
Filière	<p>Certificat d'université en sexologie clinique  Certificat d'université en sexologie clinique  MCER2038-1 Module 1 : <i>Les fondements de la sexologie humaine</i>  MCER2039-1 Module 2 : <i>La sexualité au décours de la vie</i>  MCER2040-1 Module 3 : <i>Les fonctions sexuelles</i>  MCER2041-1 Module 4 : <i>Les pathologies et la sexualité</i>  <i>Dysfonctions sexuelles masculines : Articulation médicopsychologique</i>  <i>Dysfonctions sexuelles féminines</i>  <i>Sexologie médicale</i>  MCER2042-1 Module 5 : <i>Les variations sexuelles : orientation, identité et genre</i>  MCER2044-1 Module 6 : <i>Les psychothérapies sexuelles</i>  <i>Approche sexologique de la consultation</i>  <i>Approche psycho-thérapeutique</i>  MCER2043-1 Module 7 : <i>Les paraphilies et prises en charge contextuelles ; Les maltraitances sexuelles (approches psycho-criminologique et traumatologique) ; La sexologie légale</i>  MCER2045-1 Module 8 : <i>L'éducation à la vie affective ; La prostitution ; L'intervision</i>  MCER2046-1 Module 9 : <i>L'intégration des acquis</i>  MSTG9049-1 Stage - <i>Collégialité</i> - [64h St.]  MTFE9009-1 <i>Travail de fin d'études - Collégialité</i></p>
Nom du professeur	
Langue(s) du cours	Langue française
Contenu du cours	<p>Ce programme propose de répondre aux attentes des professionnels en permettant d'acquérir les compétences nécessaires en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être au travers d'une formation intensive en sexologie clinique. Son objectif est d'approfondir la compréhension de la sexualité dans une perspective humaniste et intégrative. Il forme à une approche interdisciplinaire de la sexualité, prenant en compte la complexité des situations non seulement du point de vue de la personne mais aussi du couple, de la famille et de la société.</p> <p>Public visé :</p> <p>Cette formation est directement accessible aux médecins, psychologues et kinésithérapeutes détenant un diplôme universitaire de deuxième cycle et désireux d'acquérir de nouvelles connaissances professionnelles dans les domaines d'aide, de soutien, de prévention et de prise en charge des patients en difficultés sexuelles.</p>

MTRA2005-1	Prévention, pathologie et clinique des affections professionnelles - Partim V : Protection des femmes enceintes
Filière	<p>Master complémentaire en médecine du travail, 1re année  Certificat d'université : compétence en pathologie professionnelle</p>
Nom du professeur	Partim V : Protection des femmes enceintes : Patrick Emonts

GYNE2050-1	<p>Obstétrique normale et accouchement eutocique  Relation médecin-malade  Sexologie  Déontologie et éthique en médecine de la reproduction  Médecine de la reproduction  Puberté - Contraception - Ménopause  Imagerie gynécologique</p>
Filière	Master de spécialisation en gynécologie-obstétrique
Nom du professeur	<p>Obstétrique normale et accouchement eutocique : Xavier Capelle, Patrick Emonts, Christine Manette, Véronique Masson  Relation médecin-malade : N...  Sexologie : Axelle Pintiaux  Déontologie et éthique en médecine de la reproduction : Patrick Emonts  Médecine de la reproduction : Michelle Nisolle  Puberté - Contraception - Ménopause : Aude Beliard, Anne Firquet, Axelle Pintiaux  Imagerie gynécologique : Xavier Capelle, Frédéric Chantraine</p>

ACER0038-1	Hygiène, ergonomie, psychosocial et communication <b>Violence, harcèlement sexuel et harcèlement moral au travail</b> La médecine du travail et le conseiller en prévention médecin du travail Les agents biologiques - Introduction à quelques notions de risques particuliers Introduction à l'ergonomie et à l'analyse des conditions de travail La charge psychosociale Prévention et gestion des assuétudes en milieu de travail
Nombre de crédits	Certificat d'université de conseiller en prévention de niveau 1
Nom du professeur	Jean-Marie Rigo, Département ArGENCo

### 2.5.3 HEC-ULg

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

ERAS0012-1	Intercultural Management	
Nombre de crédits	Cours supplémentaires destinés aux étudiant-e-s d'échange (Erasmus, ...)	5 5
Nom du professeur	Annie Cornet	
Contenu du cours	Grille d'analyse pour étudier, comprendre et analyser les différences interculturelles Analyse comparative des modes de gestion entre différents pays Gestion des équipes interculturelles: atouts et difficultés Diversité culturelle inter-pays / inter-religions / locale Migrations et mouvements de population Analyse de l'égalité professionnelle H/F dans différents pays	

GEST3145-1	Diversity Management	
Nombre de crédits	Cours supplémentaires destinés aux étudiant-e-s d'échange (Erasmus, ...)	5 5
Nom du professeur	Annie Cornet	
Contenu du cours	Politiques de gestion de la diversité Egalité professionnelle hô-fê Gestion des âges- générations Gestion des groupes culturels diversifiés Gestion des personnes avec un handicap/ apparence physique Gestion de homophobie au travail et des droits des personnes homosexuelles au travail	

## 2.5.4 Faculté de Philosophie et Lettres

PHIL0086-1	Introduction aux politiques de l'égalité	
Durée	30h Th	
Nombre de crédits	Bachelier en information et communication	5
	Bachelier en langues et littératures modernes, orientation germanique	5
	Bachelier en histoire de l'art et archéologie, orientation générale,	5
	Bachelier en histoire	5
Nom du professeur	Edouard Delruelle	
Contenu du cours	Etudier la notion d'égalité dans ses rapports avec les autres grands concepts qui fondent la démocratie : justice, liberté, citoyenneté, etc. Le cours comportera un volet philosophique (comment la notion d'égalité s'articule-t-elle avec les différences anthropologiques: homme/femme, division sociale du travail, etc.) un volet juridique (examen des législations sociales et anti-discrimination) et un volet historique (évolution des politiques d'égalité depuis le XIXe)	

CINE0017-1	Cinéma et études de genre	
Durée	30h Th	
Nombre de crédits	Master en langues et lettres modernes, orientation germanique, à finalité	5
	Master en langues et lettres modernes, orientation générale, à finalité	5
	Master en arts du spectacle, à finalité	4
Nom du professeur	Geneviève Van Cauwenberge	
Contenu du cours	Le cours envisage tout d'abord les textes fondateurs de la théorie féministe du cinéma (Laura Mulvey, Kaja Silverman, Gaylyn Studlar, Mary Ann Doane, Linda Williams). Il les replace dans la perspective plus large de la réflexion féministe menée depuis les années 70 aux Etats-Unis et en Angleterre. Il fait ensuite état des avancées récentes en matière de théorie féministe du cinéma. Il analyse enfin des documentaires, des films expérimentaux et des films de fiction à la lumière de ces théories.	

## 2.5.5 Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation

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

## 2.5.6 Faculté de Droit, de sciences politiques et de criminologie

CRIM3108-1	Violence et contre-violence
Durée	10h Th, 15h Pr
Nombre de crédits	Certificat d'université en criminologie et police
Nom du professeur	Pierre Thys

CRIM3116-1	Etude psycho-criminologique du crime de guerre et des violences religieuses ou idéologiques
Durée	10h Th, 15h Pr
Nombre de crédits	Master en criminologie, à finalité
Nom du professeur	Pierre Thys
Contenu du cours	Le cours met l'accent sur les crimes de guerre, les crimes contre l'humanité et les génocides. On cherche à comprendre : les limites entre le normal et le pathologique, la soumission à l'autorité, le poids de la personnalité ou des rôles sociaux, l'influence des groupes. L'acte terroriste est analysé par comparaison avec ces violences idéologiques.

YCER0050-1	Violences conjugales, agressions physiques et sexuelles, harcèlement. Référents théoriques Outils et méthode d'investigation Evaluation des séquelles psychologiques chez l'adulte
Durée	Violences conjugales, agressions physiques et sexuelles, harcèlement. Référents théoriques : 3h Th Outils et méthode d'investigation : 3h Th Evaluation des séquelles psychologiques chez l'adulte : 3h Th
Nombre de crédits	Certificat d'université en expertise psycho-légale
Nom du professeur	Violences conjugales, agressions physiques et sexuelles, harcèlement. Référents théoriques : Adelaïde Blavier, Fabienne Glowacz Outils et méthode d'investigation : Adelaïde Blavier Evaluation des séquelles psychologiques chez l'adulte : Adelaïde Blavier, Jean-Marie Gauthier

## 2.5.7 Faculté des Sciences

SDOC0001-1	Communiquer la science
Durée	10h Th, 10h Pr
Nombre de crédits	Formation doctorale en sciences (BBMC)
Nom du professeur	Yaelle Nazé
Contenu	Communiquer la science ne s'improvise pas. Ce cours a pour but de préparer les scientifiques à cette communication. Il commencera avec une présentation des enjeux de cette diffusion des sciences, ainsi que des publics concernés et un survol des moyens pour y parvenir. Les services de l'Université pouvant aider les scientifiques dans la diffusion des connaissances seront également présentés. Ensuite, le cours continuera avec deux exemples concrets : communication écrite et orale, tant envers les médias que le grand public et les écoles. Il ne s'agira pas d'une simple présentation des spécificités de ces moyens de communication : puisque rien ne remplace l'expérience, une grande place sera laissée dans ce cours à l'application des savoirs acquis. Le cours survole la place des femmes dans certaines disciplines comme l'astronomie.

La Communauté Française a relancé un groupe interuniversitaire et interdisciplinaire pour créer un **master en « Genre et Diversité»** (universités francophones). Une proposition devrait être remise aux autorités universitaires pour octobre 2016. La plupart des facultés de l'ULg ont soutenu ce projet.

Le Ministre de l'Enseignement supérieur de la Fédération Wallonie-Bruxelles a demandé à l'ARES, dans le cadre du Plan intra-francophone 2015-2019 de lutte contre les violences sexistes et intra-familiales, de réaliser un état des lieux des contenus actuels des formations initiales des futurs professionnels de la santé, du social et du droit en matière de violences basées sur le genre et

d'élaborer des propositions visant à intégrer cette question dans le cursus de base de ces futurs professionnels et développer une collaboration avec des étudiant.e.s en journalisme afin qu'elles ou ils communiquent sur cette question au travers de projets spécifiques, notamment via les réseaux sociaux. Nous avons ainsi pu identifier quatre cours à l'ULg traitant des violences domestiques et familiales.

