



Rapport des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du F.R.S.-FNRS sur l'état de l'égalité de genre en 2018-2019

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

Avec le soutien de la



1. Introduction

Le **réseau des Personnes de Contact Genre** (PCG) a été créé en 2013 sous l'impulsion et avec le support financier de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Constitué au départ de représentant·es des six universités de la FWB, il a été élargi avec l'arrivée du Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS en 2015. Le réseau a obtenu une pérennisation de son financement grâce à un décret-programme du Parlement de la Communauté française publié le 11 juillet 2018. Ce décret-programme a également consacré le passage des PCG du statut d'observateur à celui de membre à part entière du Comité Femmes et Sciences, aux côtés de leurs collègues spécifiquement nommé·es pour représenter leur institution.

Dès le départ, quatre domaines d'actions prioritaires ont été identifiés par les PCG : la **place des femmes dans la gouvernance institutionnelle**, l'impact du genre sur le **recrutement et les promotions**, l'articulation entre **vie professionnelle et vie privée** et enfin, les actions visant à **soutenir les carrières scientifiques des femmes**.

Plus précisément, le réseau des PCG remplit les objectifs fixés dans un cahier des charges régulièrement mis à jour. Ainsi, en 2018-2019, le réseau a renforcé ses missions d'**information**, de **sensibilisation** et de **mise en réseau**. Le présent rapport interinstitutionnel intègre les progrès du réseau sur l'ensemble de ces missions, d'abord en publiant, **pour la première fois sous forme de représentation graphique**, et en commentant des **données statistiques sexuées agrégées** issues d'indicateurs communs¹. En effet, plutôt qu'une juxtaposition de chiffres issus des rapports institutionnels de chaque PCG, le réseau a opté pour la publication de chiffres globaux, obtenus grâce à l'aimable collaboration du CRef, qui a transmis les données de base pour en assurer la comparabilité. Cela permet de dresser un état des lieux général, pouvant mener, le cas échéant, à la mise en place de mesures politiques. En fonction des constats et des besoins, ce rapport sera certainement amené à évoluer encore dans le futur. Ces données, rassemblées en première partie de ce rapport, portent sur la **communauté étudiante** et les **personnes diplômées**, avec un focus sur le **master interuniversitaire en études de genre**, ainsi que sur le **personnel** dans son ensemble, qu'il soit administratif, technique, académique ou scientifique. De plus, une vision rétrospective des données, sur une vingtaine d'années, est proposée lorsque cela est possible.

Dans une deuxième partie, le rapport détaille **les acteurs et actrices, ainsi que les structures jouant un rôle dans l'égalité de genre dans chaque institution**, ce qui est également nouveau et permet de mettre en évidence **l'implication grandissante** des universités FWB et du F.R.S.-FNRS en faveur de l'égalité de genre. Ainsi, la question peut être traitée, en raison de son caractère **transversal**, à de **multiples niveaux** : **instances décisionnelles, communauté étudiante, corps académique, corps scientifique, personnel administratif**, y compris **direction des ressources humaines et service de la communication**. Cela permet de couvrir les problématiques liées à l'égalité de genre les plus diverses, et donne lieu à de nombreuses initiatives, dont certaines d'entre elles sont détaillées dans la partie suivante du rapport.

¹ Seule une répartition entre femmes et hommes a été possible, les données récoltées ne prenant pas en compte la fluidité des genres.

Ainsi, dans une troisième partie, le rapport rend compte **des bonnes pratiques** qui sont, d'une part, partagées par plusieurs institutions, et d'autre part, de celles qui leur sont propres.

Table des matières

1.	Introduction.....	2
2.	PREMIERE PARTIE : Données chiffrées.....	8
2.1.	Communauté étudiante	8
2.1.1.	Étudiant·es.....	8
2.1.2.	Diplômé·es.....	14
2.1.3.	Parcours de l'étudiant·e en 2017-2018.....	18
2.1.4.	Master Genre	19
2.2.	Personnel.....	20
2.2.1.	Chercheurs et chercheuses selon le schéma de la Commission européenne ...	29
2.3.	Organes et instances de décisions.....	31
3.	DEUXIEME PARTIE : Acteurs et Actrices de l'égalité	32
3.1.	Acteurs et Actrices de l'égalité au F.R.S.-FNRS.....	32
3.2.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'UCLouvain	32
3.3.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université de Liège	34
3.4.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université de Mons.....	34
3.5.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université libre de Bruxelles.....	35
3.6.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université Saint-Louis-Bruxelles	36
3.7.	Acteurs et Actrices de l'égalité à l'UNamur.....	37
4.	TROISIEME PARTIE : Bonnes pratiques	37
4.1.	Bonnes pratiques au F.R.S.-FNRS	38
4.2.	Bonnes pratiques à l'UCLouvain	40
4.3.	Bonnes pratiques à l'Université de Liège	42
4.4.	Bonnes pratiques à l'Université de Mons.....	44
4.5.	Bonnes pratiques à l'Université libre de Bruxelles.....	46
4.6.	Bonnes pratiques à l'Université Saint-Louis-Bruxelles	48
4.7.	Bonnes pratiques à l'UNamur	51
	Annexe 1 : Cahier des charges de la personne de contact genre	55
	Note préliminaire	55
	Mission d'information	55
	Mission de sensibilisation	56
	Mission de mise en réseau	56
	Annexe 2 : Lien vers les derniers rapports individuels de chaque institution	57

Annexe 3 : Liste des personnes de contact genre..... 57

Table des figures

Figure 1: évolution du nombre d'étudiant-es - de 1995-1996 à 2017-2018- en nombre.....	8
Figure 2: évolution du nombre d'étudiant-es – de 1995-1996 à 2017-2018 - en pourcentage	9
Figure 3: étudiant-es par secteur d'études CRef – de 2014-2015 à 2017-2018 – pourcentage de femmes.....	9
Figure 4: Étudiant·es – Sciences humaines et sociales - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage	10
Figure 5 : Étudiant·es – Sciences et technologies - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage	11
Figure 6 : Étudiant·es – Sciences de la santé - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage	11
Figure 7: Étudiant·es – Arts - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage.....	12
Figure 8: Étudiant·es par cycle de 2015-2016 à 2017-2018.....	12
Figure 9: Étudiant·es dans le 1er cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018.....	13
Figure 10: Étudiant·es dans le 2e cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018	13
Figure 11: Étudiant·es dans le 3e cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018	14
Figure 12: Diplômé·es – de 2013-2014 à 2017-2018 - en nombre	14
Figure 13: Diplômé·es – de 2013-2014 à 2017-2018 - en pourcentage.....	15
Figure 14: Diplômé·es Sciences humaines et sociales – de 2015-2016 à 2017-2018 – pourcentage de femmes	15
Figure 15: Diplômé·es Sciences et technique – de 2015-2016 à 2017-2018 – pourcentage de femmes.....	16
Figure 16: Diplômé·es Sciences de la santé - de 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes.....	16
Figure 17: Diplômé·es Arts - de 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes.....	17
Figure 18 : Diplômé·es par cycle - 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes	17
Figure 19: Parcours de l'étudiant·e en 2017-2018.....	18
Figure 20: étudiant·es inscrit·es au Master de spécialisation en études de genre.....	19
Figure 21: étudiant·es diplômé·es du Master de spécialisation en étude de genre	19
Figure 22: évolution du personnel au cadre de 1997 à 2019 - en ETP - en nombre	20
Figure 23: évolution du personnel au cadre de 1997 à 2019 - en ETP - en pourcentage.....	21
Figure 24: évolution du personnel académique de 1997 à 2019 en ETP.....	22
Figure 25: évolution du personnel scientifique de 1997 à 2019 en ETP.....	22
Figure 26: évolution du personnel ATG de 1997 à 2019 en ETP.....	23
Figure 27: évolution du nombre de femmes dans le personnel au cadre de 1997 à 2019	23
Figure 28 : Effectifs du personnel académique selon le sexe et le grade - nombre – 2019	24
Figure 29: Effectifs du personnel scientifique selon le sexe et le grade - nombre – 2019	25
Figure 30: Effectifs du personnel ATG selon le sexe et le grade - nombre – 2019	25
Figure 31: Distribution du personnel académique - âge et sexe – 2019	26
Figure 32: Distribution du personnel scientifique définitif temps plein - âge et sexe – 2019.	26
Figure 33: Distribution du personnel scientifique définitif temps partiel - âge et sexe – 2019	27
Figure 34: Distribution du personnel scientifique temporaire temps plein - âge et sexe – 2019	27

Figure 35: Distribution du personnel scientifique temporaire temps partiel - âge et sexe – 2019	28
Figure 36: Distribution du personnel ATG - âge et sexe – 2019	28
Figure 37: Pourcentage de chercheuses selon le "European framework for research career" - 2018.....	30

2. PREMIERE PARTIE : Données chiffrées

2.1. Communauté étudiante

2.1.1. Étudiant·es

Pour l'année académique 2017-2018, le corps étudiantin de la FWB se compose de 99.203 membres, dont 55.275 femmes et 43.928 hommes. Comme le montre la Figure 1, depuis l'année académique 1999-2000, le nombre d'étudiant·es est en constante augmentation tant pour les femmes que pour les hommes.

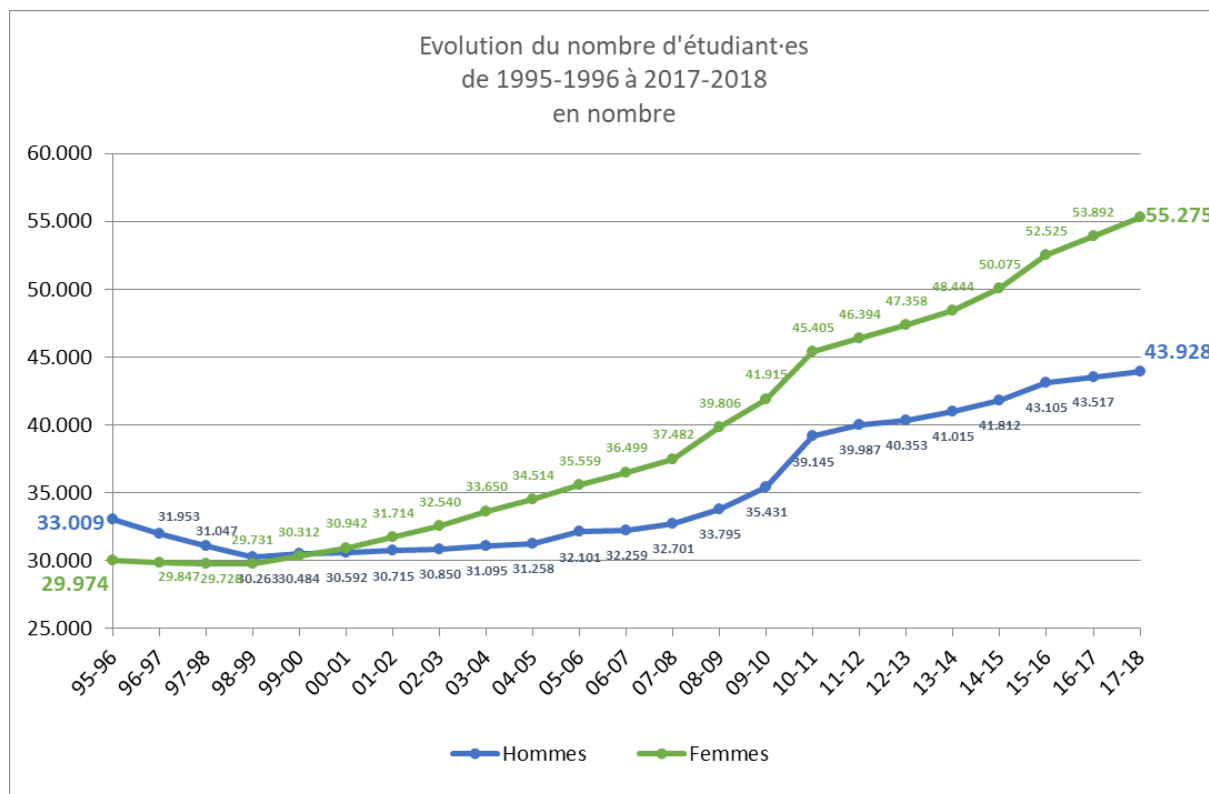


Figure 1: évolution du nombre d'étudiant·es - de 1995-1996 à 2017-2018- en nombre

De plus, la Figure 2 montre l'évolution du nombre d'étudiant·es en pourcentage depuis l'année académique 1995-1996. Elle montre que si les hommes étaient majoritaires avant 2000, les femmes deviennent majoritaires parmi les étudiant·es dès l'année académique 2000-2001 et la différence ne cesse d'augmenter progressivement au cours du temps.

Cependant, les femmes ne sont pas majoritaires dans tous les **secteurs**. La Figure 3 montre le pourcentage d'étudiantes dans les quatre secteurs décrits par le décret « paysage » : sciences humaines et sociales, santé, sciences et techniques et art. La figure montre une légère augmentation du pourcentage du nombre de femmes sur les quatre années présentées. De plus, les femmes sont majoritaires dans le secteur de l'Art, la Santé et les Sciences Humaines et Sociales. Cependant, elles sont minoritaires en Sciences et techniques.

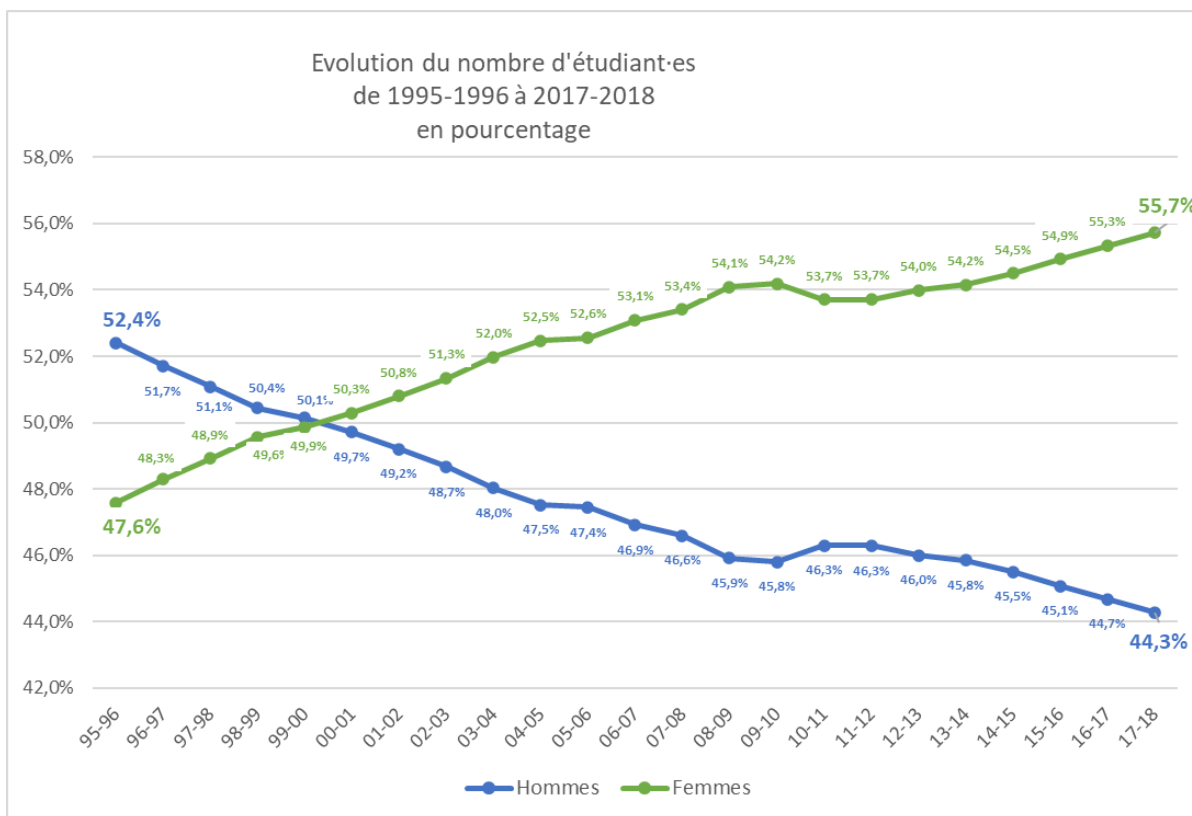


Figure 2: évolution du nombre d'étudiant-es – de 1995-1996 à 2017-2018 - en pourcentage

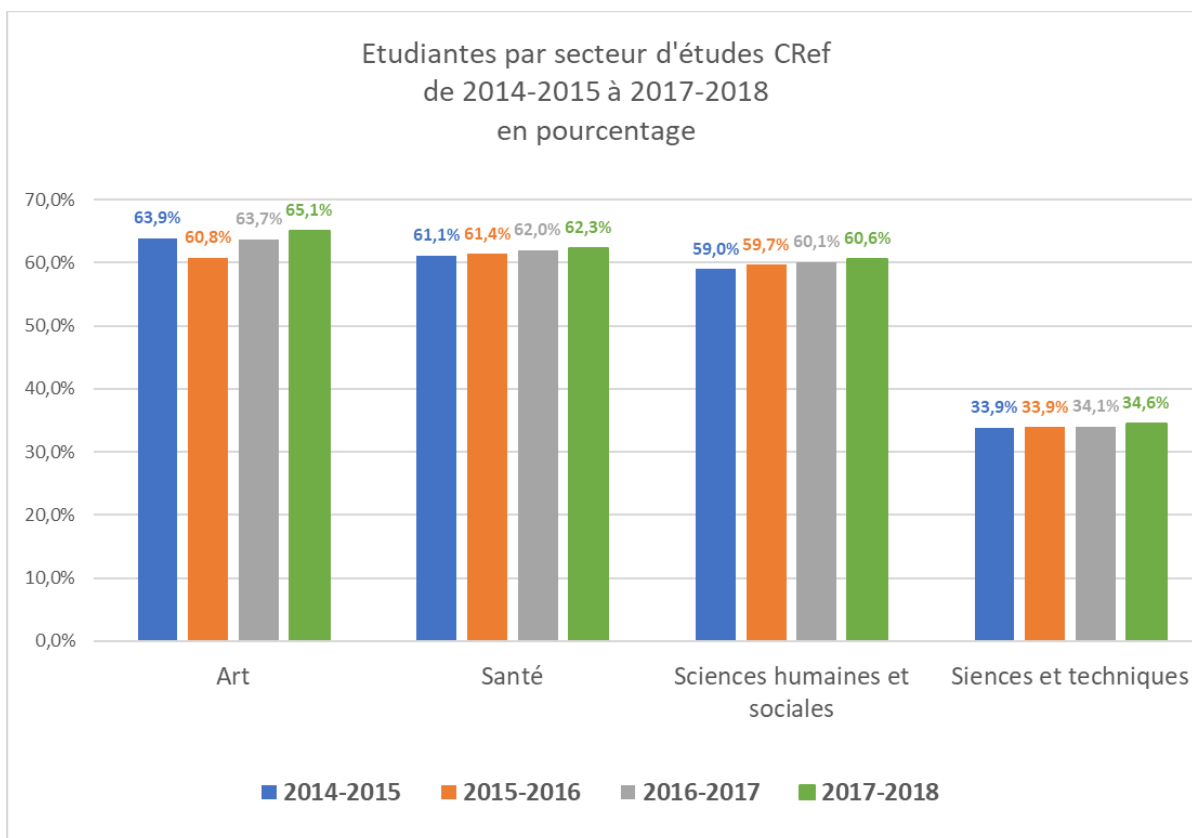


Figure 3: étudiant-es par secteur d'études CRef – de 2014-2015 à 2017-2018 – pourcentage de femmes

Les quatre secteurs sont eux-mêmes divisés en domaines d'études dans lesquels les hommes et les femmes ne se répartissent pas de la même façon. Les figures suivantes (Figure 4 à Figure 7) suivantes nous permettent d'observer cette répartition sur les trois dernières années académiques. Elles montrent qu'à l'intérieur de chaque secteur, rares sont les domaines où l'équilibre entre les femmes et les hommes est présent. En Sciences humaines et sociales (Figure 4), le domaine où la présence des femmes est le plus important est celui des sciences psychologiques et de l'éducation suivi par celui des langues, lettres et traductologie. Le domaine où le pourcentage d'hommes est le plus grand est celui de la théologie suivi par celui de la philosophie.

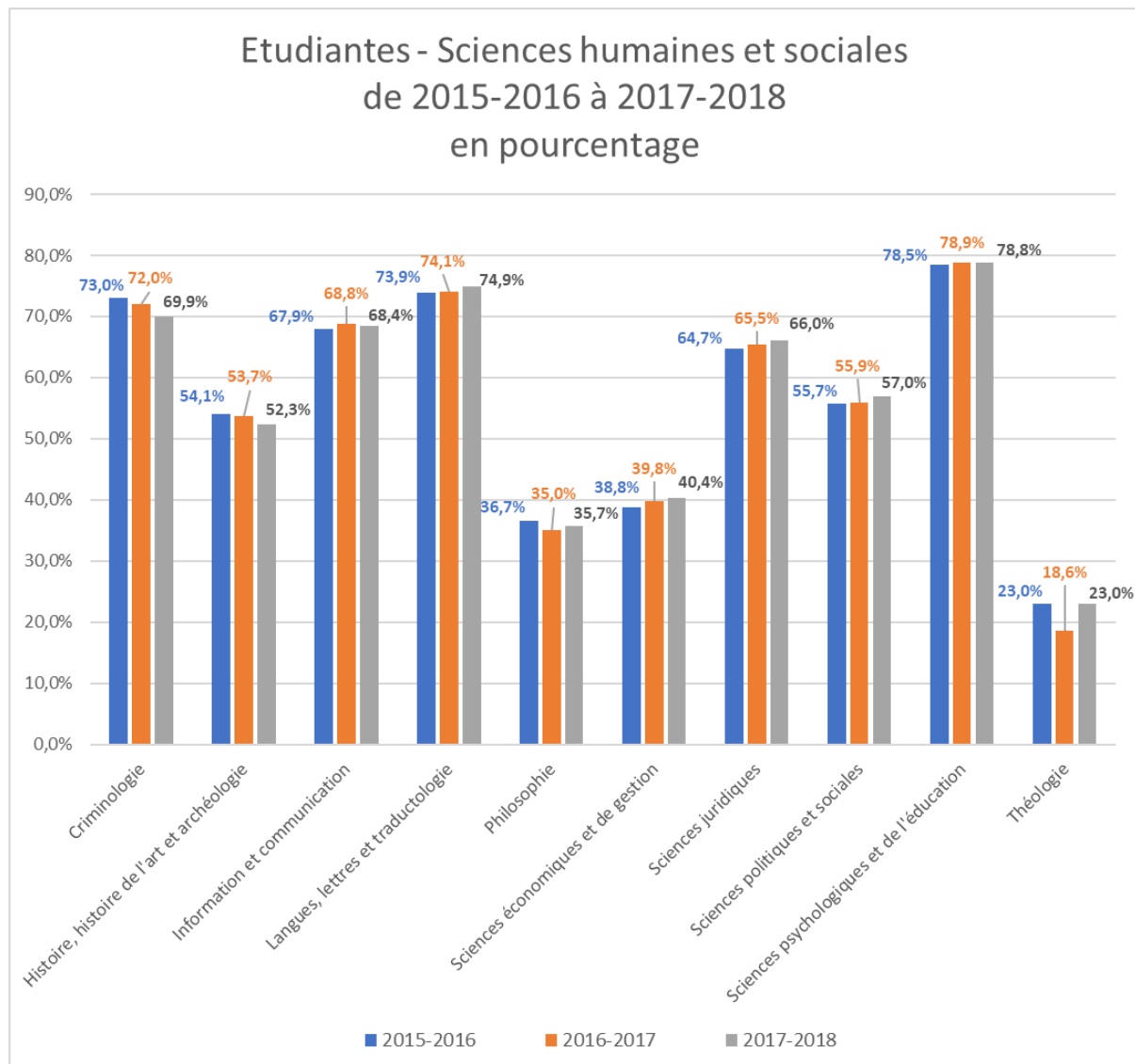


Figure 4: Étudiant-es – Sciences humaines et sociales - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage

En ce qui concerne les Sciences et technique (Figure 5), les femmes sont sous-représentées dans chacun des domaines et le plus fortement dans les sciences de l'ingénieur et technologie.

Dans le secteur des Sciences de la santé (Figure 6), les femmes sont fortement majoritaires en sciences vétérinaires et légèrement minoritaires en sciences de la motricité, discipline où elles sont les moins représentées.

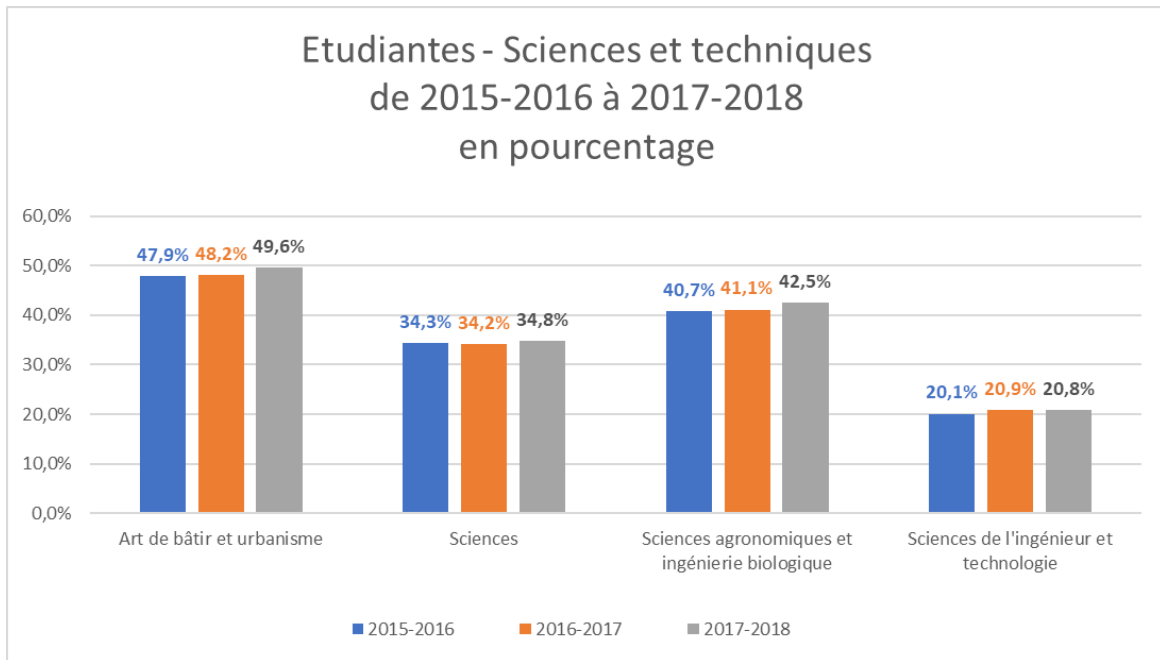


Figure 5 : Étudiant-es – Sciences et technologies - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage

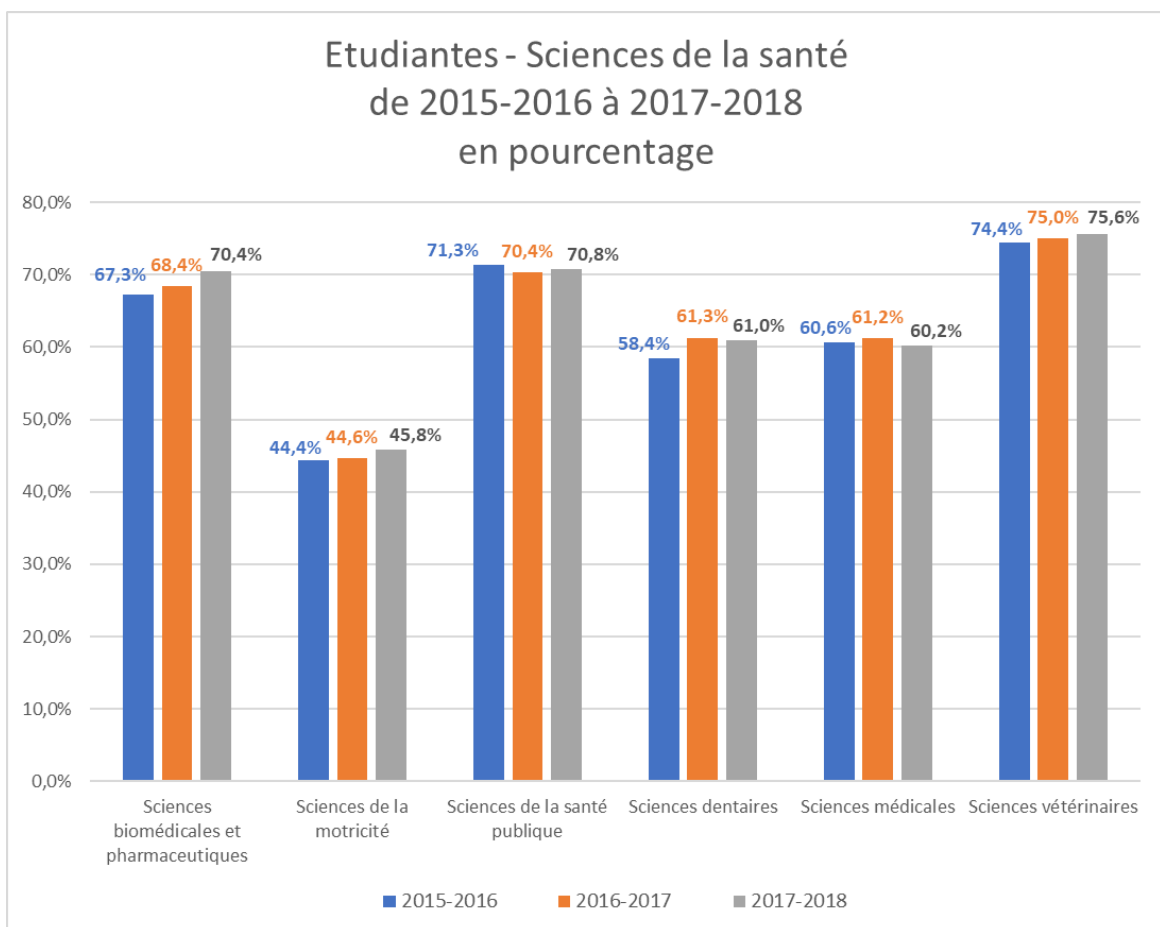


Figure 6 : Étudiant-es – Sciences de la santé - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage

Enfin, dans le secteur de l'Art, les femmes sont majoritaires, quelle que soit la discipline et la différence a tendance à augmenter depuis ces dernières années (Figure 7).

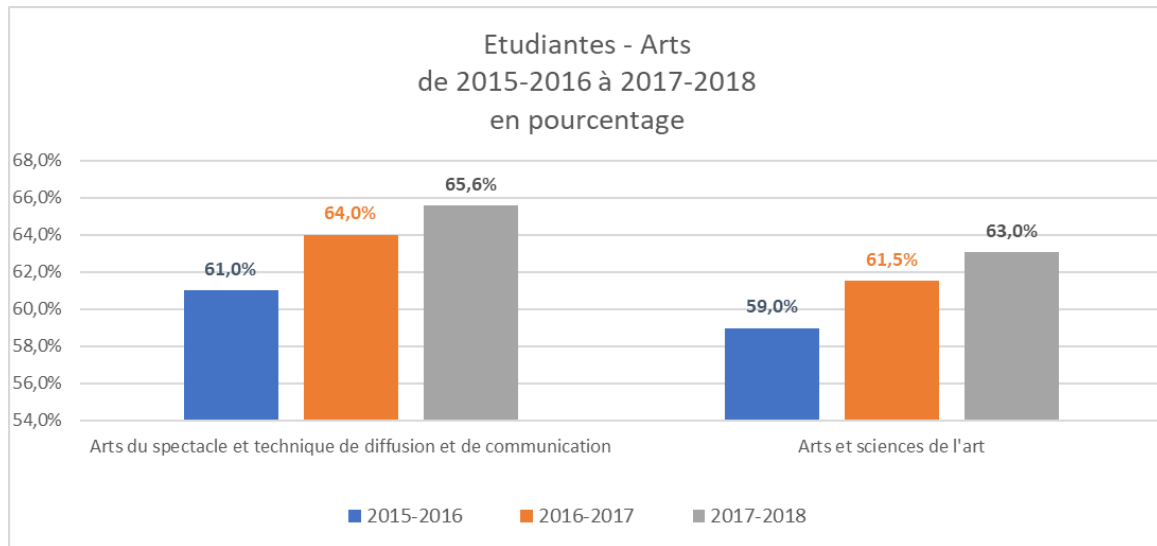


Figure 7: Étudiant-es – Arts - de 2015-2016 à 2017-2018 - en pourcentage

Il est également intéressant de regarder la proportion de femmes et d'hommes par **cycles** (Figure 8). La figure montre que les étudiantes sont majoritaires dans le premier et le deuxième cycle (bachelier et master) et deviennent minoritaire dans le troisième cycle (doctorat).