## 2.6 Inventaire des recherches sur le genre

### 2.6.1 Chaire

Il n'a existé à notre connaissance qu'une seule chaire qui ait traité du genre à l'ULg – chaire Diversité et innovations sociales (2012-2015) à Hec-Liège (partenariat avec Sein-UHasselt) et 3 entreprises (GDF-SUEZ/Engie, Mobistar/Orange, SNCB/HR Rail). La chaire a financé des travaux de recherche sur la gestion de la diversité et donc l'égalité professionnelle hommes/femmes, notamment le doctorat de Françoise Grodent (2015) qui portait sur la carrière des cadres (comparatif catégories d'âge et sexe)<sup>6</sup> et les 11<sup>e</sup> rencontres de la diversité, avec plusieurs ateliers sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

### 2.6.2 Projets européens

L'ULg est impliquée dans de nombreux projets européens mais, selon notre listing, aucun projet actuel ne touche à l'égalité professionnelle hommes/femmes, au genre ou tout simplement aux femmes. Notons que, de plus en plus de projets européens doivent présenter, dans leur appel et leur évaluation, la façon dont ils intègrent le genre : le genre comme grille d'analyse et objet de recherche et l'égalité femmes/hommes dans le management du projet (ex : composition sexuée des commissions d'experts). Il n'existe actuellement pas de support organisationnel pour aider les chefs de projet à répondre à cette exigence, en dehors d'un soutien ponctuel de Brigitte Ernst, à la R&D.

### 2.6.3 Liste des recherches en cours en lien avec le genre

Le groupe des personnes de contact a interpellé le CREF pour l'introduction d'un mot-clé interdisciplinaire « études de genre ». Dans la liste des codes CRef, seul est mentionné le code 5358 réservé aux « Etudes-Femmes », juste avant « Rhétorique » et après « Histoire de la Littérature ». Ce code 5358 ne couvre qu'une petite partie de ce que l'on entend par « études de genre » et le caractère multi ou interdisciplinaire de ce type d'études n'apparaît pas. Le FNRS a, par contre, intégré un champ descripteur interdisciplinaire « études de genre / gender studies » (IDR-32) pour les demandes de financement, champ qui est associé aux Commissions scientifiques SHS-5, SHS-3 et SVS-4. Ce nouveau champ a été implanté pour l'appel des mandats dès décembre 2015.

Nous avons tenté aussi de dresser un bilan des études avec une grille d'analyse genre réalisées par des chercheurs de l'Université de Liège en 2014-2016. Pour cela, une recherche par mots clés a été effectuée sur le site Internet de l'ULg, plus particulièrement à travers les outils suivants : ORBI (la plateforme regroupant les références académiques des chercheurs de l'ULg) et FER ULG (le réseau des Femmes Enseignement Recherche) ou encore Réflexions (le site de vULgarisation scientifique de l'ULg). Le répertoire qui suit n'est sans doute pas exhaustif, toute personne non identifiée est invitée à nous communiquer ses travaux.

**Tableau 55 : Recherches sur le genre ULg 2014-2016**

NOM	Faculté	Année	Titre de la recherche	ORBI
Fallon, Catherine	Faculté de Droit, de sciences politiques et de criminologie	2014	Le genre de l'état et ses instruments : l'action publique à l'épreuve du gender mainstreaming	<a href="http://hdl.handle.net/2268/174711">http://hdl.handle.net/2268/174711</a>
Berlage, Pauline	FPHL	2014	Performances littéraires et genre: proposition à partir de la notion d'ethos à travers une lecture de The Brief Wondrous Life of Oscar	<a href="http://hdl.handle.net/2268/162646">http://hdl.handle.net/2268/162646</a>

<sup>6</sup> <http://orbi.ULg.ac.be/handle/2268/192727>

			Wao de J. Díaz.	
Mathys, Cécile, Hénin, Tamara, Glowacz, Fabienne	FPHL	2014	Liens entre le statut socio-économique et la consommation des substances chez les adolescents : Quelles incidences pour les filles et pour les garçons ?	<a href="http://hdl.handle.net/2268/168356">http://hdl.handle.net/2268/168356</a>
Gavray, Claire	FASS	2014	Le comportement des adolescents à l'épreuve de la socialisation genrée	<a href="http://hdl.handle.net/2268/174662">http://hdl.handle.net/2268/174662</a>
Grotz, Catherine; Letenneur, Luc ; Meillon, Céline ; Amieva, Hélène ; Adam, Stéphane	FASS	2014	Age de la retraite et risque de démence : effet du genre et de la profession	<a href="http://hdl.handle.net/2268/165785">http://hdl.handle.net/2268/165785</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2014	Les femmes migrantes et leur rôle dans la transmission des savoirs culinaires et des soins du corps.	<a href="http://hdl.handle.net/2268/163803">http://hdl.handle.net/2268/163803</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2014	Entre recettes du Soi et recettes de l'Autre. Ethnographie de pratiques culinaires marocaines à Sesto San Giovanni (Milan, Italie)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/164706">http://hdl.handle.net/2268/164706</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2014	Faire les courses au quotidien. L'approvisionnement alimentaire d'un groupe de migrantes marocaines en Italie en temps de crise	<a href="http://hdl.handle.net/2268/163804">http://hdl.handle.net/2268/163804</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2014	Les femmes migrantes et leurs rôles dans la transmission des savoirs culinaires et des soins du corps.	<a href="http://hdl.handle.net/2268/163803">http://hdl.handle.net/2268/163803</a>
Moma, Crescence	FASS	2014	Opportunities and challenges of women cassava producers in Bityili (South-Cameroon) and the implications for gender roles	<a href="http://hdl.handle.net/2268/188588">http://hdl.handle.net/2268/188588</a>
Ramos Ordonez, Maria	FASS	2014	Mujeres, circuitos y fronteras en el sur del Ecuador (la recherche doctorale de l'auteur concerne la thématique des femmes et circuits migratoires dans le Sud de l'Equateur)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/174776">http://hdl.handle.net/2268/174776</a>
Cornet Annie ; Dujardin, Jean-Marie ; Randaxhe, David	Hec	2014	La Gestion des âges : réalités et défis (genre X âge)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/181143">http://hdl.handle.net/2268/181143</a>
Cornet, Annie	Hec	2014	Entrepreneuriat féminin et études sur le genre	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194042">http://hdl.handle.net/2268/194042</a>
Cornet, Annie	Hec	2014	L'approche intégrée du genre dans l'élaboration des politiques socio-économiques	<a href="http://hdl.handle.net/2268/181068">http://hdl.handle.net/2268/181068</a>
Cornet, Annie	Hec	2014	La visibilité des femmes chef d'entreprise/ à un poste de responsabilité dans la presse d'affaires	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194046">http://hdl.handle.net/2268/194046</a>
Cornet, Annie	Hec	2014	Vision of women entrepreneurs in the economic belgian press	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194043">http://hdl.handle.net/2268/194043</a>
Cornet, Annie	Hec	2014	Entrepreneuriat féminin et innovation	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194044">http://hdl.handle.net/2268/194044</a>
Cornet, Annie ; Warland, Philippe	Hec	2014	Manuel de gestion de la diversité (cas grossesse au travail)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/180075">http://hdl.handle.net/2268/180075</a>
Cornet, Annie ; Zannad, Hedia ; Stone, Peter	Hec	2014	Le diagnostic pour les politiques de gestion de la diversité (genre comme critère)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/181064">http://hdl.handle.net/2268/181064</a>
Salman, Noura ; El Abboubi Manal ; Cornet, Annie	Hec	2014	Les freins et les leviers liés à l'entrepreneuriat des femmes en coopératives	<a href="http://hdl.handle.net/2268/196953">http://hdl.handle.net/2268/196953</a>

Cornet, Adeline	Faculté de Droit, de sciences politiques et de criminologie	2015	Le vécu des femmes magistrates en Belgique francophone. Analyse d'une profession sous l'angle des rapports sociaux de sexe. Représentativité, profils et pouvoir	<a href="http://hdl.handle.net/2268/189198">http://hdl.handle.net/2268/189198</a>
Eloy ,Noémie, Garcet, Serge	Faculté de Droit, de sciences politiques et de criminologie	2015	Agressions sexuelles et processus sociocognitifs d'acceptation de la transgression au sein d'une population d'étudiant-e-s universitaires	<a href="http://hdl.handle.net/2268/182529">http://hdl.handle.net/2268/182529</a>
Dor Juliette	FPHL	2015	Margery Kempe, ou comment une illettrée se comporte en clergesse non-conformiste au temps de la répression des Lollards », dans <i>Revisiter la 'querelle des femmes'. Discours sur l'égalité/inégalité des sexes en Europe, de 1400 aux lendemains de la Révolution</i>	Coll. L'école du genre, nouvelles recherches 12), pp. 211-224.
Dor Juliette Gavray Claire	FPHL	2015	Différences sexuées à la croisée entre trajectoire professionnelle et familiale ? Avec quels impacts ?	Université des femmes. Collection pensées féministes
Dor, Juliette	FPHL	2015	Les études de genre. Histoire des femmes et histoire du genre », novembre, Culture Université de Liège,	<a href="http://culture.Ulg.ac.be/jcms/c_2326553/fr/les-etudes-de-genre-histoire-des-femmes-et-histoire-du-genre?part=1">http://culture.Ulg.ac.be/jcms/c_2326553/fr/les-etudes-de-genre-histoire-des-femmes-et-histoire-du-genre?part=1</a>