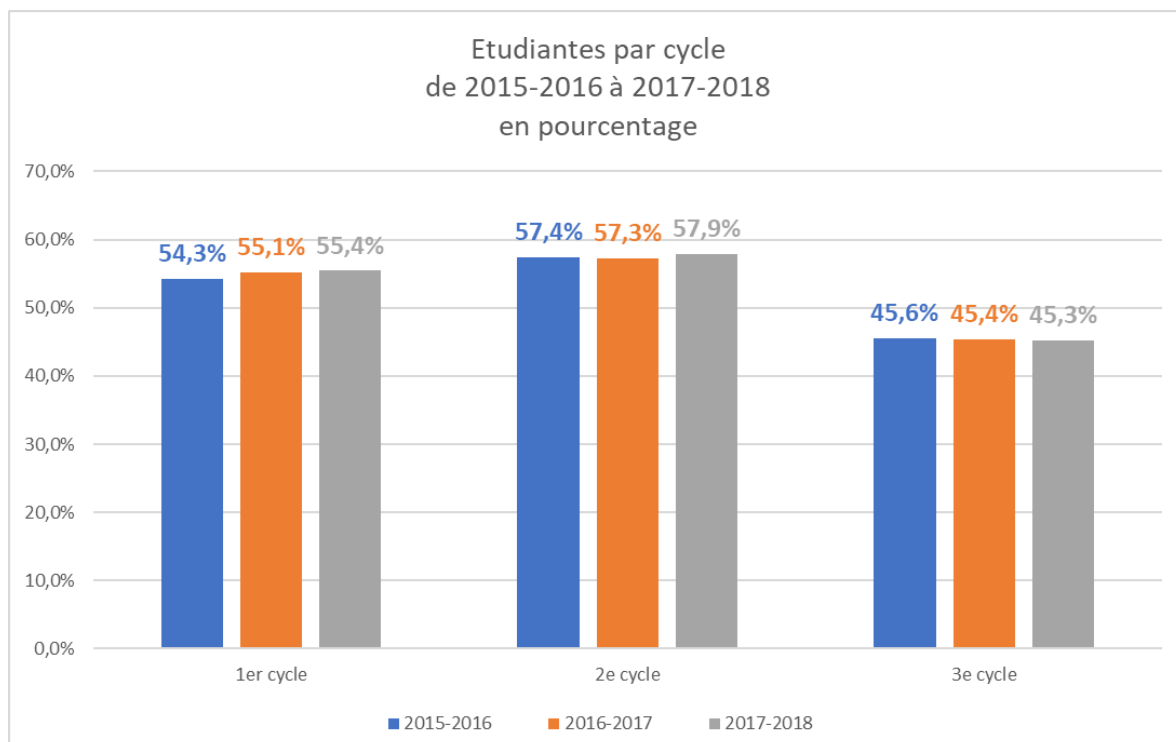


Figure 8: Étudiant-es par cycle de 2015-2016 à 2017-2018

Les trois figures suivantes montrent la proportion d'hommes et de femmes dans chaque cycle pour chaque secteur d'étude pour l'année académique 2017-2018.

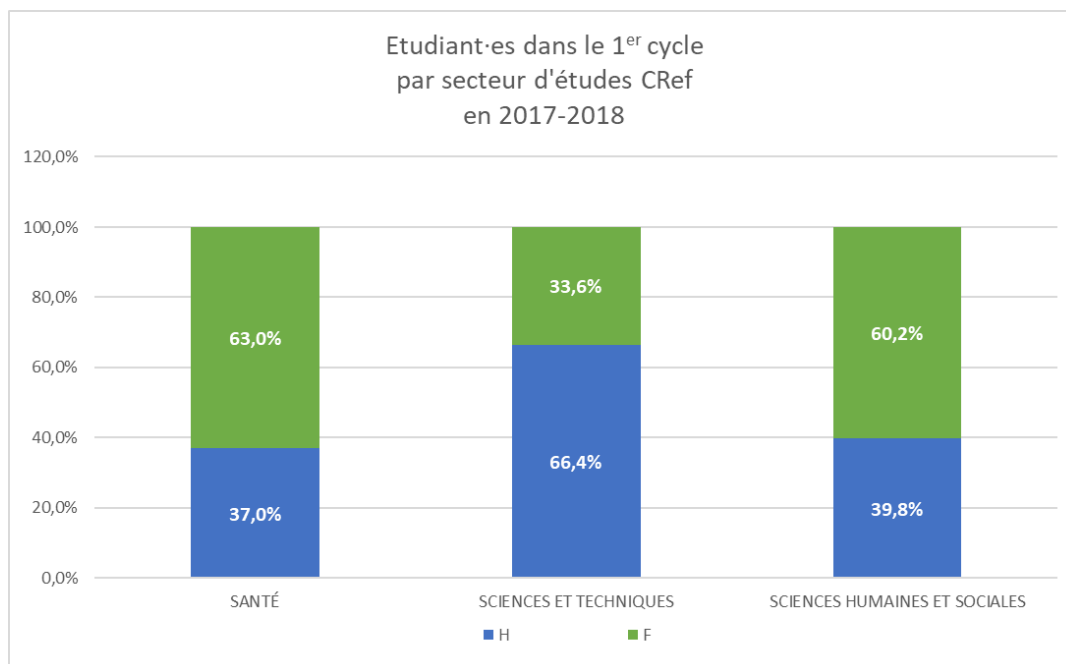


Figure 9: Étudiant·es dans le 1er cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018

La répartition des femmes et des hommes inscrit·es dans le premier cycle par secteur d'études est présentée à la Figure 9. La FWB n'organise pas d'études de premier cycle dans le secteur de l'art. Les femmes sont majoritaires dans les secteurs de la santé (63%) et des sciences humaines et sociales (60,2%) et minoritaires dans le secteur sciences et technique.

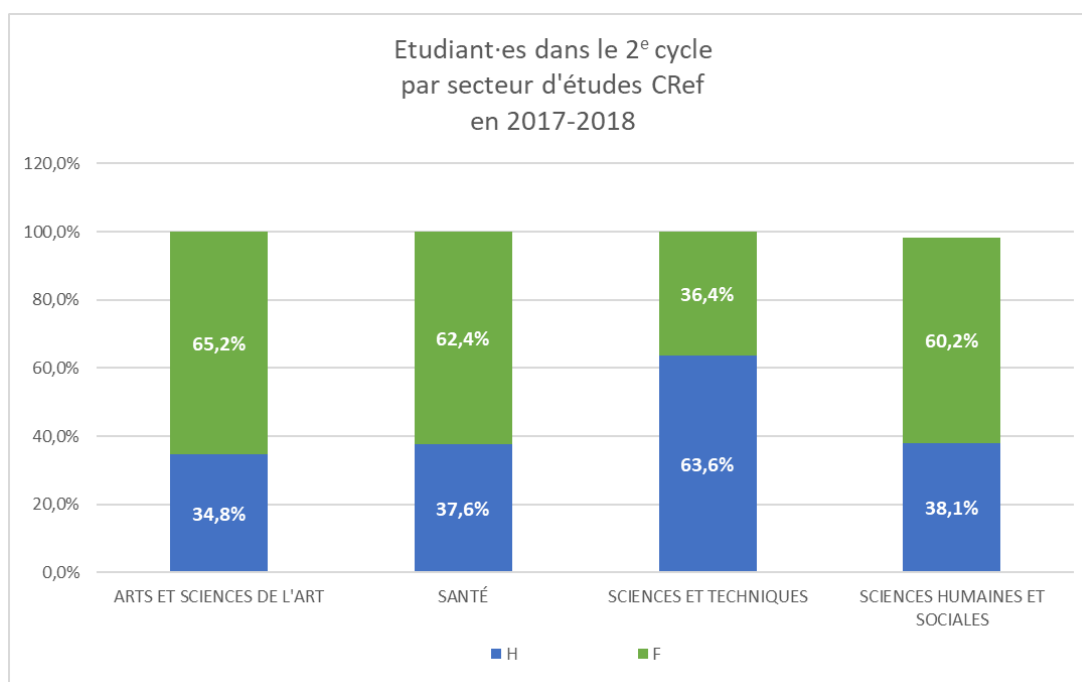


Figure 10: Étudiant·es dans le 2e cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018

La répartition des femmes et des hommes inscrit·es dans le deuxième cycle par secteur d'études est présentée à la Figure 10. Les constats y sont les mêmes que pour le premier cycle. Dans le secteur des arts et des sciences de l'art, les femmes sont majoritaires (65,2%).

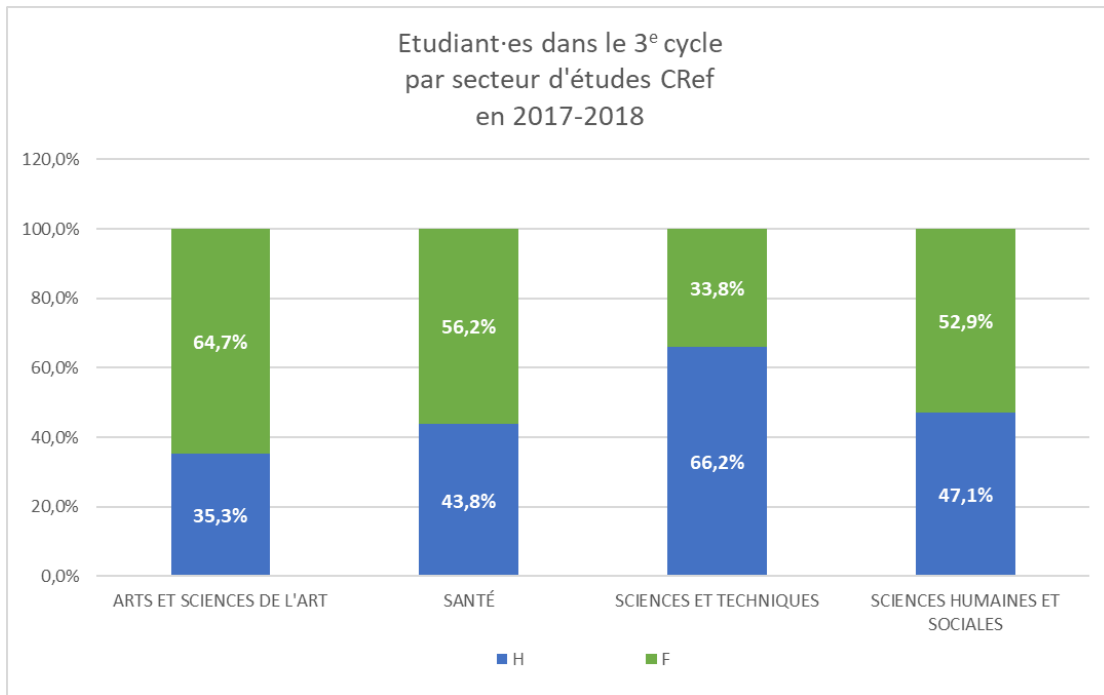


Figure 11: Étudiant·es dans le 3e cycle – par secteur d'études CRef – en 2017-2018

Enfin, concernant le troisième cycle, quelque soit le secteur, la proportion de femmes diminue par rapport au deuxième cycle. Dans les secteurs de la santé et des sciences humaines et sociales, la proportion est proche de l'équilibre. Dans le secteur des arts et sciences de l'art, les femmes restent majoritaires et dans le secteur des sciences et techniques, elles sont minoritaires.

2.1.2. Diplômé·es

Tout comme le nombre d'étudiant·es, le nombre de diplômé·es a tendance à augmenter ces dernières années tant chez les hommes que chez les femmes (Figure 12).

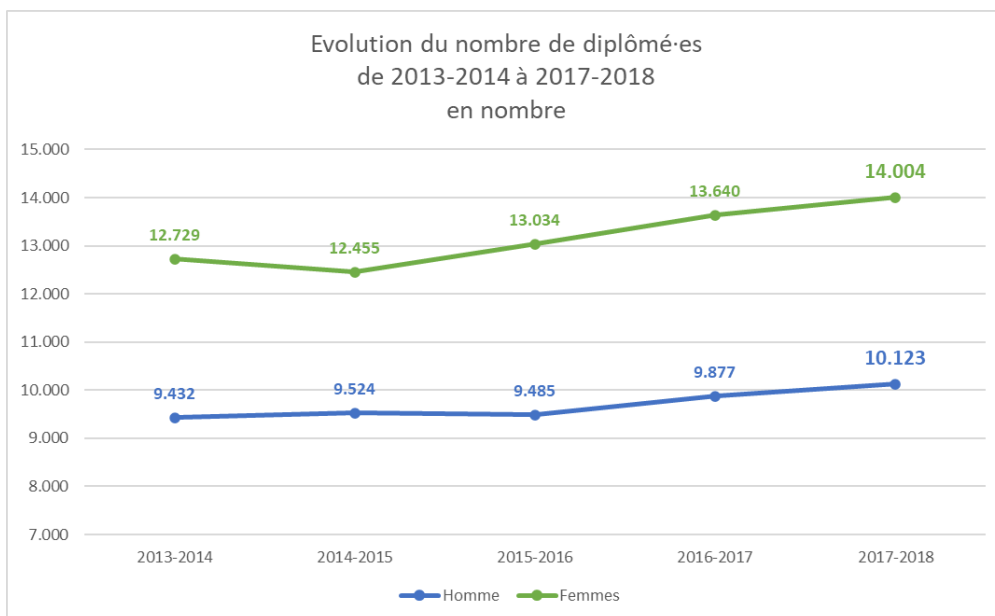


Figure 12: Diplômé·es – de 2013-2014 à 2017-2018 - en nombre

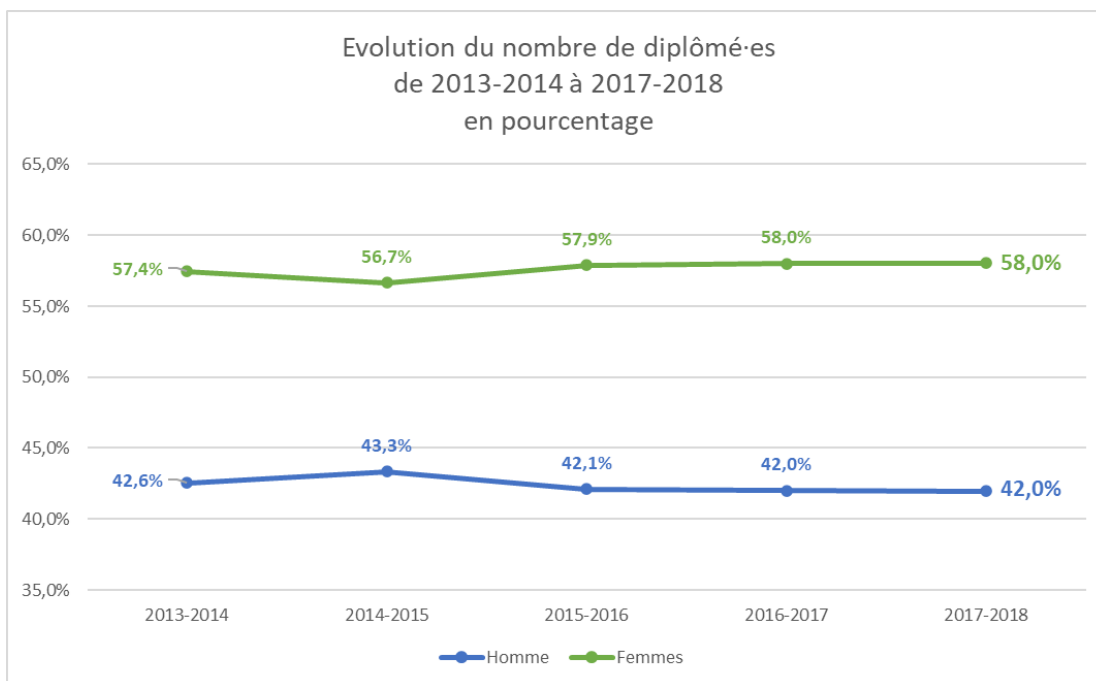


Figure 13: Diplômé-es – de 2013-2014 à 2017-2018 - en pourcentage

Comme le montre la Figure 12, les femmes sont majoritaires parmi les diplômé-es et cette proportion est assez stable sur les dernières années.

Les figures suivantes (Figure 14 à Figure 17) représentent les diplômé-es de 2015-2016 à 2017-2018 par secteur et par sexe. La répartition entre les femmes et les hommes est globalement équivalente à celle des étudiant-es inscrit-es.

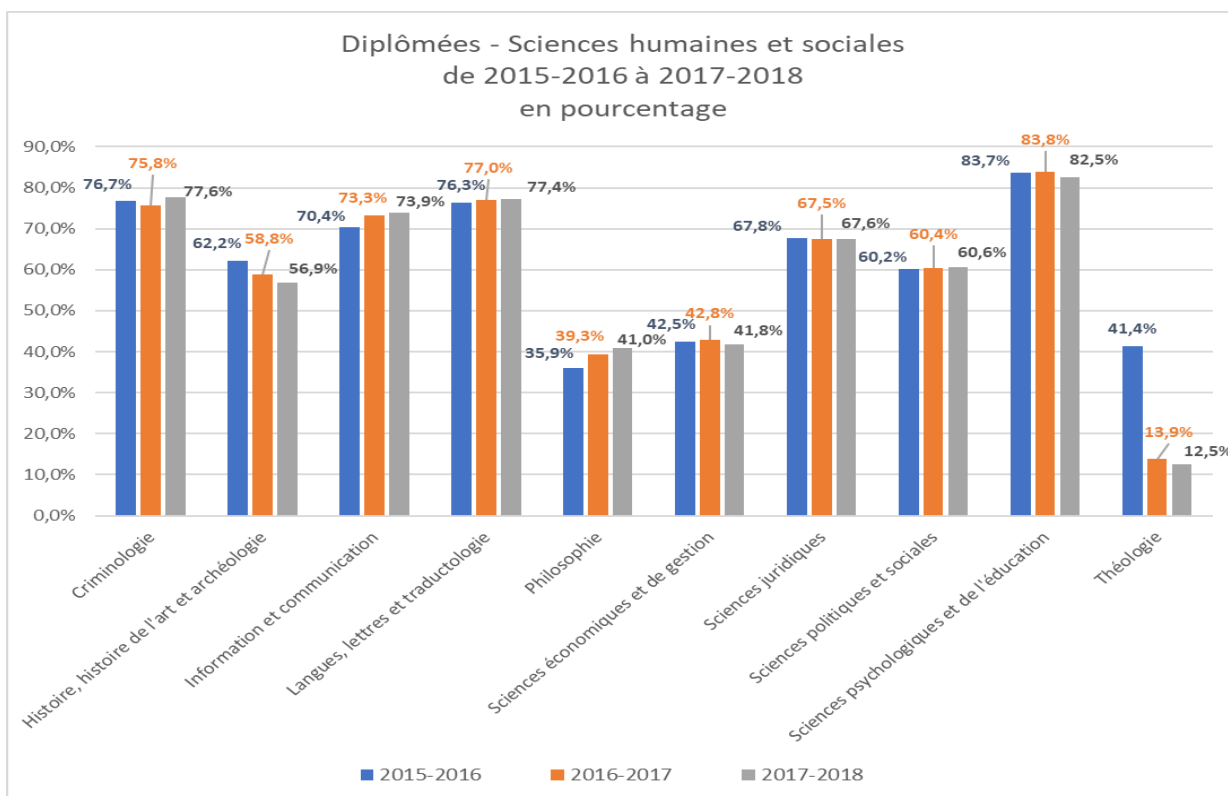


Figure 14: Diplômé-es Sciences humaines et sociales – de 2015-2016 à 2017-2018 – pourcentage de femmes

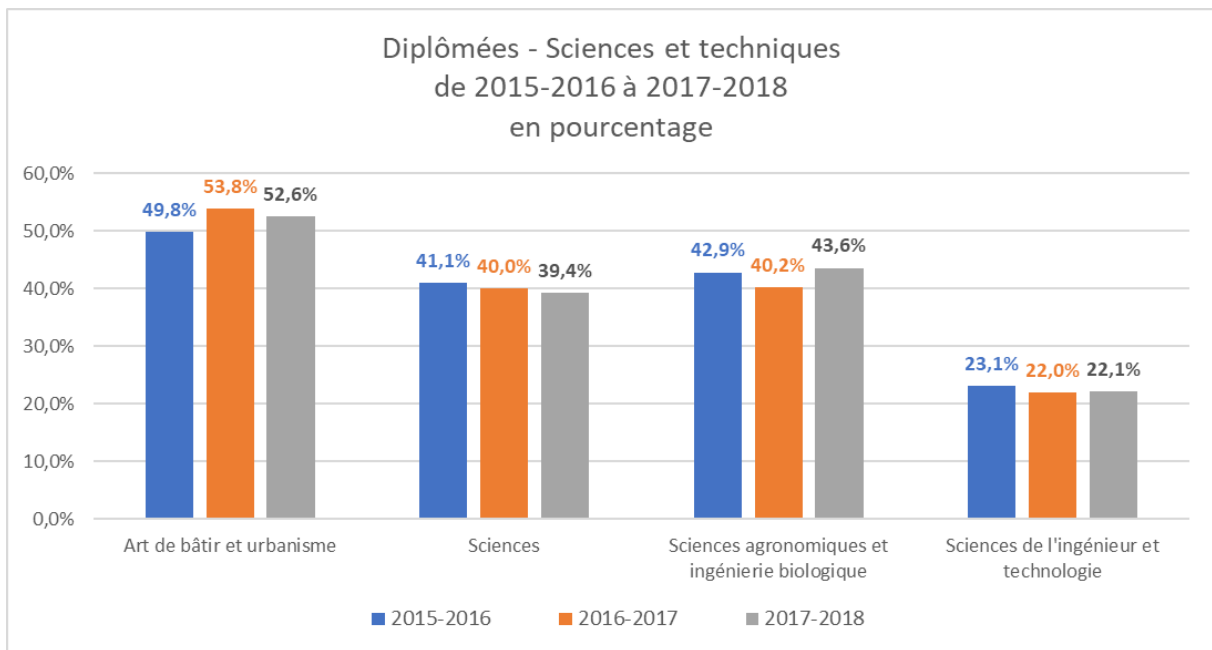


Figure 15: Diplômées Sciences et technique – de 2015-2016 à 2017-2018 – pourcentage de femmes

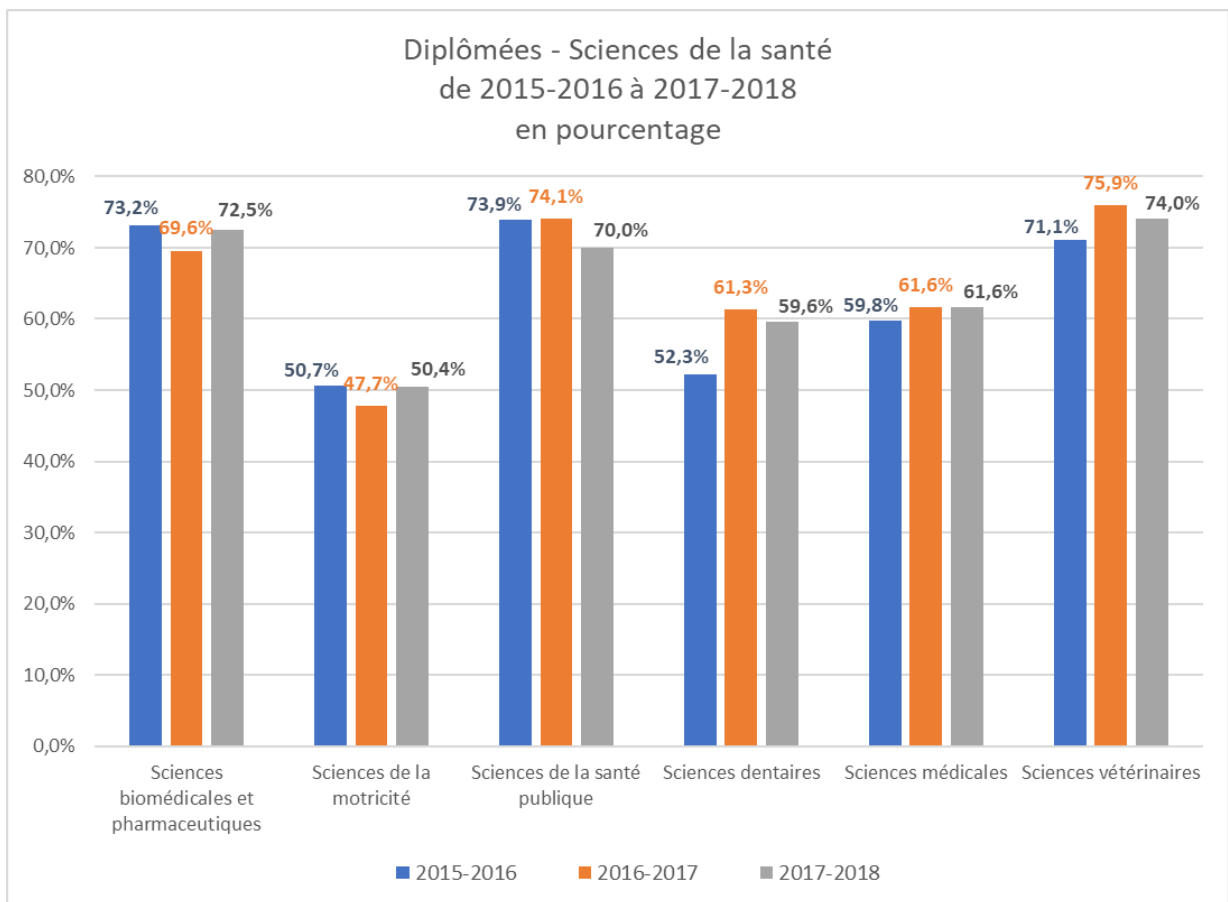


Figure 16: Diplômées Sciences de la santé - de 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes

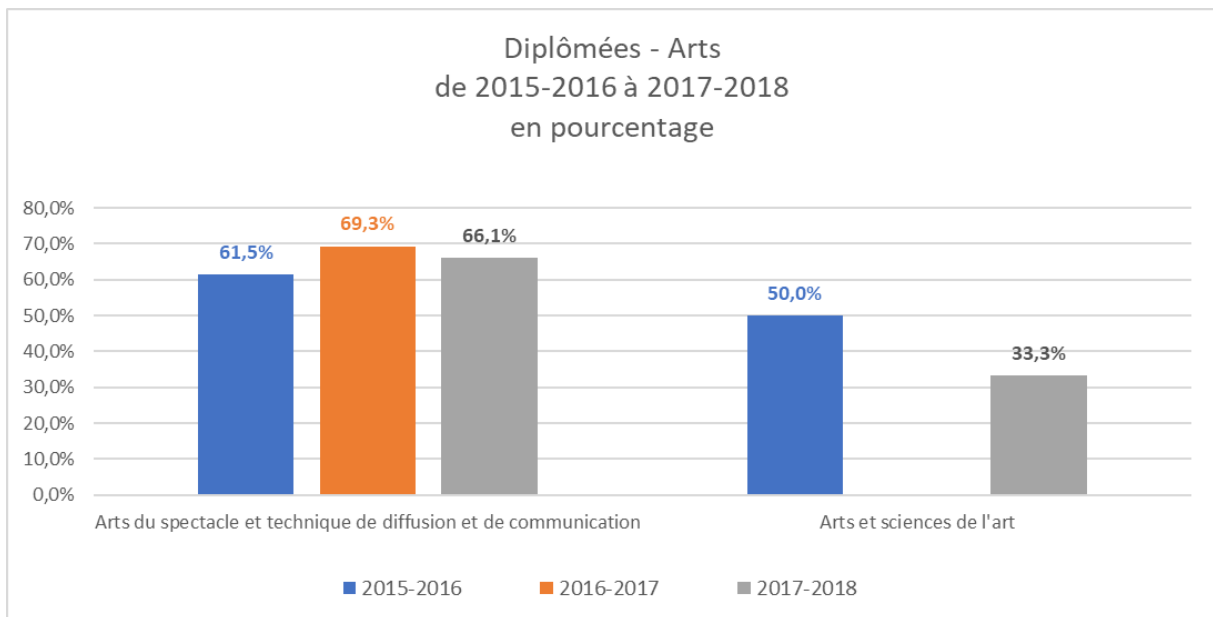


Figure 17: Diplômées Arts - de 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes

Enfin, la Figure 18 montre le pourcentage de diplômée par cycle. Elle montre une majorité de femmes tant dans le premier que dans le second cycle et une minorité de femmes au niveau du diplôme de doctorat (troisième cycle).

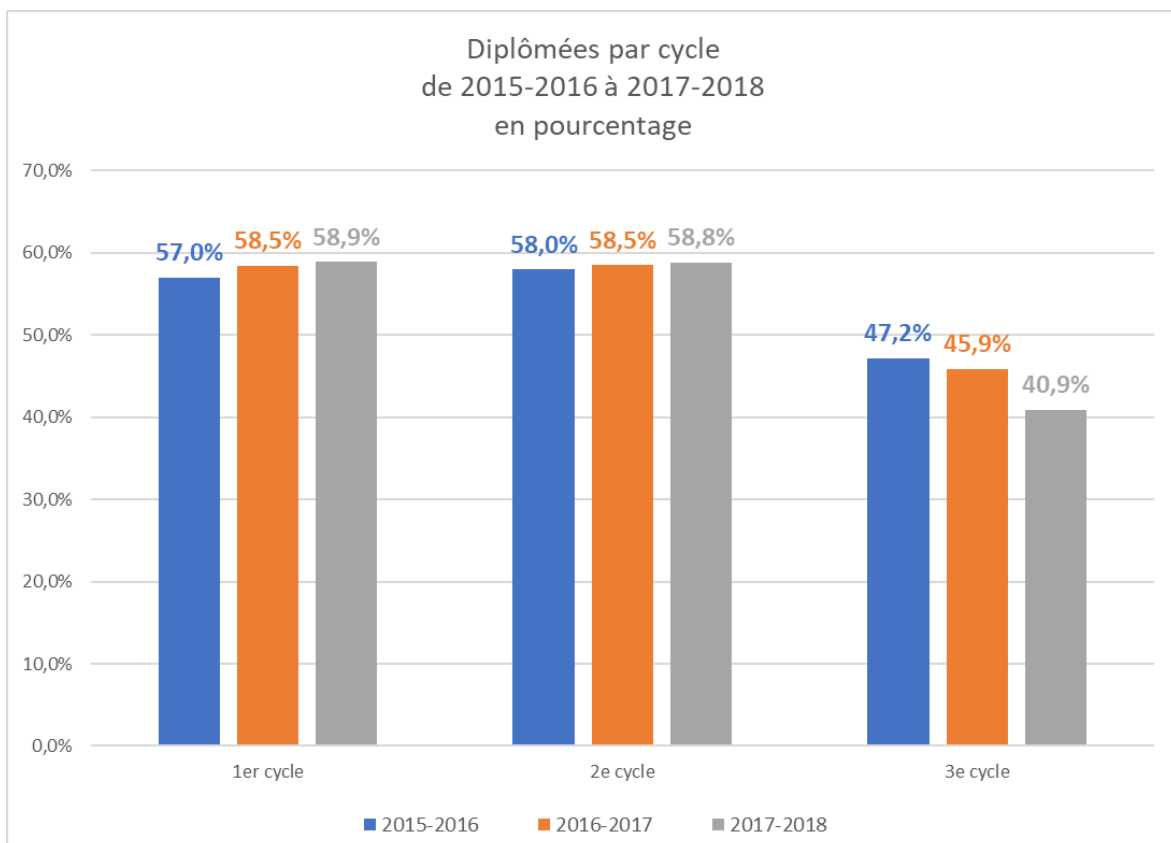


Figure 18 : Diplômées par cycle - 2015-2016 à 2017-2018 - pourcentage de femmes

2.1.3. Parcours de l'étudiant·e en 2017-2018

La Figure 19 montre la proportion de femmes et d'hommes à chaque étape du parcours de l'étudiant·e. Même s'il est difficile de comparer les pourcentages car les étudiant·es qui s'inscrivent en premier cycle en 2017-2018 ne sont pas les mêmes que celles et ceux qui sont diplômé·es la même année. Les proportions montrent une légère augmentation du pourcentage de femmes entre l'inscription à un cycle et le diplôme pour les deux premiers cycles indiquant une meilleure réussite des femmes à l'université, principalement lors du bachelier. En revanche, pour le troisième cycle, la proportion d'hommes est plus importante tant au niveau des inscriptions qu'au niveau des diplômes.