Henneau M.-E. et Jaminon, M.	FPHL	2015	Engagement des femmes dans les réformes	Agence nationale de la Recherche, ANR France, ANR Lodocat Chrétientés Lotharingiennes – Dorsale catholique (9 <sup>e</sup> -18 <sup>e</sup> s. Tâche 1 :
Scali, Thérèse	FPSE	2015	Les attitudes des hétérosexuels envers le mariage et la parentalité des gays et des lesbiennes en Belgique francophone	<a href="http://hdl.handle.net/2268/179410">http://hdl.handle.net/2268/179410</a>
Frère, Bruno	FASS	2015	Le tournant de la théorie critique	<a href="http://hdl.handle.net/2268/172182">http://hdl.handle.net/2268/172182</a> <a href="http://hdl.handle.net/2268/172182">http://hdl.handle.net/2268/172182</a>
Gavray Claire	FASS	2015	La santé psycho-sociale des adolescents à l'épreuve de l'immigration ; le cas des jeunes d'origine marocaine et turque de Belgique	<i>Migrations, santé</i> , 148-149
Gavray Claire	FASS	2015	La famille à l'épreuve des mutations contemporaines	In Marc Garcet et Serge Dalla Piazza, <i>entre physis et nomos : pour vivre ensemble, nouvelles pratiques</i> . L'Harmattan, AIGS, p 73-96, L'Harmattan, AIGS, p 73-96.
Gavray Claire	FASS	2015	Enjeux de citoyenneté et de participation politique des jeunes à la croisée des rapports sociaux , <i>Politiques Sociales, 3 et 4, pp 23-46</i>	<a href="http://hdl.handle.net/2268/191794">http://hdl.handle.net/2268/191794</a>
Gavray Claire	FASS	2015	La réforme des pensions du point de vue des femmes'	<i>Le 15<sup>ème</sup> jour mars</i> 2016, 23
Gavray Claire	FASS	2015	Binge Drinking at young age	<a href="http://hdl.handle.net/2268/185757">http://hdl.handle.net/2268/185757</a>
Gavray, Claire ; Casman, Marie-Thérèse ; Adam, Stéphane ; Jarfi, Hassan	FASS	2015	Les stéréotypes sont-ils inoffensifs ? dans dialogues de la diversité (Brahya, Dumont, Presses ULg)	<a href="http://hdl.handle.net/2268/188255">http://hdl.handle.net/2268/188255</a>
Jaegers, Doriane ; Dupont, Virginie	FASS	2015	L'orientation des filles vers des carrières mathématiques : l'effet du soutien en classe et de la motivation scolaire. Un éclairage au départ des données PISA 2003	<a href="http://hdl.handle.net/2268/187515">http://hdl.handle.net/2268/187515</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2015	Les recettes de l'Autre. De la transmission des savoirs (et savoir-faire) féminins en contexte migratoire	<a href="http://hdl.handle.net/2268/179840">http://hdl.handle.net/2268/179840</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2015	Biscuits et thé à la menthe aux fêtes interculturelles. Entre essentialisation et participation des femmes marocaines en Italie.	<a href="http://hdl.handle.net/2268/180683">http://hdl.handle.net/2268/180683</a>
Mescoli, Elsa	FASS	2015	NGOs and female circumcision in Egypt. An anthropological enquiry.	<a href="http://hdl.handle.net/2268/143502">http://hdl.handle.net/2268/143502</a>
Mescoli, Elsa ; Gsir, Sonia	FASS	2015	Mobiliser la culture du pays d'origine, un défi pour l'intégration des migrants?	<a href="http://hdl.handle.net/2268/177809">http://hdl.handle.net/2268/177809</a>
Cornet, Annie	Hec	2015	Les femmes au foyer: des activités méconnues et peu valorisées en employabilité	<a href="http://hdl.handle.net/2268/185479">http://hdl.handle.net/2268/185479</a>
Cornet, Annie	Hec	2015	Impliquer les femmes dans la décision économique: une stratégie gagnante	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194646">http://hdl.handle.net/2268/194646</a>

Cornet, Annie	Hec	2015	Gender in university policies	<a href="http://hdl.handle.net/2268/194648">http://hdl.handle.net/2268/194648</a>
Grodent, Françoise	Hec	2015	Les carrières des cadres : le genre à l'épreuve des catégories d'âge	<a href="http://hdl.handle.net/2268/192727">http://hdl.handle.net/2268/192727</a>
Triffaux Jean-Marc, Désert Jean-Benoit, Nasello Julian	Faculté de Médecine	2016	L'empathie chez les futurs médecins : innée ou acquise ? (analyse genrée)	
Gavray Claire	FASS	2016	Enquête exploratoire sur la prostitution	Réf IFédération Wallonie-Bruxelles DB/AA/312.16/23.02.2015/2015074
Mescoli, Elsa	FASS	2016	Se faire « manger par l'autre ». Stratégie féminines d'affirmation de soi en contexte public.	<a href="http://hdl.handle.net/2268/176987">http://hdl.handle.net/2268/176987</a>
Wouango, Joséphine	FASS	2016	Mobilisations contre le travail des enfants au Burkina Faso : quelles prises en compte de la dimension genre ?	<a href="http://hdl.handle.net/2268/181630">http://hdl.handle.net/2268/181630</a>
Salman, Noura	Hec	2016	Les femmes entrepreneures au Maroc : Quels sont les facteurs individuels et contextuels qui influencent leur activité ? Une étude comparative entre trois profils de femmes entrepreneures	<a href="http://hdl.handle.net/2268/196957">http://hdl.handle.net/2268/196957</a>

#### 2.6.4 Doctorats finalisés

Nous avons tenté de recenser les doctorats en cours qui traitent du genre. Il n'existe aucun répertoire des titres de thèse en cours donc il est possible que cette liste ne soit pas complète, nous sommes passés par le réseau des doctorant-e-s pour les identifier.

**Tableau 56 : Doctorats avec une grille d'analyse de genre 2014-2016**

2014	ZICKGRAF Caroline	Family from afar: Moroccan migration, family practices and the transnational social space	<a href="http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/172162">http://orbi.ulg.ac.be/handle/2268/172162</a>
2015	Mahamadou Moussa	Impact de la dynamique foncière dans la lutte contre l'insécurité foncière et la pauvreté des femmes dans la région de Tahoua au Niger	Promoteur : Philippe LEBAILLY de GxABT,
2015	Grodent Françoise	La carrière des cadres : regard croisé du sexe (genre) et de l'âge (générations)	Promoteur : Annie Cornet (Hec-ULg) Comité de thèse : Claire Gavray (FASS)
2015	Cornet Adeline	Le vécu des femmes magistrates en Belgique francophone. Analyse d'une profession sous l'angle des rapports sociaux de sexe. Représentativité, profils et pouvoir"	Promoteur : André Lemaître (FD) Comité de thèse : Claire Gavray (FASS)
2016	Noura Salman	L'entrepreneuriat féminin au Maroc	Promoteur : Annie Cornet (Hec-ULg)

2016	Chabi Toko, Roukayath	Place de l'élevage bovin dans l'économie rurale des Peuls du Nord Bénin.	Gembloux Agro-Bio Tech
	Cette thèse s'intéresse à la question du genre car la gestion du lait dans les ménages peuls fait intervenir les deux sexes. C'est l'homme qui traite les vaches alors que c'est la femme qui se charge de la distribution du lait aux membres du ménage et aussi de la disponibilité du lait sur les marchés. Même si à première vue le lait est un produit qui est la propriété de la femme dans la communauté peule, il n'en demeure pas moins que l'homme par sa position à l'amont influence la quantité de lait qui est destinée à la femme. Les projets de développement qui veulent intervenir dans le secteur laitier doivent aussi prendre en compte les hommes (en plus des femmes) dans leurs différentes actions. L'accès aux différentes ressources du ménage montre que les hommes ont souvent plus accès aux ressources qui ont une plus grande importance financière à savoir les bovins, les ressources agricoles et la terre alors que les femmes se contentent souvent des ressources issues de la cueillette et de quelques ressources pastorales (petits ruminants, volaille).		
2014	Military Ngamata	La résilience chez les plus vulnérables au Rwanda.	Gembloux Agro-Bio Tech
	cette recherche évalue les réalisations de l'association des veuves rescapées du génocide-Agahozo (AVEGA), considérée comme un important « tuteur de résilience ». L'AVEGA s'occupe non seulement des aspects psychiques liés aux drames vécus, mais aussi de la promotion et du développement des activités économiques susceptibles de procurer aux veuves un revenu leur permettant la réinsertion dans la société, tant sur le plan économique que social. C'est ainsi que l'AVEGA mobilise toute une série d'acteurs afin d'aider les veuves à mettre en place des activités génératrices de revenus. Des enquêtes organisées auprès des veuves du génocide ont ciblé en dernier lieu, les plus résilientes. Ces dernières ont eu des appuis, au départ des PPS et de l'AVEGA, pour initier les activités génératrices de revenus. Parmi les activités développées figurent le plus souvent l'agriculture, l'élevage et le commerce. Globalement, les veuves du génocide enquêtées affichent une appréciation positive envers les appuis des PPS et de l'association AVEGA.		
2015	Moussa Dit Kalamou, Mahamadou	Impact de la dynamique foncière dans la lutte contre l'insécurité foncière et la pauvreté des femmes dans la région de Tahoua au Niger	Gembloux Agro-Bio Tech
	L'analyse des résultats montre que contrairement aux hommes, les femmes chefs de ménage disposent de moins de facteurs de production, d'une part, et de peu de revenu, d'autre part. Ces ménages féminins tirent essentiellement leur revenu de la vente des produits animaux. Cela prouve que les ménages femmes restent les plus pauvres avec un accès limité aux ressources naturelles. Pour lutter contre l'insécurité foncière des ménages et la pauvreté des recommandations et perspectives ont été dégagées visant l'instauration d'une bonne gouvernance des ressources foncières, une intensification des ouvrages antiérosifs par les ménages avec des moyens conséquents et l'initiation d'autres recherches complémentaires pour un développement durable de cette région.		
2013	Zossou, Enangnon Espérance Bénédicté Eversun	Etude de l'impact de l'apprentissage par la vidéo et la radio rurale sur la transformation à petite échelle du riz local au Bénin.	Gembloux Agro-Bio Tech
	En Afrique en général et au Bénin en particulier, la production et la transformation du riz sont des activités réparties selon le sexe, avec les femmes plus présentes dans les activités de transformation, c'est pourquoi l'étude considère comme important de s'intéresser au genre et aux dimensions socio-économiques de la transformation à petite échelle du riz local au Bénin et consacre un chapitre à l'impact de la sensibilisation par la vidéo et la radio rurale sur la valorisation du riz local par les consommatrices. Celles-ci constituent un groupe cible de l'étude en tant que principaux décideurs dans l'achat du riz au Bénin et dans l'ensemble de la sous-région ouest-africaine, d'autant que l'étuvage du riz local constitue pour elles une activité génératrice de revenus sur toute l'année.		
2015	Scali, Thérèse	Les attitudes des hétérosexuels envers le mariage et la parentalité des gays et des lesbiennes en Belgique francophone	Faculté de psychologie, logopédie et sciences de l'éducation, logopédie et sciences de l'éducation

## 2.6.5 Doctorats en cours

**Tableau 57 : Doctorats avec une grille d'analyse de genre en cours en 2016**

en cours	Furahamirindi Germaine	Chaîne de valeur du riz dans les pays de la CEPGL.	Promoteur : Philippe LEBAILLY de GxABT
en cours	Nzuzi Bangika Maguy	L'entrepreneuriat des femmes à Lubumbashi	Promoteur : Annie Cornet (Faculté de Gestion, Lubumbashi)
en cours	Nguyen Thi Thu, Hien	Renforcer et développer durablement des villages de métiers artisanaux traditionnels autour de Hanoï.	Gembloux Agro-Bio Tech, ULg, Unité d'Economie et Développement rural
	Pour les aspects liés à l'emploi, il existe une division du genre au travail et une discrimination du genre au travail. En ce qui concerne la qualité du travail, une enquête a été mise en œuvre pour évaluer la satisfaction au travail des employés des entreprises ciblées. Les femmes sont plus satisfaites que les hommes sur l'aspect de la conciliation famille-travail, tandis que leurs collègues masculins apprécient le critère de rémunération. Pour l'aspect des relations entre les entreprises de métier, il existe à la fois la coopération et la concurrence entre les entreprises dans un secteur artisanal. La compréhension de la nature de cette coopération conduit à renforcer le réseau social et économique local en vue d'établir un cluster solide pour le développement de la commune.		