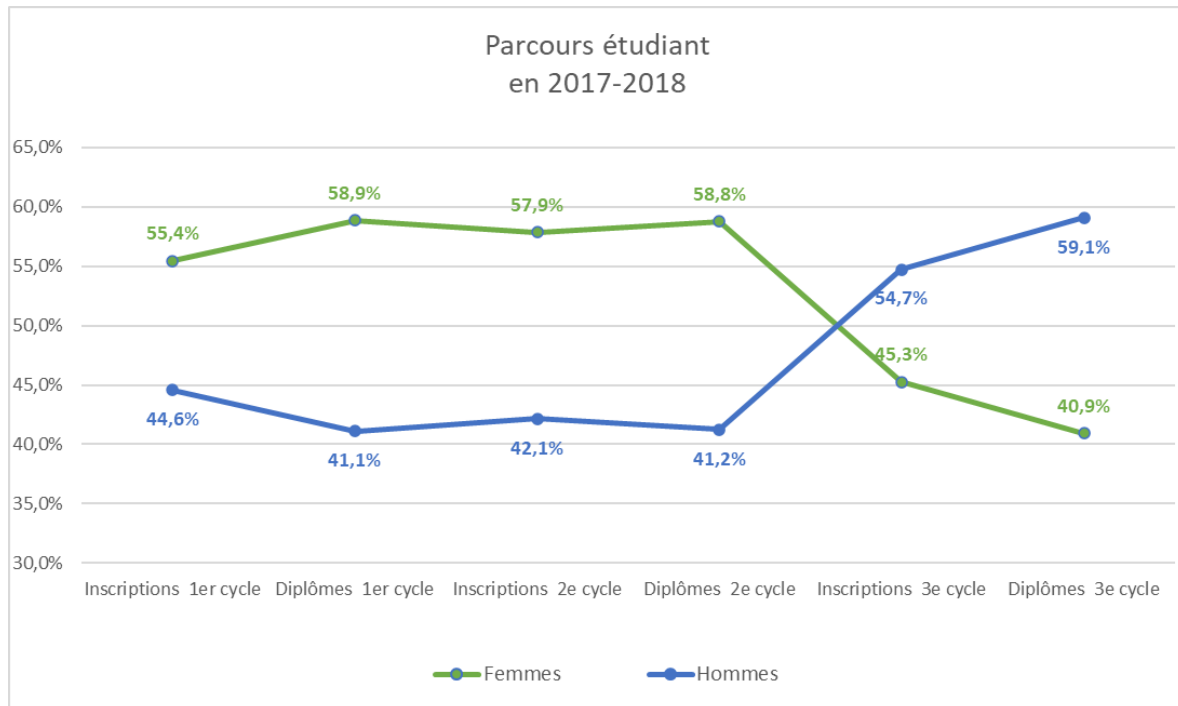


Figure 19: Parcours de l'étudiant·e en 2017-2018

2.1.4. Master Genre

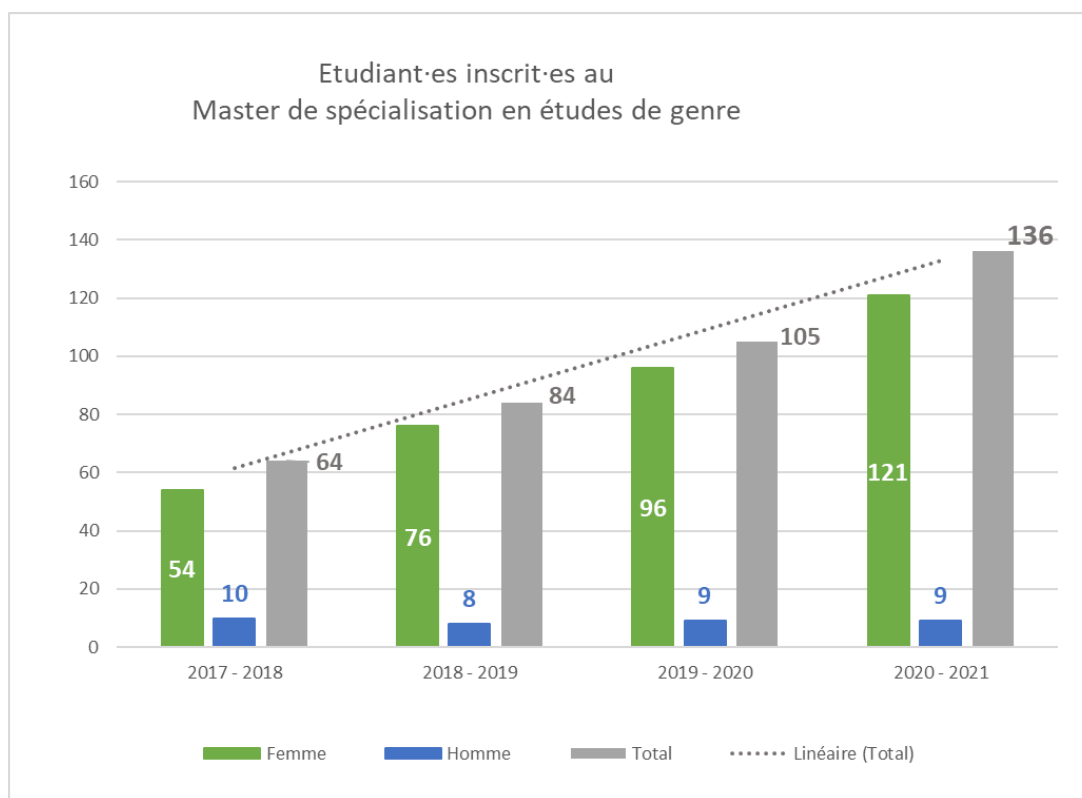


Figure 20: étudiant-es inscrit-es au Master de spécialisation en études de genre

La Figure 20 montre le nombre d'étudiant-es dans le Master de spécialisation en étude de genre. Elle montre une augmentation constante du nombre d'étudiant-es depuis la création du master en 2017-2018. Elle montre également que les femmes y sont en grande majorité.

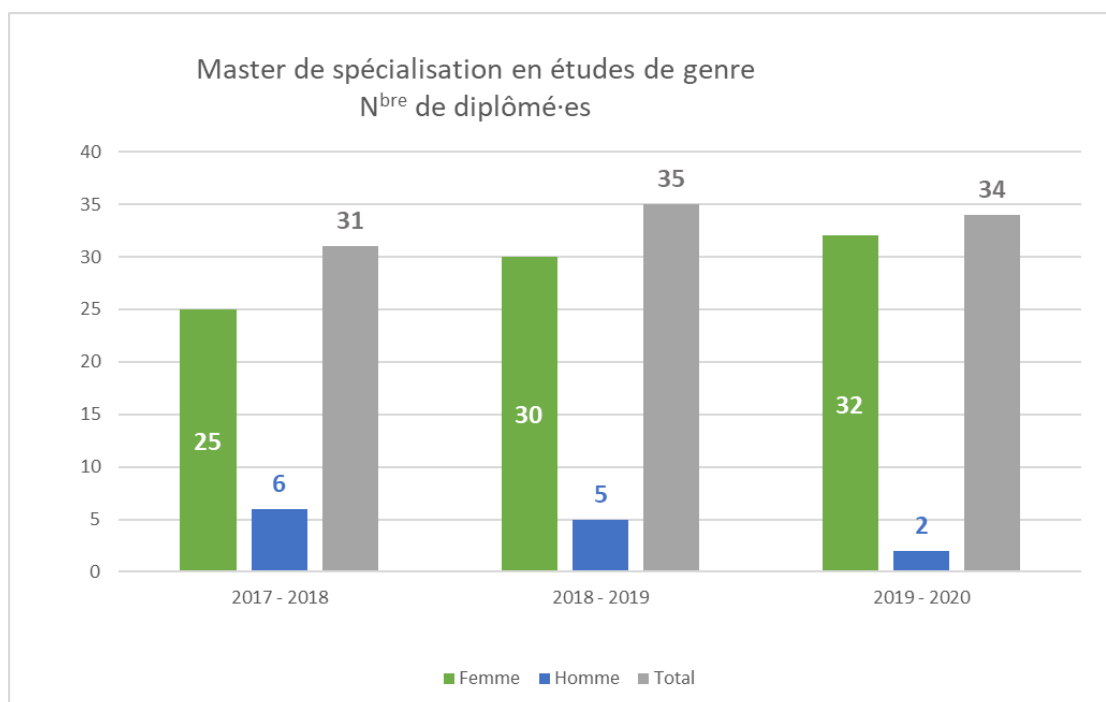


Figure 21: étudiant-es diplômé-es du Master de spécialisation en étude de genre

La Figure 21 montre le nombre de diplômé-es du Master de spécialisation en étude de genre. Le Master de spécialisation est un Master en 60 crédits qui peut se faire en 1 an. Cependant, il est suivi par une majorité de personnes qui travaillent déjà et qui choisissent donc d'étaler le master sur deux ans. Ceci explique que le nombre de diplômé-es n'augmente pas aussi vite que le nombre d'inscrit-es.

2.2. Personnel

La Figure 22 montre l'évolution du personnel des universités de 1997 à 2019. Elle montre une augmentation globale du personnel au cours du temps ainsi qu'une féminisation. Comme le montre la Figure 23, depuis 2016, les femmes sont légèrement majoritaires dans le personnel des universités (51,3 %) alors qu'elles n'étaient que 40,3% en 1997.

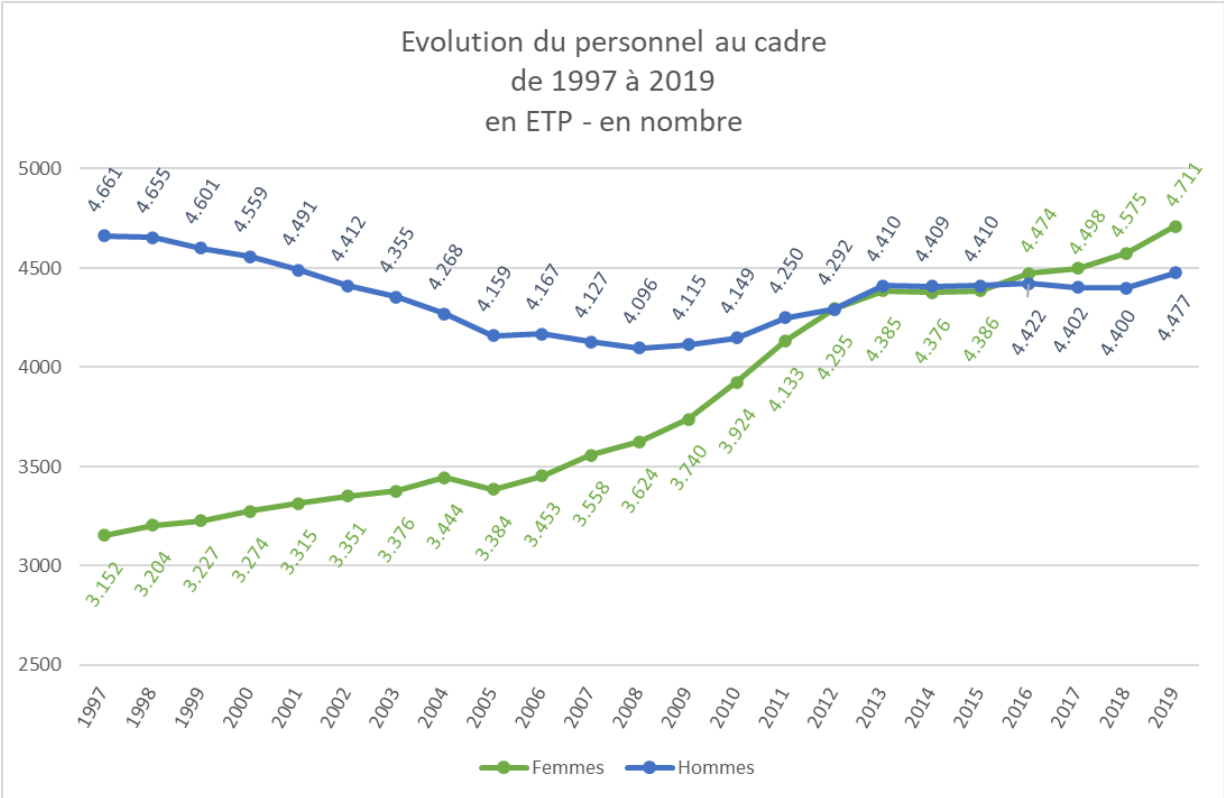


Figure 22: évolution du personnel au cadre de 1997 à 2019 - en ETP - en nombre

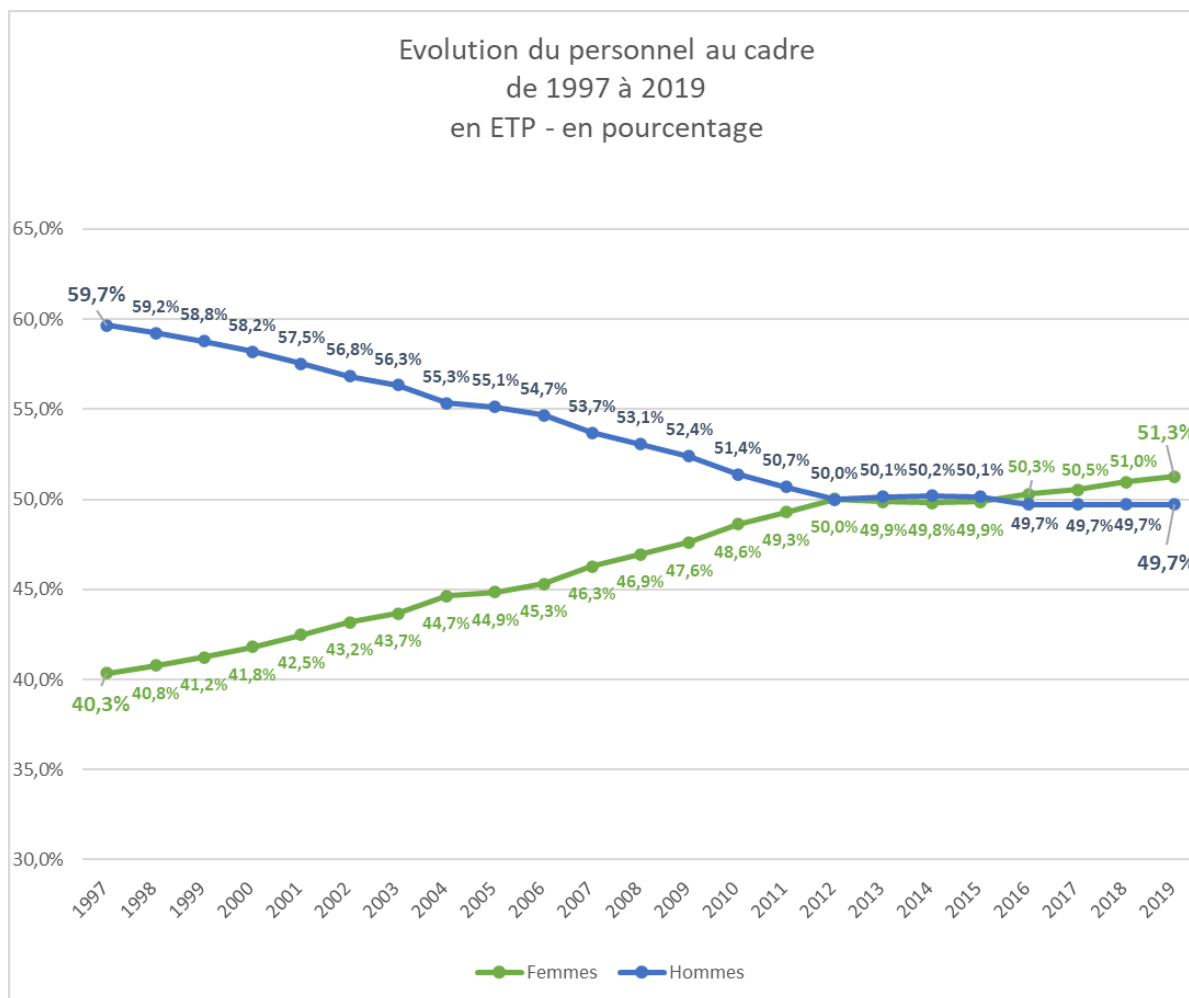


Figure 23: évolution du personnel au cadre de 1997 à 2019 - en ETP - en pourcentage

Cependant, les femmes ne sont pas représentées de la même façon dans toutes les catégories de personnel des universités. Ainsi, les hommes sont fortement majoritaires parmi le **personnel académique**. Même si leur nombre n'a pas beaucoup augmenté depuis 1997 alors que le nombre de femmes dans la carrière académique a été multiplié par 3.4, il faudrait encore des dizaines d'années pour arriver à un équilibre entre les hommes et les femmes avec une évolution telle que celle-là (Figure 24).

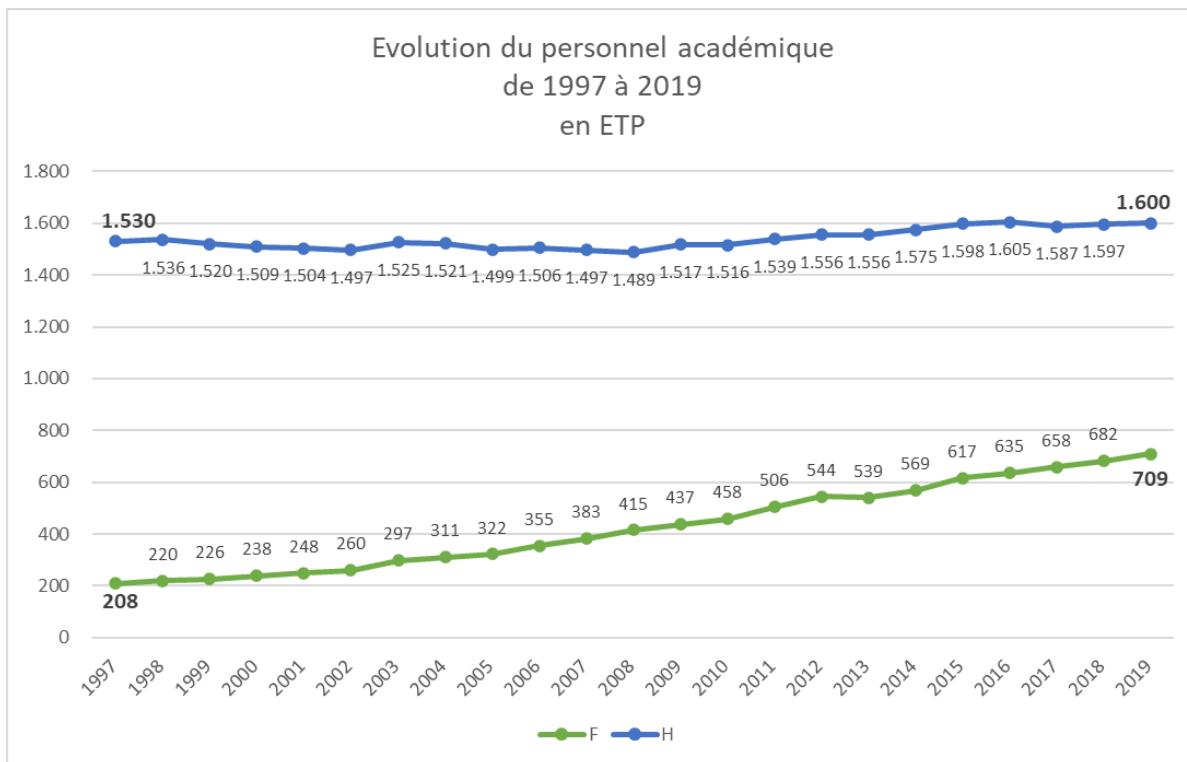


Figure 24: évolution du personnel académique de 1997 à 2019 en ETP

La Figure 25 montre l'évolution du **personnel scientifique**. Actuellement, les femmes y sont légèrement majoritaires.