## 2.6.6 Inventaire des mémoires par discipline ciblés sur l'égalité H/F

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

**Tableau 58: Liste des mémoires 2014-2016**

Année	SUJET	AUTEUR
2014	La "métallisation" du genre : anthropologie des identités de genre dans le "milieu" de la musique métal (Belgique).	Culot, Julie
2014	Echecs et genre : a propos de la pratique du jeu d'échecs en club.	Roubin Sandra
2014	Les activités professionnelles et domestiques durant le doctorat : l'influence du genre.	Lejoly Odile
2014	L'influence de la séparation parentale sur le dessin du bonhomme et de la famille chez la fille en âge scolaire	Peters Marie
2014	Dissociation between behavioral sensitization and sedation tolerance induced by ethanol in female Swiss mice	Narbutas Justinas
2014	La mesure de l'anxiété chez 15 femmes en parcours de FIV	Lamberts Frédérique
2014	Psychotraumatisme et Rorschach chez les femmes victimes de violence conjugale	Harson Clélie
2014	Femmes et violence conjugale. Quelles sont les dynamiques motivationnelles qui poussent ces femmes à sortir de la violence ?	Tisserant Justine
2014	Stéréotypes sexués et estime de soi chez les adolescents	Fievez Déborah
2014	L'homoparentalité féminine : mère biologique et mère sociale	Doré Aurore
2014	Impact des croyances dysfonctionnelles vis-à-vis de la nourriture et de la silhouette sur les comportements alimentaires problématiques dans une population féminine non clinique par l'Affect Misattribution Procedure	Nguyen Lan-Anh
2015	Vécu des infirmières de confession musulmane face au décès de leurs patients	Baskurt Semra
2015	Etude pilote d'interventions de groupe classique et alternatives chez les femmes atteintes d'un cancer du sein	Coudert Sonia
2015	Se dire homosexuel : une analyse psychodynamique du parcours de vie de six hommes	Velasti Laetitia
2015	La toxicomanie féminine au regard du concept de l'ouverture émotionnelle	Bourai Faïza
2015	Approche psychodynamique de l'expérience maternelle chez les femmes alcooliques	Castanedo Justine
2015	Homoparentalité : Qu'est-ce qui influence le choix de ne pas avoir d'enfant au sein d'un couple homosexuel en Belgique ?	Deveux Adèle
2015	La prise en compte de l'homoparentalité dans les services d'Éducation et d'Accueil des Jeunes Enfants Le point de vue de parents homosexuels	Géron Stéphanie
2015	Les impacts des stéréotypes positifs : étude sur les effets potentiellement délétères des	Jolly

	stéréotypes positifs concernant les hommes homosexuels sur les attitudes et stéréotypes de personnes hétérosexuelles	Noémie
2015	Approche processuelle de la dépression. Impact de processus psychologiques sur l'activation ou l'évitement en fonction du sexe	Tawk Lara
2015	Le vécu des femmes infertiles confrontées à l'arrêt de la procréation médicalement assistée : qu'en est-il face à l'interruption de cette méthode?	Zapelen Alexia
2015	Tous les genres sont dans la nature : réflexion sur les limites de la catégorisation binaire du genre au travers des récits de vie de quatre femmes transgenres	Zapart Margaux
2015	En quête d'autonomie : analyse compréhensive d'entretien avec des femmes d'origine marocaine dans le cadre de l'apprentissage du français Mouvements sociaux et complexe développeur international :arrangements discursifs et enjeux stratégiques négociés	Sarah THOMAS Anaïs Poncelet
2015	Trajectoire de vie et prostitution de rue	Charlotte Nysen
2015	Analyse du dessin du bonhomme, du dessin de la famille et du dessin de la maison chez des enfants âgés de 5 à 9 ans issus de familles nucléaires et monoparentales. Comparaison de ces dessins en fonction de l'âge, du sexe, de la condition de la garde et de la durée de séparation des parents	Atanes Castro Martina
2016	Les femmes et le top management : étude d'un programme de promotion de la diversité	Marteau, Floriane
2016	Mouvements sociaux et complexe développeur international: arrangements discursifs et enjeux stratégiques négociés. Le cas de l'« empoderamiento » au sein du mouvement élargi des femmes au Nicaragua	Poncelet Anaïs
2016	Perturbations endocriniennes et du parasitisme: quels effets sur le comportement sexuel et le succès reproducteur de <i>Gammarus pulex</i> ?	Fivet Adeline
2016	Dans quelle mesure les dispositifs législatifs belges et marocains permettent-ils aux femmes de concilier vie professionnelle et vie privée ?	Aghmoum Driss
2016	Définition et objectivation de l'écart de rémunération entre hommes et femmes en Belgique	Stassart Isalyne
2016	En quête d'autonomie : Analyse compréhensive d'entretiens avec des femmes d'origine marocaine dans le cadre de l'apprentissage de français	Thomas Sarah
2016	Le changement de métier chez la femme: quelle genèse et quelles motivations?	Stephanie Geneviève
2016	Que peut apporter, au sein d'une association féminine d'éducation permanente, une analyse de leurs pratiques de Gestion des Ressources Humaines ?	Lambé Marjorie
2016	Reprise de PME par les femmes: étude des difficultés du processus et des mesures d'amélioration de la performance durable	Wéles Emilie
2016	Le football féminin belge. Élaboration d'une stratégie de développement.	Bury Valérie
2016	Etude de l'interaction entre processus neuroimmunologiques et neuroendocriniens dans la différenciation sexuelle du cerveau et du comportement de la caille japonaise ( <i>Coturnix japonica</i> )"	Delage Charlotte
2016	Militantisme syndical : entre gender mainstreaming et domination masculine	Gwendoline Gillard
2016	La question du genre dans la prise en compte des enfants des rues	Thérèse Devillers
2016	L'articulation vie privée-vie professionnelle des salariés de Liège	Kristelle Marechal

## 2.7 Politiques de coopération au développement

Dans le document du Pacodel, réalisé en janvier 2016, 54 projets de la coopération internationale à Liège sont présentés. Les thèmes sont les ressources naturelles, l'aménagement du territoire, l'alimentation, la santé, culture & société et formation.

Il y a peu de femmes dans les porteurs de projet :

- Aline Muller (Hec), soutenir le cinéma Guimbi au Burkina Faso ;
- Boutheina Ben Lamine (cellule formation continue), consortium des universités tchadiennes demandeur de formations ;
- Boutheina Ben Lamine (cellule formation continue), formation de cadres à la Banque commerciale du Congo (BCDC) ;

- Laurence Wery (ISLV), remédiation en langue française avec l'université d'Oujda ;
- Marianne Sindic (Laboratoire Qualité et sécurité des produits alimentaires), caractérisation et valorisation des produits de l'amandier au Maroc ;
- Marianne Snackers, executive masters au Vietnam « Industrial Management »
- Marie-Louise Scippo, analyse des denrées alimentaires, master en Food technology, Safety and Quality Management.
- Marie-Claude Huynen (biologie du comportement), des primates au secours de la biodiversité ;
- Nathalie Fagel (Argile, géochimie), application environnementale des argiles naturelles du Maroc ;
- Nathalie Fagel (Argile, géochimie), création et restauration des monuments historiques de la région de Marrakech ;
- Nathalie Fagel (Argile, géochimie), valoriser les argiles du Cameroun ;
- Rita Occhuito (architecture), renforcer la recherche en architecture en RDC ;
- Sophie Pascal (ADG), alimentation avec des associations paysannes cambodgiennes ;
- Valérie Wambersy (UniverSud) – projet eau potable Butembo ;

Un seul projet à un axe genre :

- Soutien à la maison des femmes au Burundi, coordonné par Philippe Lebailly qui propose une aide psychosociale et une garderie pour les jeunes enfants et un soutien pour les associations commerciales féminines, avec du micro-crédit.

Dans les PAI (programme d'appui institutionnel), on a 6 femmes sur 34 experts.

## 3 Politiques menées par l'ULg pour favoriser l'égalité

### 3.1 Les actions de 2014 - 2016

Le recteur a annoncé à la rentrée académique une charte<sup>7</sup> reprenant les valeurs de l'ULg. Cette charte donne une place importante à la lutte contre les discriminations, notamment entre les femmes et les hommes. Cette charte est intitulée « Parcours d' études, parcours de recherche, parcours de vie ».

Depuis septembre 2016, le nom de l'époux n'apparaît plus par défaut pour les femmes dans le répertoire et dans le mail, il ne sera plus mentionné que si les femmes en formulent la demande (égalité de droit). La mention « Mademoiselle » devrait, à terme, être supprimé de tous les formulaires.

Un site web sur Genre et Diversité a été réalisé qui présente les différentes actions en cours et les données sexuées, il sera prochainement en ligne sur le site de l'ULg.

En août-septembre 2016, nous avons organisé une formation « manager au féminin » avec Muriel St Sauveur, consultante française avec trois demi-journées : me connaître, mes projets de carrière, gérer mon réseau. 22 femmes de l'ULg, académiques, scientifiques et niveau 1 et 2 PATO ont participé avec enthousiasme à cette formation.

Hec a lancé un réseau mentoring au féminin<sup>8</sup> avec des mentors et des mentees. Les mentees sont des jeunes étudiantes ou diplômées volontaires. Les Mentors, possédant une solide expérience professionnelle, encadrent de jeunes diplômées et les aident à préciser leurs objectifs de carrière pour éviter le plafond de verre et autres pièges à l'emploi. Nous tentons de lancer un tel réseau autour des diplômés des 5 promotions du Master Droit et Gestion de l'ISC Kinshasa.

L'université de Liège est aussi présente dans différentes commissions d'expert genre comme par exemple, Groupe Femmes et Sciences, Commission Consultative Femmes et Villes, le Conseil Wallon pour l'Égalité des femmes et des Hommes, la Commission Genre à la coopération au développement.

Nous renvoyons aussi aux différentes actions réalisées par le FER ULg, recensées dans le point 3.

### 3.2 Le réseau Euraxess et la HR strategie

En 2005, la Commission européenne a adopté une recommandation<sup>9</sup> en deux volets :

- la Charte européenne du chercheur, qui contient des principes généraux applicables soit aux chercheurs, soit aux employeurs et aux bailleurs de fonds ;
- le Code de conduite pour le recrutement des chercheurs, qui s'adresse à toutes organisations employant des chercheurs.

La Charte inclut un principe général de non discrimination, elle prévoit:

- la mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement,
- l'amélioration des conditions de travail en vue de permettre aux chercheurs tant féminins que masculins de combiner plus harmonieusement leur vie de famille et leur vie professionnelle, les enfants et leur carrière.

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

<sup>7</sup> [www.ULg.ac.be/charte-valeurs](http://www.ULg.ac.be/charte-valeurs)

<sup>8</sup> <http://www.hec.ULg.ac.be/fr/hec-liege/accelerateurs-talents/mentoring-au-feminin>

<sup>9</sup> <http://www.recherchescientifique.be/index.php?id=626>  
et <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>

sélection et d'évaluation devraient refléter un équilibre adéquat entre hommes et femmes. Le code de conduite impose la parité.

Afin de favoriser une meilleure application de la Charte par les organisations signataires, la Commission européenne a mis en place en 2010 un mécanisme de reconnaissance : la Stratégie Ressources Humaines en Recherche. La Commission européenne récompense, par l'attribution d'un logo spécifique, les organisations qui se sont engagées dans un processus d'amélioration du respect des principes contenus dans la Charte du chercheur.

Notons aussi la « Mise en œuvre du partenariat pour les chercheurs<sup>10</sup> », adoptée par les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles (mai 2011), qui concerne l'égalité hommes-femmes dans les carrières scientifiques (actions 14-19) avec des actions regroupées sous l'intitulé égalité Hommes/ femmes :

- flexibilité de travail, travail à temps partiel ou reclassement temporaire pour les chercheurs en période de fragilité (maladies, incompatibilités liées à la santé, femmes enceintes,...) ;
- intégration des recommandations des travaux des divers groupes travaillant sur les questions liées à la charte et au code (ex. Femmes et Sciences) ;
- centres de développement de carrière avec la capacité de fournir des services personnalisés pour tous les chercheurs.

L'ULg donc a élaboré un plan d'action détaillé en vue d'améliorer sa gestion des ressources humaines des chercheurs (**HR Strategy**). Elle a été la première université francophone à obtenir le logo HRS4R en 2011. Le plan d'action a fait l'objet d'un rapport d'évaluation à mi-parcours qui est publié sur le site<sup>11</sup>. Le bilan final a été présenté au Comité de Pilotage le 3 décembre 2015 et est également disponible sur le site. Le plan d'action 2015-2018 intégrera également une priorité Genre.

Dans le cadre de ce label européen *Euraxess Rights* (HRS4R), une personne de l'ARD, Brigitte Ernst a été chargée du suivi de la dimension genre, parce qu'elle travaillait déjà sur cette thématique dans le cadre d'un projet Euraxess financé par la Commission européenne.

L'ULG est partenaire d'EURAXESS – Services , initiative de la Commission européenne qui facilite la mobilité des chercheurs en Europe en harmonisant leurs conditions de travail et en leur donnant accès à l'information et aux services nécessaires.

En février 2014, le Conseil Compétitivité a appelé les gouvernements nationaux à développer pour le début du mois de mai 2016 une feuille de route pour l'Espace Européen de la Recherche (EER ou ERA en anglais) dont **un axe visait à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à intégrer cette dimension dans la recherche**. La feuille de route belge qui annonce des actions autour du thème « Femmes et Sciences » (Belgian ERA Roadmap) a été publiée en avril 2016.

Le genre fait aussi partie des enjeux transversaux qui doivent être pris en compte dans les projets H2020<sup>12</sup>. Une attention particulière est accordée à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les comités d'évaluation et dans des organismes tels que des groupes consultatifs et des groupes d'experts. Les frais liés aux formations à la dimension du genre en recherche sont considérés comme éligibles et peuvent donc être couverts par le budget de l'action.

Le projet GenPORT<sup>13</sup> , le projet Garcia<sup>14</sup> et d'autres acteurs ont publié une liste de ressources afin d'aider les porteurs de projets à mieux prendre en compte la question du genre, avant le dépôt du projet, lors de la rédaction de la proposition.

<sup>10</sup> ([http://www.cref.be/SPW\\_DG06\\_Parteneriat\\_FWB\\_FR\\_HD.pdf](http://www.cref.be/SPW_DG06_Parteneriat_FWB_FR_HD.pdf))

<sup>11</sup> [http://www.ulg.ac.be/cms/c\\_418770/rights-hr-strategy](http://www.ulg.ac.be/cms/c_418770/rights-hr-strategy)

<sup>12</sup> <http://www.horizon2020.gouv.fr/pid29779/genre.html>

<sup>13</sup>

La R&D a organisé dans le cadre du réseau Euraxess et HR Strategy, une formation d'une semaine destinée au personnel administratif des universités européennes (Erasmus staff training), centrée sur le thème suivant : « [Promoting gender equality and diversity for researchers: is the task finished? Exchange of practices and procedures](#) », en mars 2016.<sup>15</sup> Ce séminaire a réuni 15 partenaires venant de 12 pays (Spain, Poland, Germany, Austria, Lithuania, Sweden, Latvia, Romania, Portugal, Italy, Luxembourg, Belgium). Plusieurs intervenants ont présenté les plans d'action visant à l'égalité H/F dans leur institution. Le programme est repris ci-dessous. Cette formation a donné lieu à la création d'un groupe LinkedIn<sup>16</sup> : Euraxess-Promoting Gender Equality and Diversity for Researchers.

**Session 1: Diagnosis: Gathering information about the situation in our universities – Gendered data, gendered budgeting** with contribution of **Professor Annie CORNET**, and of participants

**Objective:** Exchange of views about the main concepts regarding the diagnosis, the state of play at the university

**Session 2: Gendering the Academy and Research: Combating Instabilities and Assymetries**, with contribution of **Farah Dubois-Shaik**, postdoctoral fellow, **Université catholique de Louvain**

**Objective:** exchange of views about stereotypes and concepts such as "leaky pipeline" and interrelated phenomena, "greedy institution" and "gendered organisation"

**Sessions 3-4: Testimonies about gender issues and work-life balance by professors, principal investigators or researchers**

9.30 : Meeting with **Professor Angélique LEONARD** , room R.24-building B6d – bus n°48 , stop « Chimie » (see page 3 and 4)

14.30: Visit of the Laboratory of Tumor & Development Biology (GIGA Cancer, building B23) and meeting with **Professor Agnès NOEL**.

**Sessions 5-6 : International focus group - Building and managing a gender equality plan : case studies from participants** with contribution of **Krista FINSTAD-MILION**, associate professor ICN Business School Nancy-Metz France

**Objective:** during this day, 5 participants from the neighbouring regions will join us. After briefly presenting the outcomes of the 2 previous days, we will focus on various case studies suggested by the participants, using the group analysis method.

**Session 7: Communicating about gender and diversity: how to convince the stakeholders (the university authorities) ?** With the contribution of **Joel Michiels**, Talent Communication, and the participants. Talent Communication is a SPRL specialized in communication training for enterprises.

### 3.3 Le FER ULG

Fondé le 8 mars 2001 (Journée internationale de la Femme), le FER ULG<sup>17</sup> est ouvert à celles et ceux qui, à l'Université de Liège, s'investissent, tant par leurs recherches que par leur enseignement, dans le domaine scientifique des Études Femmes – Études de genre. Le FER ULG est à la fois un réseau de chercheur(e)s et d'enseignant(e)s spécialistes des Études Femmes – Études de genre, et une association des enseignantes et chercheuses de l'ULG préoccupées par la situation des femmes dans l'Université. L'association est dirigée par Juliette Dor. Le FER ULG reçoit une subvention annuelle de l'ULg qui est essentiellement utilisée pour (co)organiser des manifestations internationales (colloques,

<sup>14</sup> <http://garciaproject.eu>

<sup>15</sup> [http://www.ulg.ac.be/cms/c\\_6759560/fr/erasmus-staff-training-week-programme](http://www.ulg.ac.be/cms/c_6759560/fr/erasmus-staff-training-week-programme)

<sup>16</sup> Euraxess-Promoting Gender Equality and Diversity for Researchers <https://www.facebook.com/media/set/?set=a.469443879913355.1073741836.215910818599997&type=3>

<sup>17</sup> <http://web.philo.ULg.ac.be/ferULg>

journées d'études...), des événements genre (expositions, films, rencontres...), ou des universités d'été/d'hiver, pour la publication d'Actes, et l'accueil de conférencier(e)s.

Notons qu'au travers de la Commission Femmes et Ville, le FER ULg a été un acteur important dans le choix du nom de la nouvelle passerelle des Guillemins : "La Belle Liégeoise", nom donné en mémoire de Théroigne de Méricourt, femme politique liégeoise, personnalité de la Révolution française.