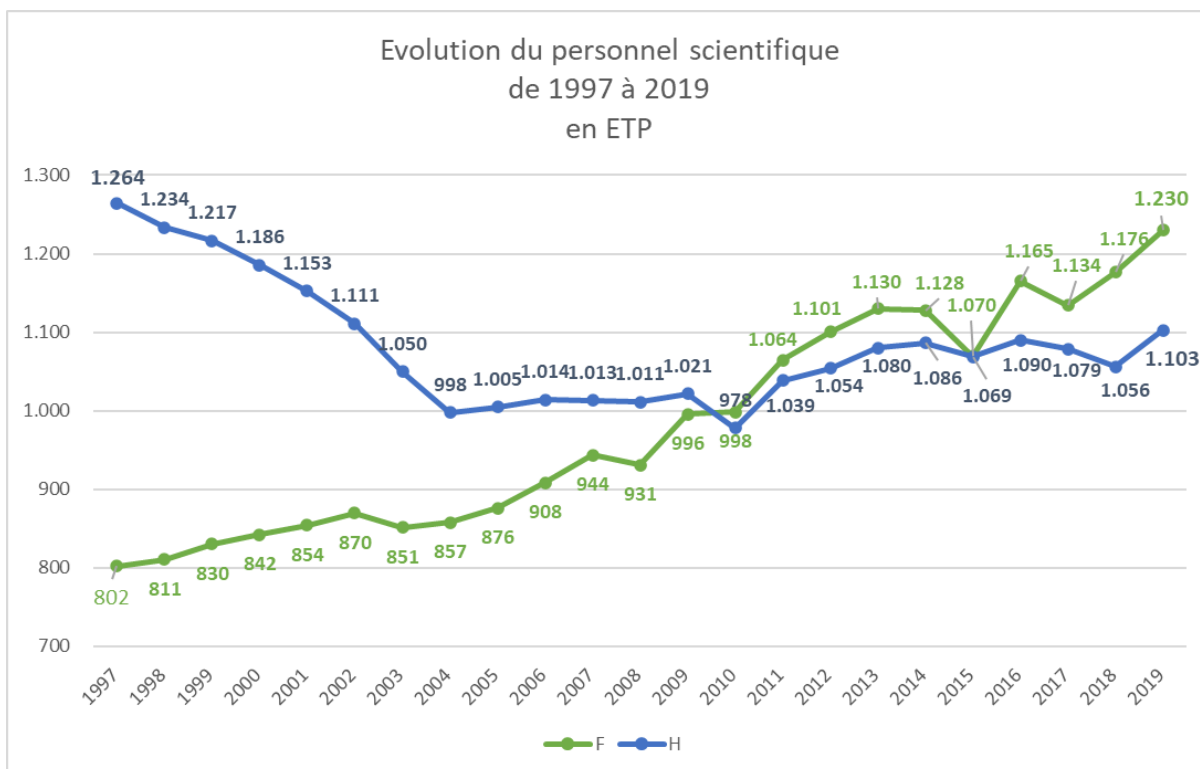


Figure 25: évolution du personnel scientifique de 1997 à 2019 en ETP

La Figure 26 montre l'évolution du **personnel administratif, technique et de gestion** de 1997 à 2019. Elle montre que les femmes sont majoritaires dans ce type de fonction et que cette féminisation s'accroît au cours du temps.

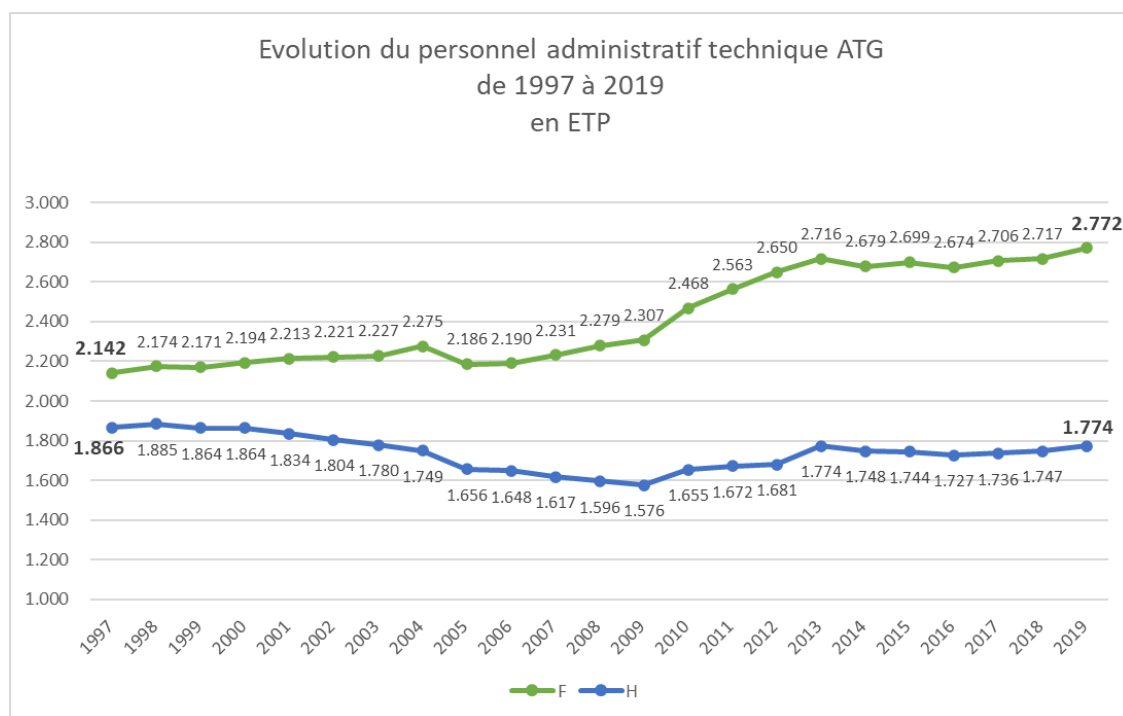


Figure 26: évolution du personnel ATG de 1997 à 2019 en ETP

La Figure 27 montre l'évolution de l'ensemble des catégories de personnel en pourcentage.

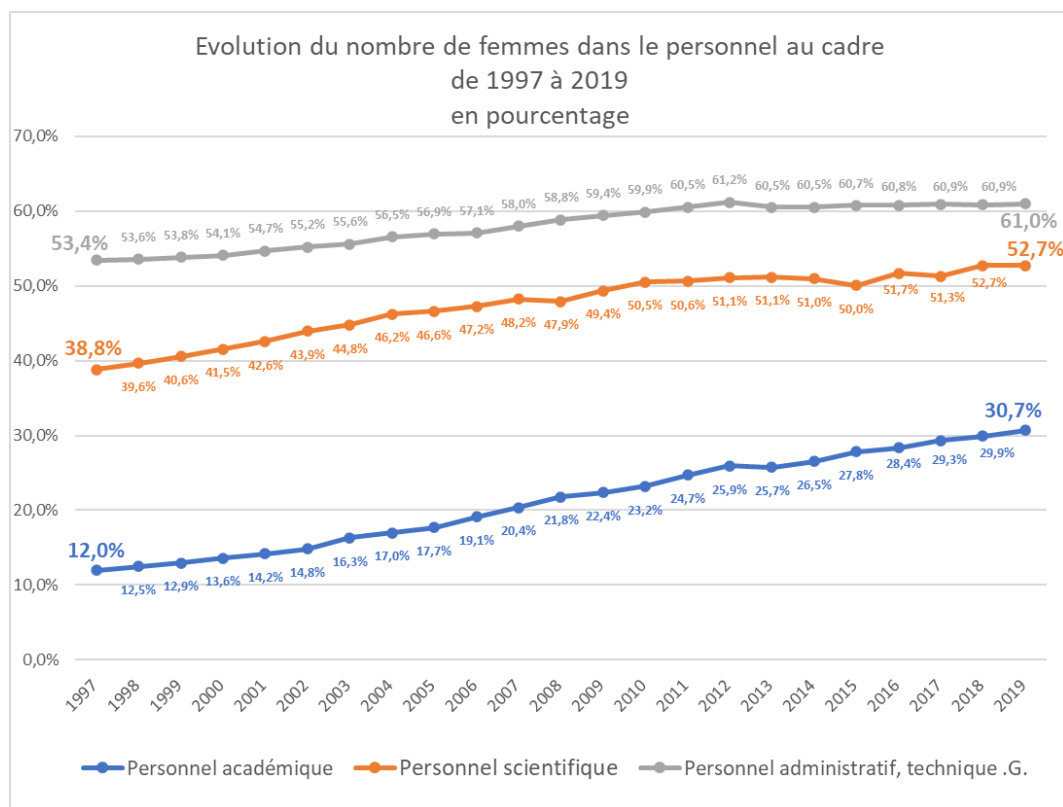


Figure 27: évolution du nombre de femmes dans le personnel au cadre de 1997 à 2019

Les trois figures suivantes (Figure 28 à Figure 30) montrent le nombre d'hommes et de femmes pour les différents types de personnel en fonction du grade en 2019.

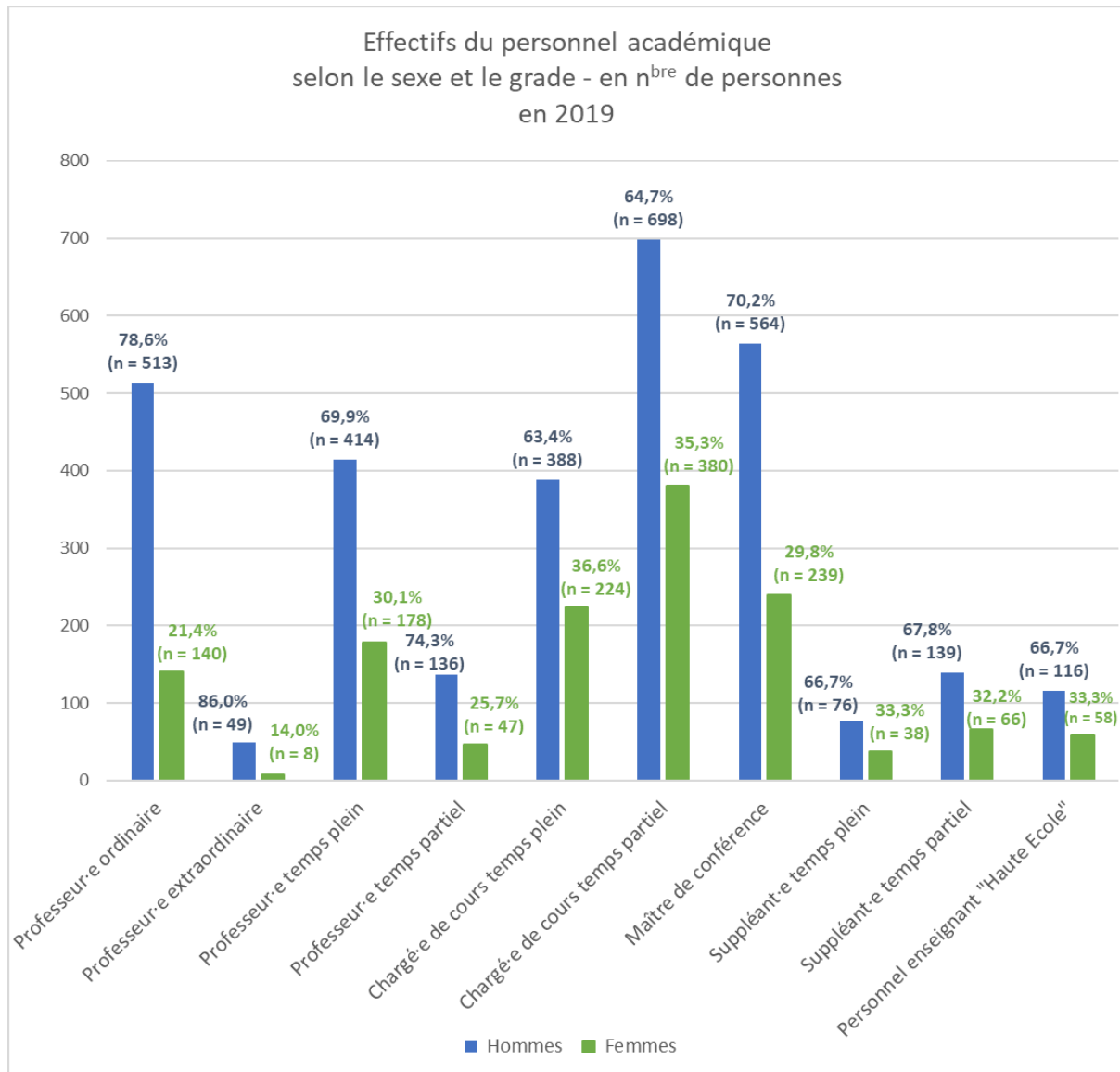


Figure 28 : Effectifs du personnel académique selon le sexe et le grade - nombre – 2019

La Figure 28 montre que, à tout niveau de la carrière, les hommes sont majoritaires dans le personnel académique. Cette différence augmente lorsque le grade est plus élevé. Ainsi, au plus haut grade de la carrière académique (professeur-e ordinaire), les hommes sont quatre fois plus nombreux que les femmes.

Pour le personnel scientifique, la Figure 29 montre des proportions assez équilibrées et variables en fonction du grade. Ici, le grade correspond à des fonctions différentes plutôt qu'à une évolution dans la carrière.

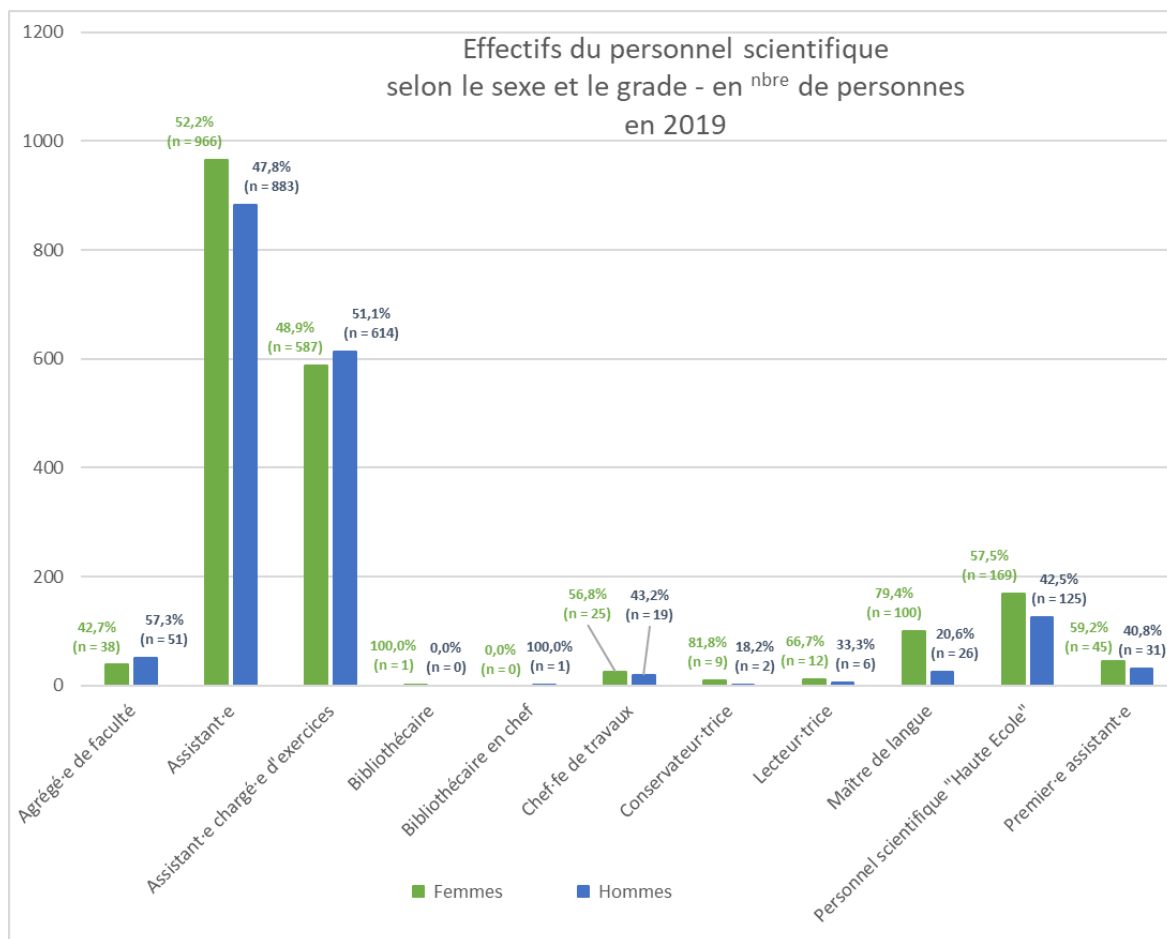


Figure 29: Effectifs du personnel scientifique selon le sexe et le grade - nombre – 2019

La Figure 30 montre que les femmes sont majoritaires dans le personnel administratif, la proportion est plus proche de l'équilibre pour le personnel de gestion et les hommes sont majoritaires pour le personnel spécialisé qui correspond à des métiers plus techniques.