**Tableau 59 : Activités du FER ULg (2014-2016)**

2014	Article	« Tu seras ingénieur, mon fils », 15 juillet, L'Avenir (2014).	Gavray Claire
2014	Article	« La fixation des rôles remonte à la sédentarisation », 15/7./ L'Avenir (2014)	Gavray Claire
2014	Workshop	Prostitution	Co-organisé par «Femmes et ville »
2014	Conférence	« Pourquoi et comment la question des femmes est au cœur des révolutions arabes »	Wassyla TAMZALI
2014	Séminaire	Organisation de la rencontre liégeoise de Grabuges- réseau doctorant-e-s-Sophia	Gavray Claire
2014	Journée internationale du droit des femmes	Concert à Colonster de Marie Lemaire : œuvres de Clara Schumann et d'autres compositrices. Mise en contexte par Jean-Marc Onkelinx	FER ULg
2015	Séminaire	Christine Machiels (CARHOP), « Prostitution et santé publique. Les positionnements féministes dans le débat (XIXe-XXe) - Cité Miroir	Juliette Dor, FER ULg
2015	Séminaire	Adeline Gargam (SIEFAR) : « Transmission et production de savoirs sur le corps féminin : Le rôle des professionnelles de l'anatomie et de l'obstétrique au siècle des Lumières »	M.-E. Henneau et M. Jaminon, Fer ULg
2015-	Recherche	Enquêt exploratoire sur la prostitution - FWB	Gavray Claire
2015-	Recherche	La construction des masculinités à l'adolescence et ses enjeux	Gavray Claire
2015	Conférence	Isabella Crespi (Université de Macerata) « Gender Mainstreaming and Reconciliation Policies : Still a Place for the Family ? » et « Gender and Intersectionality »,	Gavray Claire
2015	Conférence	Environnement incertain et passage à l'acte violent à l'adolescence : la marque du genre, <i>Adolescence contemporaine et environnement incertain</i> , Amiens.	Gavray Claire
2015	Conférence	Pérennité et mutation des familles sous l'empreinte du genre: approche sociologique, Université d'été de l'AIGS	Gavray Claire
2015	Conférence	Table ronde du sous-groupe 'gender and crime' : « Binge Drinking at young age : same trend for girls and boys ? » Congrès de l'European Society of Criminology, Porto	Gavray Claire
2015	Universisté d'été	Femmes et santé	Co-organisé par le Fer ULg et l'Embarcadère du savoir, <a href="http://femmes-sante.be/programme/">http://femmes-sante.be/programme/</a>
2015	Colloque	Collaboration avec expo et colloque Femmes en Colère (Herstal - Liège)	Annie Cornet Juliette Dor
2015	Conférence	Mélissa Blais et Francis Dupuis-Déri, «Féminisme et anti-féminisme», Barricade	Barricade avec le Fer ULg
2015	Colloque	Inequality at older ages and between gender groups must take into account living arrangements', colloque 'Equal is not enough', Anvers	Gavray Claire
2015	Concours vidéo et affiches	Le sexisme dans les grandes écoles	Conférence des Grandes Ecoles en France- Annie Cornet (membre du jury)
2015	Invitation cours	Françoise Goffinet- cours gestion de la diversité (master FACULTÉ DES SCIENCES SOCIALES/FASS	Cours d'Annie Cornet
2015	Soirée-débat	La Religieuse de Diderot, avec la projection de son adaptation cinématographique par Guillaume Nicloux	FER ULg à la cité Miroir
2015	Colloque	« Les Herlandaises, de nouvelles Amazones ? », Colloque « Inégalité(s) femmes-hommes et utopie(s) (Antiquité-XXIe siècle) », Lille, CECILLE, juin 2015.	Juliette Dor
2015	Colloque	La gestion de la diversité en question – plusieurs ateliers sur l'égalité professionnelle Hô/Fê	Organisé par EGID- Hec-ULg (Annie Cornet)
2015	Film et débat	Table ronde sur le documentaire « Le chemin des mères » et l'expérience menée par le Théâtre de la Communauté de Seraing, Cité Miroir, 9 mars	D. Bajomée, R. Brahy, N. Delhalle, J. Dor, G. Van Cauwenberge
2015-2016	Codirection de la tâche 1	Agence nationale de la Recherche, ANR France, ANR Lodocat Chrétientés Lotharingiennes –Dorsale catholique (9 <sup>e</sup> -18 <sup>e</sup> s). Tâche 1 : Engagement des femmes dans les réformes	M.-E. Henneau

2015	Conférence	Y. Bonzi (Ouafadougou), « Être femme chercheuse en Afrique aujourd'hui »	Organisé par R&D, I. Halleux
2015	Colloque	11 <sup>e</sup> rencontre de la diversité – plusieurs ateliers sur l'égalité professionnelle Hô/fè	Annie Cornet
2025	Colloque	Espaces pluriels de la parenté (Liège) 19-21 octobre	Gavray Claire
2015	Colloque	Genre et espace public 7 novembre ULG ( cfr Lafleur) Chaire Quetelet 2016 (LLN) 9-10 novembre	Gavray Claire
2015	Colloque	Temporelles 2016 : Beau Temps pour les Femmes ? Les politiques temporelles au prisme de l'égalité femmes/hommes (Namur) 17-18 novembre	Gavray Claire
2015	Colloque	Enseignement : genre.s et clichés. de la maternelle au doctorat. deuxième journée d'études du groupe de réflexion genre.s de l'Université de Mons 19 novembre	Gavray Claire
2015	Honoris Causa	Judith Budler	Maison des Sciences de l'Homme, FPL
2016	Séminaire	Genre et Diversité (réunions d'experts d'une dizaine de pays européens) – HR Policy et Euraxess	Halleux Isabelle, Ernst Brigitte, Cornet Annie
2016	Journée d'étude	Ne pas avoir d'enfant: Mythes, Réalités, Questionnements, Journée d'étude	Brigitte Liébecq et le Fer ULg
2016	Article	'Femmes et hommes bientôt égaux face à la pension ?' <i>Revue de Barricade</i> , n°2	Gavray Claire
2016	Conférence – invité cours	Les courants théoriques du féminisme – Diane Lamoureux – Université Laval (Québec)	Gavray Claire (cours)
2015	Conférence – invité cours	Femmes, violences et mœurs : les marseillaises en justic au XVII e siècle, octobre	Gavray Claire (cours)
2016	Conférence	Femmes pensionnées : revenus et risques de précarité', journée 'femmes, travail et précarité, à BEEZ organisé par FPS, CEPAG	Gavray Claire
2016	Conférence	Les femmes dans la mire de l'austérité, COMAC ULG	Gavray Claire
2016	Journée d'étude	Ne pas avoir d'enfant: Mythes, Réalités, Questionnements	Brigitte Liébecq, Juliette Dor, Marie-Élisabeth Henneau
2016	Journée d'étude	Écriture de soi/écriture de l'autre dans les milieux conventuels féminins du Nord de l'Italie aux Pays-Bas méridionaux (XVe-XVIIIes)/Université du Luxembourg	Marie-Élisabeth Henneau (Transitions et FER ULg) dans le cadre de l'ANR Lodocat
2016	Journée internationale du droit des femmes	Représentation de la <i>pièce Bert y Albrecht</i> , de Michèle Fabien (diplômée ULg)	FER ULg
2016	Honoris Causa	Nancy Adler, Université Mc Gill, Women and management	Hec- sur proposition Annie Cornet
2016	Film et débat	Film documentaire sur les agressions sexuelles « El pis son char » (L. Darses). Débat organisés par le Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE), dans le cadre du festival international du film policier	Serge Garcet et FER ULg
2017	Ouvrage collectif	Dans le cadre du Bicentenaire - Parcours de Femmes de l'ULg (1817 - 1881 – 2017) – Editions ULg	Ouvrage collectif
2016	Ouvrage collectif	Maîtresses et favorites dans les coulisses du pouvoir. Moyen âge et époque moderne,	Presses de l'Université de Saint-Étienne-

Plusieurs membres du FER ULG ont des mandats qui rejoignent les missions « services à la communauté », elles/ils sont aussi présent-e-s dans plusieurs groupes d'expertise. Nous les reprenons dans le tableau ci-joint :

**Tableau 60 : Expertise FER ULg (2014-2016)**

Année	Instance	Nom de la représentante FER ULG
2014-2018	Commission Femmes et Ville (Ville de Liège)	Brahy Rachel ISH Gavray Claire (suppléante) FASS
2015-2016	Master Genre interuniversitaire et interfacultaire (élaboration d'un projet)	Gavray Claire FASS
2016	Membre commission ' Gender and Crime' de l'Association Européenne de Criminologie (ESC)	Gavray Claire, FASS
2016	Experte 'genre' dans le cadre de ISRD 'International Study on self-reported Delinquency »	Gavray Claire, FASS
2016	Experte 'genre' Comité d'accompagnement du plan wallon contre la pauvreté à l'IWEPS	Gavray Claire FASS
2015	Journée Grabugges – conseil aux doctorantes qui travaillent sur le genre	Gavray Claire FASS
2004-2018	Groupe Genre et Diversité (AGRH – association francophone des chercheurs en GRH) – France, Belgique, Québec, Maghreb, Afrique sub-saharienne	Cornet Annie Hec
2014-2018	Conseil wallon pour l'égalité des femmes et des hommes (Région Wallonne)	Cornet Annie Hec
2014-2018	Commission consultative genre pour la coopération au développement (ARGO)	Cornet Annie Hec
-2018	Experte pour le FNRS, la fondation universitaire et différentes revues	Dor Juliette FPL

Le FER ULg collabore avec la Maison des Sciences de l'Homme, créée en mars 2013. La Maison des Sciences de l'Homme propose aux citoyens et aux chercheurs un espace de réflexions et de débats. Notons les conférences de :

- Sophie Cadelen, psychanaliste, sur la sensibilité féminine : mythe ou réalité ? (mars 2015 - au centre d'art contemporain de Flémalle)
- Abnousse Shalma sur le dévoilement (voile dans la religion islamique et en Iran) à la Cité Miroir, 2015.

## 4 Pistes d'action

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

Nous avons réalisé, avec les autres personnes de contact genre, un tableau qui se trouve en annexe avec toutes les pistes d'action identifiées à partir des rapports des universités en 2016. Cinq catégories de bonnes pratiques sont dégagées : institutionnelle/ enseignement / recherche / personnel / services à la société.

Certaines pistes d'actions sont :

- des actions positives ciblées sur un public-cible, en l'occurrence, par exemple, la formation « manager au féminin », réservé aux femmes.
- des discriminations positives comme la proposition d'une politique de quotas de femmes pour les propositions des Honoris Causa.
- des actions plus systémiques visant à traiter la question de l'égalité de traitement avec, par exemple, une révision des règles d'accès au congé parental.

## 4.1 Pistes d'action centrées sur les individus

Ces pistes d'action visent les comportements, représentations, stéréotypes des individus : les femmes mais aussi les hommes, et l'ensemble des parties prenantes (collègues, supérieurs, etc.) :

- Organiser des ateliers de réflexion avec les doctorant-e-s sur les manières de concilier vie académique et vie privée, sur leur vision des contraintes de la vie académique, sur leurs attentes par rapport à leur carrière en visant un regard critique sur les contraintes perçues en regard de leur sexe.
- Agir sur les stéréotypes et préjugés en regard du choix des études au travers de formations, brochures, séances d'information qui visent à plus de mixité dans certaines filières d'enseignement, parrainages d'étudiantes pour les filles dans les carrières d'ingénieur / en informatique et autres filières où elles sont minoritaires. Ces pistes d'action pourrait permettre à la FSA de réfléchir aux actions à mener pour attirer les filles vers ces filières.
- Réaliser une enquête sur les représentations et vécus des étudiant-e-s en regard des différents critères de discrimination : genre, origine et nationalité, religion, écoles secondaires, handicap, orientation sexuelle.
- Sensibiliser les femmes scientifiques à la création de centres de recherche, de spin-offs et à l'intérêt de prendre des responsabilités dans les facultés comme doyen.

## 4.2 Pistes d'action centrées sur l'organisation

Ces pistes d'action visent les dispositifs organisationnels (voir pistes d'action Euraxess) : fonctionnement des équipes de travail, obligation de séjour à l'étranger continu d'au moins 6 mois, prise en compte des publications en regard de la maternité, etc. :

- Féminiser les noms, titres et fonctions.
- Réaliser une plaquette avec le plan d'action genre et le faire connaître auprès des différentes parties prenantes.
- Sensibiliser les organisations étudiantes au sexisme dans les affiches liées aux manifestations étudiantes.
- Soutenir la prise en compte du genre dans les projets de coopération au développement, proposer une formation aux responsables de projet.
- Revoir les modalités de l'obligation du séjour à l'étranger en étant plus souple sur les modalités, pas nécessairement 6 mois en continu (formule plus modulaire) et sur le moment pour réaliser ce séjour.
- Créer des focus group pour discuter du présent rapport et des résultats de l'enquête dans l'idée d'une appropriation collective des pistes d'action proposées à l'intérieur des différentes facultés et entités.
- Moduler les critères des dossiers de promotion pour tenir compte des contextes familiaux et personnels : interruptions dans les publications qui peuvent être liées à la maternité et au fait d'avoir de jeunes enfants, la prise en charge d'une personne dépendante (conjoint malade, parents âgés, enfants ou adultes handicapés, etc.).
- Augmenter la visibilité des femmes pouvant servir de modèles pour la carrière académique : introduire un quota dans les Honoris Causa (voire imposer le fait d'avoir autant de femmes que d'hommes), voir aussi dans la Chaire Franqui et autres titres honorifiques, pour les orateurs à des colloques et des conférences, les guest speakers, sur les sites internet et plateformes de cours, etc.
- Réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour assurer une meilleure représentation des femmes dans toutes les instances de l'Université.
- Désigner une personne de contact genre dans chaque faculté et/ou une personne genre et diversité (en charge de la question de l'égalité pour le personnel mais aussi pour les étudiants).

- Encourager la mise en place de cours liés au genre dans toutes les facultés et toutes les disciplines visant à questionner les modèles théoriques généralement mobilisés et à mettre en évidence la contribution des femmes scientifiques dans cette discipline.
- Recommander de prendre en compte la conciliation vie privée/vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels.
- Intervenir dans les frais de garde d'enfants ponctuels pour participer à une activité universitaire, comme la prise en charge des frais de baby-sitting.
- Organiser et mettre en place une CCT autour du télétravail.

### **4.3 Pistes d'action centrées sur la société**

Ces actions ciblent les dispositifs sociétaux comme les places dans les infrastructures de garde, le congé parental pour toutes les catégories de personnel, etc..

- Demander l'accès au congé parental pour les deux conjoints pour l'ensemble des statuts du personnel ULg.
- Mener des actions pour agir au niveau de l'orientation scolaire et du choix des études pour favoriser plus de mixité et une plus grande présence de l'un et l'autre sexe dans les filières où ils sont sous-représentés.
- Identifier des modèles qui permettent de se projeter dans un modèle non sexué d'un métier et d'une profession, les rendre plus visibles, monter des clips vidéos, des brochures.
- Travailler avec les pouvoirs publics sur l'amélioration des structures de garde pour les enfants (crèche mais aussi qualité de l'accueil extra-scolaire)
- Rendre plus visible les études sur le genre, le gendermainstreaming et le genderbudgeting notamment en créant un code interdisciplinaire pour le CREF.

## 5 Rapport d'activités

Le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre fut préparé, dès l'automne 2015, par les personnes de contact genre, avec le concours, d'une part, du Cabinet du Ministre et, d'autre part, de la Direction de la recherche scientifique de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette dernière avait notamment la charge de réunir dans ses locaux les personnes de contact genre. Plusieurs réunions ont été organisées par Benjamin Monnoye. Nous avons participé aux différentes réunions.

Lors de la rencontre de février, consacrée à la définition du canevas commun, de nombreux échanges de courriels s'en sont suivis entre les personnes de contact genre et Benjamin Monnoye. In fine, le cahier des charges de la personne de contact genre et le canevas commun pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre ont été approuvés.

La deuxième réunion des personnes de contact genre s'est penchée principalement sur les données chiffrées à compiler, selon un même standard et pour une même période. Cette question ayant été traitée par le CRef (Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique) dans la Commission statistique.

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

## 6 Annexe : Liste des femmes membres du corps académique ULg (2016)

### 6.1 Professeures ordinaires

FECHER-BOURGEOIS Fabienne	FaSS	F
BIQUET Christine	FD	F
DURVIAUX Ann-Lawrence	FD	F
LECOQC Pascale	FD	F
CHARLIER Corinne	FM	F
NOËL Agnès (Épse FASSOTTE)	FM	F
AMORY Hélène (Épse FANTOLI)	FMV	F
ART Tatiana (Épse LÉGLISE)	FMV	F
CLERCX Cécile (Épse BRACHOTTE)	FMV	F
ALLART Dominique	FPHL	F
BOUTIER Marie-Guy	FPHL	F
LEDENT Bénédicte	FPHL	F
MORENO Paola	FPHL	F
VANDEN BERGHE Kristine	FPHL	F
HANSEZ Isabelle	FPLSE	F
LAFONTAINE Dominique	FPLSE	F
MAILLART Christelle	FPLSE	F
NYSSSEN Anne-Sophie	FPLSE	F
BASTIN Françoise	FS	F
JAVAUX Emmanuelle	FS	F
JÉRÔME Christine	FS	F
REMACLE Claire	FS	F
VANDER AUWERA Jacqueline	FS	F
LECOMTE-BECKERS Jacqueline	FSA	F
DESTAIN Marie-France	<b>GABT</b>	F
FAUCONNIER Marie-Laure	<b>GABT</b>	F
VANDENBOL Micheline	<b>GABT</b>	F
CORNET Annie	HEC	F

### 6.2 Professeures

SERVAIS Véronique	FaSS	F
KEFER Fabienne	FD	F
EVRAUD Brigitte	FM	F
FILLET Marianne	FM	F
GEERTS Sabine	FM	F
GUILLAUME Michèle	FM	F
LINDEN Annick	FMV	F
SCIPPO Marie-Louise	FMV	F
DELFOSSSE Annick	FPHL	F
DELHALLE Nancy	FPHL	F
HENRARD Nadine	FPHL	F
SERVAIS Christine	FPHL	F
BLAIRY Sylvie	FPLSE	F
DENIS Brigitte	FPLSE	F
ETIENNE Anne-Marie	FPLSE	F
PONCELET Martine	FPLSE	F
FAGEL Nathalie	FS	F
HAESBROECK Gentiane	FS	F
HOEBEKE Maryse	FS	F
HUBERT Aurélie	FS	F

PERILLEUX Claire	FS	F
SADZOT Catherine	FS	F
GERIS Liesbet	FSA	F
LÉONARD Angélique	FSA	F
SINDIC Marianne	<b>GABT</b>	F
LIMBOURG Sabine	HEC	F
MULLER Aline	HEC	F
RICHELLE Isabelle	HEC	F
SOUGNÉ Danielle	HEC	F

### 6.3 Chargées de cours

BADA Valérie	F PHL	F
BREMS Lieselotte	F PHL	F
GLOWACZ Fabienne	F PLSE	F
RAZY Elodie	FaSS	F
FALLON Catherine	FD	F
FRANSSEN Vanessa	FD	F
MATHYS Cécile	FD	F
PARIS Catherine	FD	F
VANNESTE Charlotte	FD	F
BARDIAU Françoise	FM	F
BOUÛAERT Corinne	FM	F
BRUWIER Geneviève	FM	F
DONNEAU Anne-Françoise	FM	F
FAYMONVILLE Marie-Élisabeth	FM	F
FINCK Camille	FM	F
HAYETTE Marie-Pierre	FM	F
JACOBS Nathalie	FM	F
LAMBERT France	FM	F
MAINJOT Amélie	FM	F
MELIN Pierrette	FM	F
NISOLLE Michelle	FM	F
PARENT Anne-Simone	FM	F
QUATRESOOZ Pascale	FM	F
SEGHAYE Marie-Christine	FM	F
BOLEN Géraldine	FMV	F
BUSONI Valeria	FMV	F
DELCENSERIE Véronique	FMV	F
DUFRASNE Isabelle	FMV	F
HAMAIDE Annick	FMV	F
SANDERSEN Charlotte	FMV	F
ANDRINGA Kim	FPHL	F
CLOSE Florence	FPHL	F
De CROIX Séverine	FPHL	F
HERLA Anne	FPHL	F
LETAWE Céline	FPHL	F
MARGANNE Marie-Hélène	FPHL	F
MUNZBERG Franziska	FPHL	F
STRIVAY Lucienne	FPHL	F
VAN CAUWENBERGE Geneviève	FPHL	F
VIEHOVER Vera	FPHL	F
WILLSON Patricia	FPHL	F
BAYE Ariane	FPLSE	F
BLAVIER Adélaïde	FPLSE	F
FAGNANT Annick	FPLSE	F
NAZIRI Despina	FPLSE	F
PIRARD Florence	FPLSE	F
POUMAY Marianne	FPLSE	F
ROUSSELLE Laurence	FPLSE	F
SCHILLINGS Patricia	FPLSE	F
STIEVENART Marie	FPLSE	F