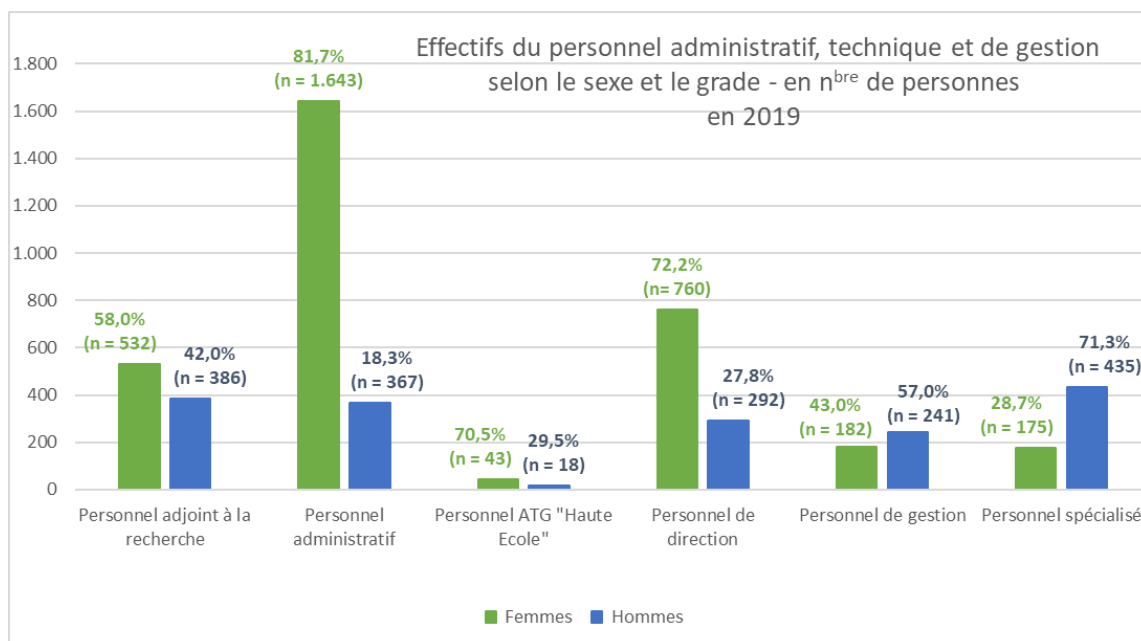


Figure 30: Effectifs du personnel ATG selon le sexe et le grade - nombre – 2019

Les figures suivantes (Figure 31 à Figure 36) montrent la distribution des personnels en fonction de l'âge et du sexe pour les différentes catégories de personnel.

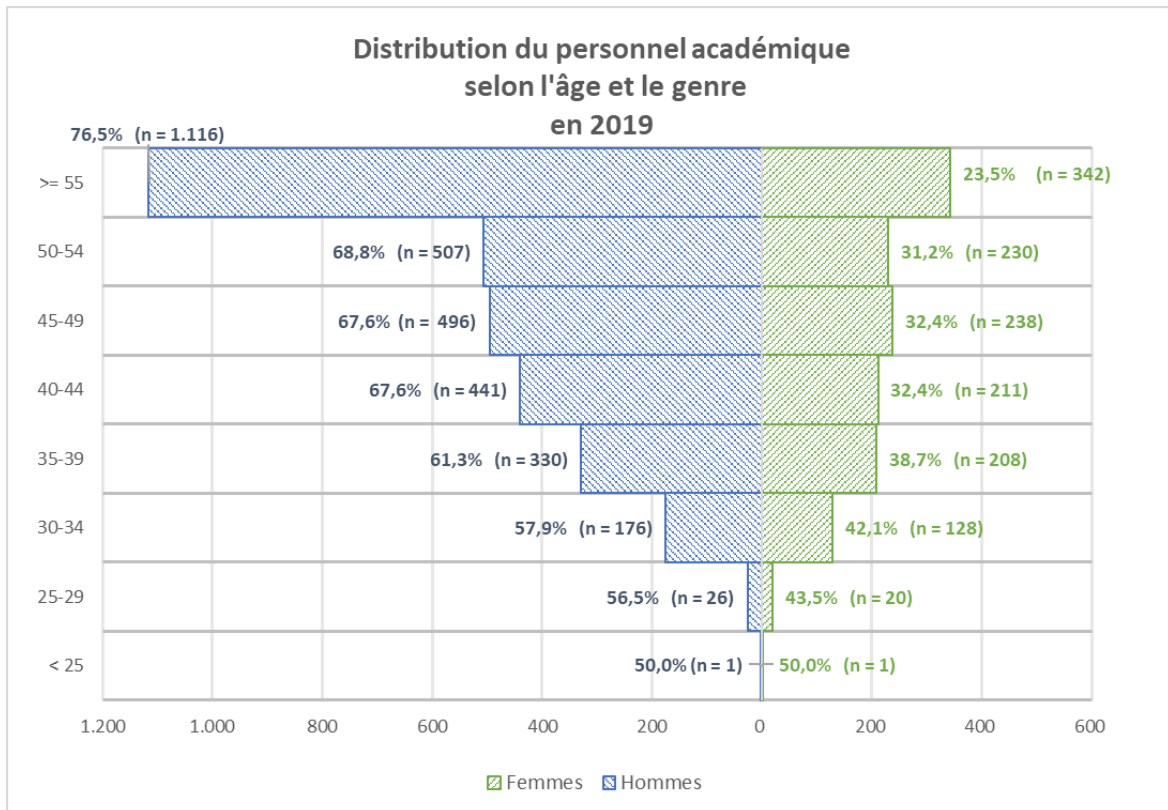


Figure 31: Distribution du personnel académique - âge et sexe – 2019

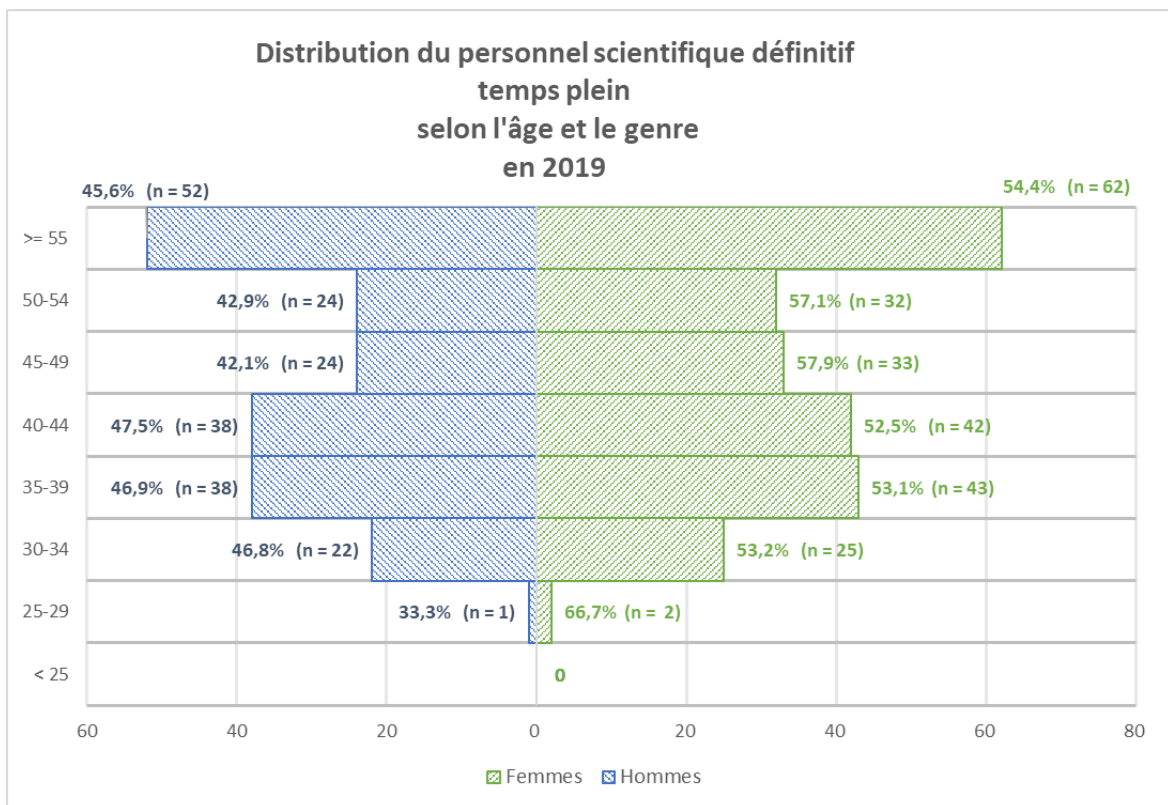


Figure 32: Distribution du personnel scientifique définitif temps plein - âge et sexe – 2019

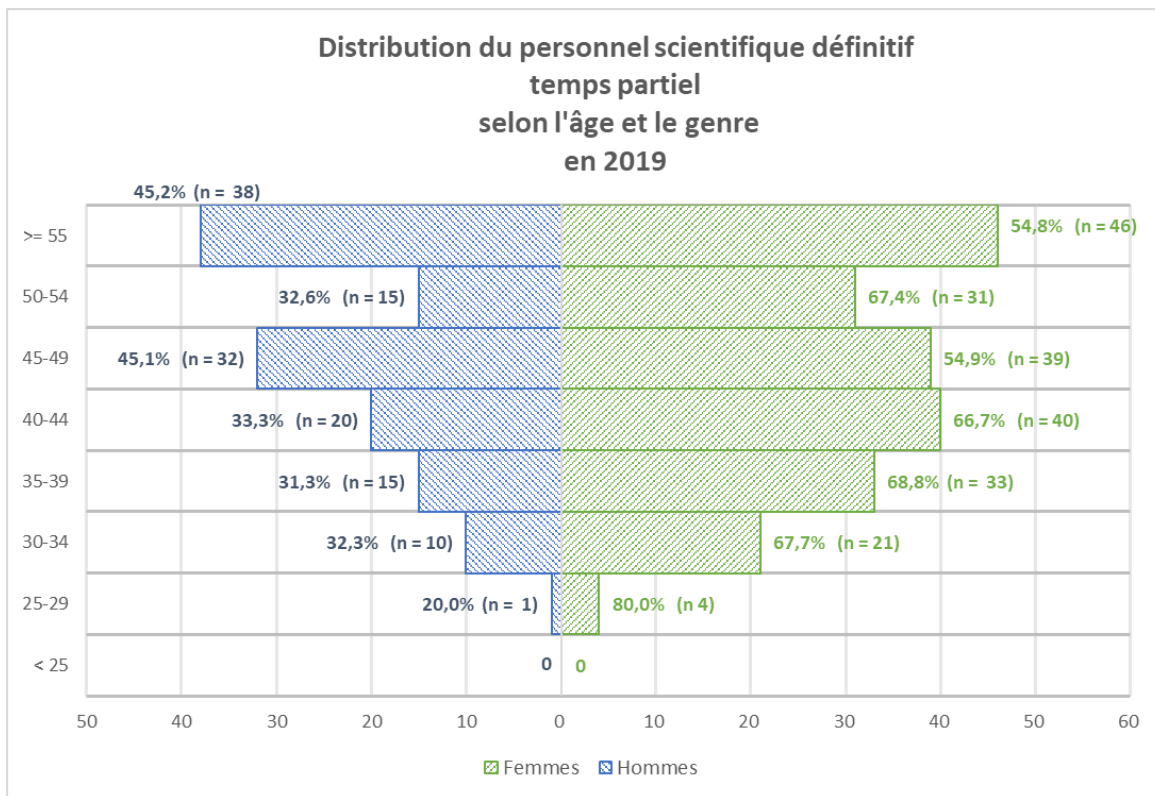


Figure 33: Distribution du personnel scientifique définitif temps partiel - âge et sexe – 2019

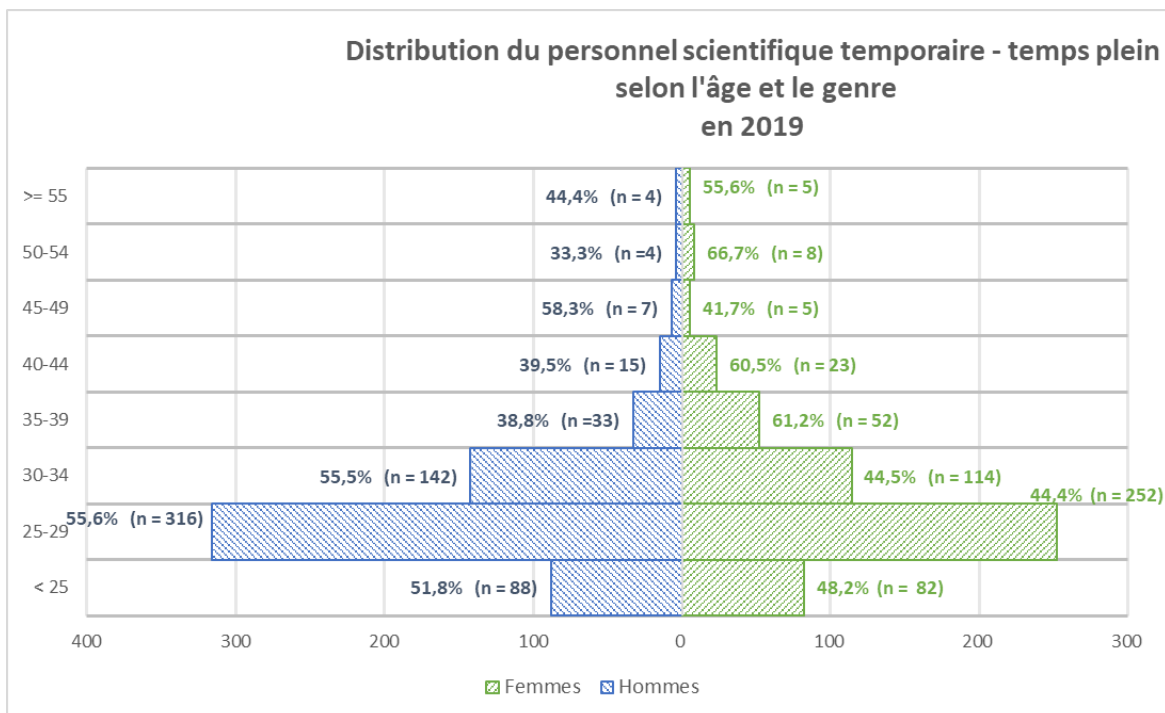


Figure 34: Distribution du personnel scientifique temporaire temps plein - âge et sexe – 2019

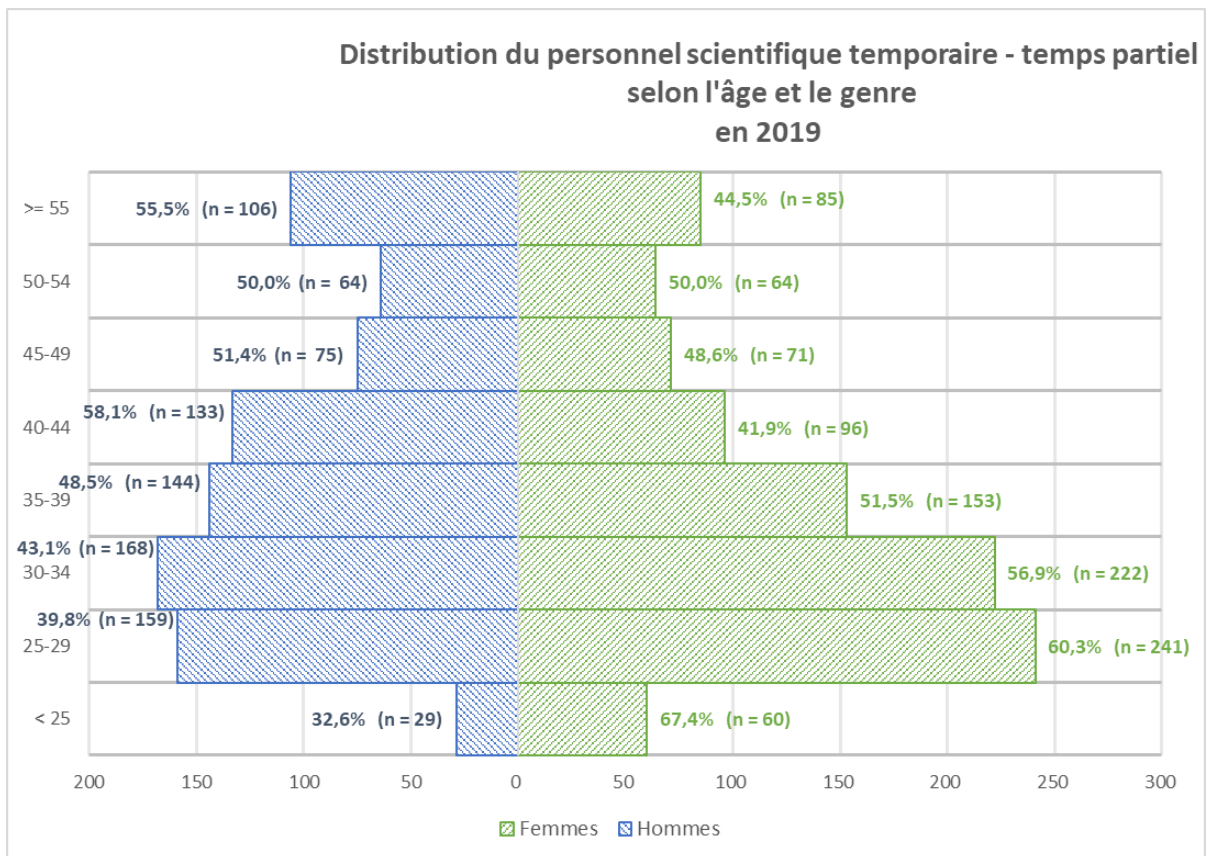


Figure 35: Distribution du personnel scientifique temporaire temps partiel - âge et sexe – 2019