CARNOL Monique	FS	F
CHARLIER Paulette	FS	F
GOBERT Sylvie	FS	F
HINDRYCKX Marie-Noëlle	FS	F
JAMINON Martine	FS	F
PARTOUNE Christine	FS	F
ROMAIN Anne-Claude	FS	F
ELSEN Catherine	FSA	F
JOB Nathalie	FSA	F
REITER Sigrid	FSA	F
ROUSSEAUX Patricia	FSA	F
TOYE Dominique	FSA	F
VAN STEEN Kristel	FSA	F
CHARLES Catherine	GABT	F
DANTHINE Sabine	GABT	F
DEGRE Aurore	GABT	F
EVERAERT Nadia	GABT	F
GARRE Sarah	GABT	F
MASSART Sébastien	GABT	F
SOYEURT Hélène	GABT	F
RICHEL Aurore	GABT	F
ATES Zelal	HEC	F
CRUTZEN Nathalie	HEC	F
de MOERLOOSE Chantal	HEC	F
DOCULO Caroline	HEC	F
HENRY Valérie	HEC	F
LAMBERT Marie	HEC	F
ROBERT Jocelyne	HEC	F
XHAUFLAIR Virginie	HEC	F

### 6.3.1 Enseignantes Haute Ecole

COURTEJOIE Fabienne	Archi	F
HENRY Bénédicte	Archi	F
HOUBART Claudine	Archi	F
JANSSEN Anne-Michèle	Archi	F
MICHAUX Henriette	Archi	F
OCCHIUTO Rita	Archi	F
ROOSEN Marie	Archi	F
SCHEFFERS-GARDIER Patricia	Archi	F
MAWHIN Marie	Hec	F
NACHTERGAELE Lutgarde	Hec	F
PEERE Isabelle	Hec	F
PEIFFER Véronique	Hec	F

## 7 Cahier des charges de la personne de contact genre 2015-2016

### La communauté étudiante de l'université

Date de référence pour la fourniture des données pour l'année académique 2015-2016 : juin 2016

La date exacte de fourniture des données durant le mois de référence peut varier légèrement d'une institution à l'autre.

#### 1. Les inscriptions régulières (selon la définition du Décret *Paysage*)

Répartition selon le sexe en pourcentage

Premier cycle de base

Deuxième cycle de base

**Secteurs d'études** : Décret paysage - Art. 83 - Les domaines d'études sont répartis en quatre secteurs de la façon suivante : 1° Les sciences humaines et sociales; 2° La santé; 3° Les sciences et techniques; 4° L'art.

**Domaines d'études** : Décret paysage - Art. 83. - Les études supérieures sont organisées dans les domaines suivants : 1° Philosophie; 2° Théologie; 3° Langues, lettres et traductologie; 4° Histoire, histoire de l'art et archéologie; 5° Information et communication; 6° Sciences politiques et sociales; 7° Sciences juridiques; 8° Criminologie; 9° Sciences économiques et de gestion; 10° Sciences psychologiques et de l'éducation; 11° Sciences médicales; 12° Sciences vétérinaires; 13° Sciences dentaires; 14° Sciences biomédicales et pharmaceutiques; 15° Sciences de la santé publique; 16° Sciences de la motricité; 17° Sciences; 18° Sciences agronomiques et ingénierie biologique; 19° Sciences de l'ingénieur et technologie; 20° Art de bâtir et urbanisme; 21° Art et sciences de l'art; 22° Arts plastiques, visuels et de l'espace

Pas les masters de spécialisation, ni l'AESS, ni le CAPAES, ni la formation doctorale, ni le troisième cycle

#### 2. Les diplômes obtenus

Répartition selon le sexe en pourcentage

Premier cycle de base

Deuxième cycle de base

Secteurs d'études

Domaines d'études

Pas les masters de spécialisation, ni l'AESS, ni le CAPAES, ni la formation doctorale, ni le troisième cycle

#### 3. Les premières inscriptions au doctorat

Répartition selon le sexe en pourcentage

Secteurs d'études

Domaines d'études

Pas la formation doctorale

#### **Les diplômes obtenus au doctorat**

Répartition selon le sexe en pourcentage

Secteurs d'études – tels que définis dans le Décret paysage

Domaines d'études – tels que définis dans le Décret paysage

Pas la formation doctorale

#### **Le personnel de l'université**

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Budget ordinaire et financements extérieurs et autres – En nombre de personnes (pas les ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

#### **Le personnel administratif / technique / ouvrier**

De niveau 1 et de niveau 2

#### **Le personnel scientifique temporaire (Sur budget ordinaire et autres)**

A titre d'exemples, la notion de personnel scientifique 'temporaire' inclut les fonctions suivantes :

A l'UCL	A l'ULB	A l'ULG
Assistant	Aspirant FRS-FNRS	Aspirant FRS-FNRS
Assistant d'enseignement	Assistant chargé d'enseignement	Assistant chargé d'enseignement
Assistant de recherche	Assistant chargé d'exercices	Assistant chargé d'exercices
Candidat spécialiste doctorant FRS-FNRS	Assistant chargé d'exercices adjoint à un titulaire de langue vivante	Assistant pédagogique
Spécialiste doctorant FRS-FNRS	Assistant pédagogique	Assistant temps partiel
Aspirant FRS-FNRS	Assistant temps partiel	Assistant temps plein
Boursier FRIA, FRESH, Grant Télévie	Assistant temps plein	Boursier
Boursier UCL	Boursier	Chargé de recherches FRS-FNRS
Aspirant UCL	Chargé de recherches FRS-FNRS	Chercheur
1er assistant	Chercheur	Grant FRS-FNRS
Logisticien & 1er logisticien de recherche	Clinicien chercheur spécialiste	Logisticien de recherche
Chargé de recherches UCL	Collaborateur pédagogique agrégation	Post-doctorant
Chargé de recherches FRS-FNRS	Collaborateur scientifique	
Collaborateur scientifique FRS-FNRS	Grant FRS-FNRS	
Spécialiste post-doctorant FRS-FNRS	Logisticien de recherche	
Boursier de post-doctorat UCL	Post-doctorant ULB	

### Le personnel académique

A titre d'exemples, le personnel académique inclut les fonctions suivantes :

A l'UCL	A l'ULB	A l'ULG
Chercheur qualifié FRS-FNRS	Agrégé de faculté	
Directeur de recherches FRS-FNRS	Assistant chargé d'exercices adjoint à un titulaire de langue vivante	
Maître de recherches FRS-FNRS	Chef de travaux	
	Chercheur qualifié FRS-FNRS	
	Directeur de recherches FRS-FNRS	
	Directeur de recherches CR	
Chargé de cours temporaire	Chargé de conférences	Maître de conférences
Maître de conférence invité	Chargé de cours temps plein	Chargé de cours temps plein
Maître de conférence	Chargé de cours temps partiel	Chargé de cours temps partiel
Chargé de cours	Chargé de cours (forfait horaire)	Chargé de cours temporaire
Chargé de cours clinique	Chargé de cours temporaire (forfait horaire)	Professeur et chargé de cours HE
Professeur clinique	Maître de conférences	Professeur
Professeur	Maître de cours (patrimoine)	Professeur ordinaire
Professeur extraordinaire	Maître de recherches FRS-FNRS	Professeur ordinaire
Professeur ordinaire	Premier assistant	Professeur extraordinaire
Professeur ordinaire clinique	Professeur	
	Professeur (forfait horaire)	
	Professeur extraordinaire	
	Professeur ordinaire	
	Professeur temporaire	
	Suppléant	

### Le personnel associé à la recherche

Selon le Cadre européen pour les carrières de la recherche (*European framework for research careers*)

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Nombre de personnes (pas les ETP)

Budget ordinaire et financements extérieurs et autres

Répartition selon le sexe en pourcentage

R1	First Stage Researcher	Chercheur en début de carrière - Doctorant	- Assistant - Assistant de recherche non docteur - Boursier de doctorat - Logisticien de recherche	
R2	Recognised Researcher	Chercheur post doctorant	- 1 <sup>er</sup> assistant - Assistant de recherche docteur - Collaborateur scientifique - Chargé de recherches - Boursier de post doctorat - Logisticien de recherche et Premier logisticien de recherche	- ERC Starting Grant
R3	Established Researcher	Chercheur confirmé	- Chercheur qualifié - Chef de travaux - Chargé de cours - Logisticien de recherche principal	- ERC Starting Grant - ERC Consolidator Grant
R4	Leading Researcher	Chercheur expérimenté	- Maître de recherches - Directeur de recherches - Professeur - Professeur ordinaire - Professeur clinique - Professeur ordinaire clinique - Professeur extraordinaire - Logisticien de recherche en en chef et Directeur logisticien de recherche	- ERC Advanced Grant

### **Schématisation des ventilations tout au long des parcours dans l'université**

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Nombre de personnes (pas les ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

Les inscriptions régulières en premier et deuxième cycles de base

Les diplômes obtenus de premier et de deuxième cycles de base

Les premières inscriptions au doctorat

Les diplômes obtenus au doctorat

Le personnel scientifique temporaire

Les chargés de cours : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

Les professeurs : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

Les professeurs ordinaires : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

Rem : L'idée est de construire un indicateur comparable à celui dessiné par la P<sup>f</sup> Daniele Meulders dans le rapport 'ALMA MATER, HOMO SAPIENS II'<sup>18</sup>

### **Les organes directeurs de l'université**

Tels que définis par l'université fournissant l'information – en juin 2016

En nombre de personnes (pas en ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

### **Les DHC**

<sup>18</sup> Meulders D., O'Dorchai S., Simeu N., 2012, Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique, Université Libre de Bruxelles, rapport de recherche GENIUF, 20 XX, p. 38.

Durant l'année académique 2015-2016  
En nombre de personnes (pas en ETP)  
Répartition selon le sexe en pourcentage

**Autres**

Toute autre donnée propre à une université peut compléter son rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre, par exemple, en ce qui concerne les fonctions de chef de service, la composition des commissions scientifiques et de classement, les congés crédits temps, la formation professionnelle des personnels, les études de formation continue, etc.