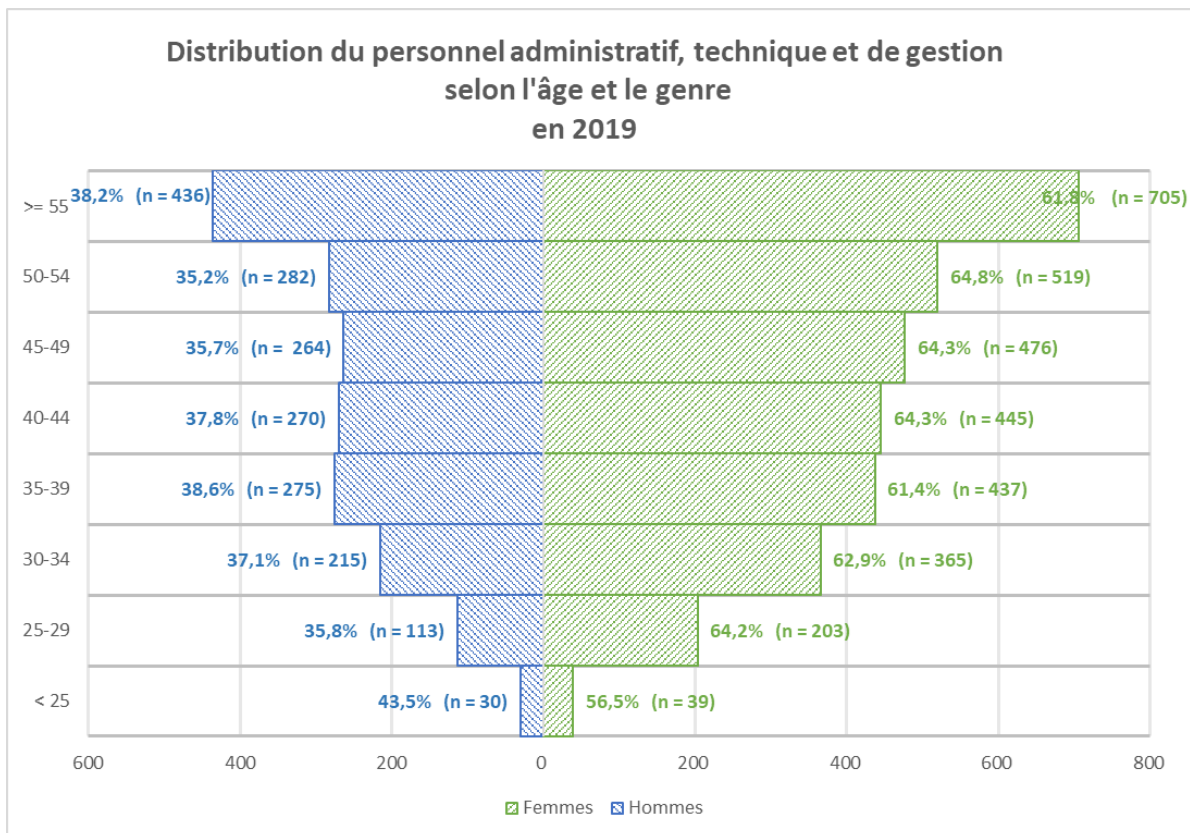


Figure 36: Distribution du personnel ATG - âge et sexe – 2019

Excepté pour le personnel académique où il semble y avoir plus de femmes chez les plus jeunes, il y a peu de différence en fonction de l'âge.

2.2.1. Chercheurs et chercheuses selon le schéma de la Commission européenne

Dans la Figure 37, les données sont présentées en fonction du cadre européen pour les carrières de recherche (European framework for research careers²). Ce cadre est considéré par la Commission européenne comme un instrument de transparence pour améliorer la gestion de la carrière des chercheurs et des chercheuses. Ce cadre distingue quatre rangs :

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

Les données sont issues directement des bases de données des institutions.

Tout comme la Figure 28 et sans doute de manière plus visible puisqu'elle recouvre également le début de la carrière d'une chercheuse (la thèse de doctorat), la Figure 37 permet de visibiliser la diminution de la proportion de femmes au cours de la carrière scientifique et académique dans toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

² Le 21 juillet 2011, la Commission européenne a recommandé à l'ensemble des acteurs et actrices de la recherche d'adopter un nouveau cadre pour la gestion des carrières dans la recherche, le 'European framework for research careers' – http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_final.pdf

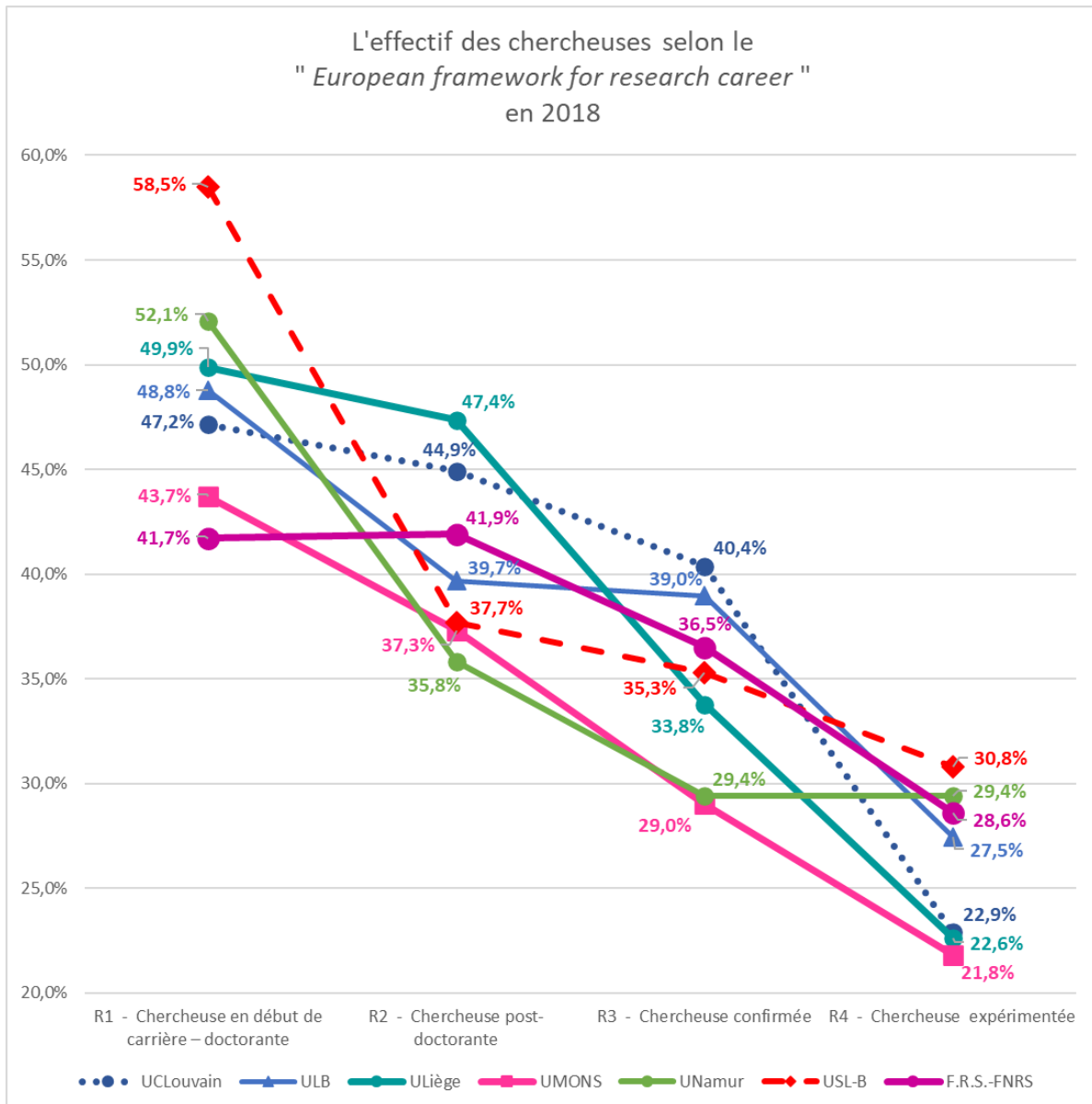


Figure 37: Pourcentage de chercheuses selon le "European framework for research career" - 2018

2.3. Organes et instances de décisions

En **2018**, dans les six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, c'est un homme qui occupe la fonction de recteur. Il n'y a plus eu de femme rectrice en FWB depuis 1990. Il faudra attendre l'année académique 2020-2021 pour avoir à nouveau une rectrice à l'Université libre de Bruxelles.

Les données concernant les Conseils d'Administration des universités et du F.R.S.-FNRS sont reprises dans le tableau ci-dessous. Les femmes y représentent entre 18,2 et 53,6% des membres.

	UCLouvain	ULiège	UMONS ³	ULB	St Louis	UNamur ⁴	F.R.S.-FNRS ⁵
Femmes	11	14	15	9	15	2	6
Hommes	20	34	22	10	13	9	14
% Femmes	35,5%	29,2%	40,5%	47,4%	53,6%	18,2%	30%

³ **Composition du CA** : Président : Recteur – h ; Vice-Président : Premier Vice-Recteur – h

Membres : Vice-Recteurs ou vice-Rectrice : 3 h / 1 f ; Représentant-es du Personnel enseignant : 4 h / 3 f ; Représentant-es du Personnel scientifique : 1 h / 4 f ; Représentant-es du Personnel administratif et technique : 1 h / 2 f ; Représentant-es des Etudiant-es (pour la période du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2022) : 4 h / 3 f ; Représentant-es des milieux sociaux, économiques et politiques : 4 h / 1 f ; Assistant d'office : 1 f Secrétaire, assistée de 1 f ; 3 h (Administrateur, Commissaire du Gouvernement / Délégué du Ministre du Budget)

⁴ [https://directory.unamur.be/entities/ca? LOCALE=fr](https://directory.unamur.be/entities/ca?_LOCALE=fr)

⁵ Début 2019, sur les 20 membres du C.A., en vertu de l'article 3 des statuts du F.R.S.-FNRS :

- 11 sont des membres ex officio : recteurs des 6 universités, second délégué de l'Université de Liège, de l'Université Catholique de Louvain et de l'Université Libre de Bruxelles, Secrétaire perpétuel de l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique, Secrétaire perpétuel de l'Académie Royale de Médecine de Belgique. Ces onze personnes sont des hommes.

- 9 sont cooptés, dont 6 femmes et 3 hommes. Sur ces 9, on compte obligatoirement : une personne cheffe d'établissement scientifique (il s'agit, début 2019, d'une femme) ; deux fonctionnaires généraux de rôle linguistique francophone, désignés avec l'assentiment du Ministre dont ils relèvent (dans ce cas-ci, une femme et un homme) ; deux chercheurs choisis parmi les titulaires d'un mandat ou d'une bourse du F.R.S.-FNRS (en l'occurrence, deux femmes). En dehors de ces 5 cooptations orientées, on compte deux femmes et deux hommes cooptés.

3. DEUXIEME PARTIE : Acteurs et Actrices de l'égalité

3.1. Acteurs et Actrices de l'égalité au F.R.S.-FNRS

Depuis le renouvellement de la composition du Comité Femmes et Sciences en septembre 2020, **Sophie Schiettecatte**, Directrice du Pôle administratif, et **Baptiste Dethier**, Conseiller scientifique au sein de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques intégré au F.R.S.-FNRS, y représentent le Fonds. Ils y sont accompagnés par **Nadège Ricaud**, Personne de Contact Genre du F.R.S.-FNRS depuis 2017.

Les autres acteurs et actrices de la question du genre au sein du Fonds sont les membres du Service Analyse, Evaluation et Prospective, qui contribuent largement à la rédaction du Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre. Ainsi, **Laurène Vuillaume**, **Juliane Farthouat**, **Audrey Ségerie**, Conseillères scientifiques, et **Raphaël Beck**, Responsable de ce service, participent activement aux activités liées à l'égalité de genre du Fonds. Ils aident notamment à répondre à des sondages à l'échelle européenne sur la prise en compte du genre, que ce soit dans le processus d'évaluation des candidatures, ou en tant que sujet de recherche. Ils sont également attentifs à l'égalité de genre dans le recrutement des membres des Commissions scientifiques, des membres des jurys de prix gérés par le Fonds, ou bien dans le choix des experts chargés de l'évaluation à distance des candidatures reçues. Par ailleurs, Raphaël Beck a cosigné avec la Secrétaire générale du Fonds, Dre. Ire. **Véronique Halloin**, une étude sur le genre et le financement de la recherche au sein du Fonds⁶. Enfin, **Céline Husson**, Chargée de communication, et son responsable, **Eric Winnen**, au sein du Service Communication du Fonds, participent également à l'effort en faveur de l'égalité de genre, sollicitant, autant que possible, les chercheurs et les chercheuses de la FWB de manière équitable dans leurs différentes activités et supports de communication.

3.2. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'UCLouvain

L'ancrage de la question de genre au sein de l'institution s'est renforcé de manière très significative au cours des dernières années.

Dès 2009, l'UCLouvain précise que les questions de genre et de diversité s'inscrivent pleinement dans le cadre du mandat de vice-recteur ou **vice-rectrice à la politique du personnel**.

En 2011, dans le cadre du dépôt de sa « Stratégie des ressources humaines pour les chercheur-es »⁷ auprès de la Commission européenne, l'UCLouvain s'engage à mettre en œuvre une série d'actions en vue de favoriser et soutenir les pratiques d'égalité et de mixité dans la carrière des chercheurs et chercheuses.

⁶ Beck, R., & Halloin, V. (2017). Gender and research funding success: Case of the Belgian F.R.S.-FNRS. *Research Evaluation*, 26, 115–123.

⁷ <https://uclouvain.be/fr/chercheur/euraxess.html>

Depuis 2013, l'UCLouvain désigne deux académiques pour assurer sa **représentation au Comité Femmes & Sciences** ainsi qu'une **Personne de Contact Genre (PCG)** en application de la convention signée avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles⁸.

Créé le 25 février 2014, le **Groupe de Recherche en Études de Genre (GREG)**⁹ constitue une entité de recherche spécifiquement dédiée à la recherche en matière de genre à l'UCLouvain. Ce groupe entend favoriser un regard multi- et interdisciplinaire¹⁰ sur la question du genre. Il donne de la visibilité aux différentes recherches en cours impliquant la dimension « genre ». Impliquant plus d'une centaine de chercheurs et chercheuses, il constitue un espace de travail extrêmement dynamique pour celles et ceux qui veulent interroger leur objet d'étude dans une perspective multi- et interdisciplinaire.

En octobre 2014, le recteur de l'UCLouvain désigne une **conseillère pour la politique du genre** qui reçoit pour double mission de piloter une politique de genre en matière de gestion du personnel et de coordonner les activités portant sur le genre en matière d'enseignement, de recherche et de service à la société. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre de cette politique font l'objet d'un point de situation annuel au conseil rectoral, au conseil d'administration, au conseil d'entreprise et au conseil académique.

En 2016, le Conseil d'entreprise de l'UCLouvain a approuvé la relance du groupe de travail « Actions positives » sous l'appellation **Groupe Égalité**. Paritairement composé de membres du personnel (académique, scientifique, administratif et technique) et de représentant-es des délégations syndicales, il constitue un lieu de réflexion sur les pratiques d'égalité hommes/femmes au sein de l'institution ainsi que de sensibilisation aux enjeux de l'égalité. Depuis sa relance, le Groupe Égalité s'est concentré sur l'un des axes essentiels de la politique de genre : l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle.

En 2018, le collège des doyen·nes du secteur des sciences humaines a créé la Commission de programme interfacultaire en études de genre ; cet organe est chargé de coordonner, au sein de l'UCLouvain, l'ensemble des questions en lien avec l'enseignement en matière de genre. La présidente de la Commission assure la représentation de l'UCLouvain dans le jury interuniversitaire du master de spécialisation en études de genre (GENR2MC).

En 2018 – 2019, les acteurs et actrices de l'égalité sont :

- **Le vice-recteur à la politique du personnel** : Didier Lambert
- **La conseillère pour la politique de genre** : Tania Van Hemelryck
- **La personne de contact genre** : Edithe Antoine
- **Les représentant-es au Comité Femmes & Sciences** : Tania Van Hemelryck, Bernard Fusulier

⁸ En avril 2013, l'UCLouvain et le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles signent une convention visant à mettre en place une Personne de Contact Genre au sein de chaque institution universitaire francophone.

⁹ <https://uclouvain.be/fr/instituts-recherche/iacchos/greg>

¹⁰ Axes de recherche du GREG : Anthropologie ; Bioéthique et médecine ; Communication ; Développement ; Droit ; Économie ; Histoire ; Littératures ; Philosophie ; Psychologie ; Sciences du travail ; Sciences naturelles ; Sociologie ; Théologie et sciences des religions.

- **La commission de programme interfacultaire en études de genre** : Tania Van Hemelryck
- **La coordination du Groupe de recherche en études de genre** : Barbara Dupont, Ester Rizzi, Yannicke de Stexhe

3.3. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université de Liège

À l'Université de Liège, les acteurs et les actrices de l'égalité sont les suivants :

- Rectorat : **Vice-rectrice enseignement et bien-être** - Anne-Sophie Nyssen
- PCG- **personne de contact genre** FWB : Annie Cornet (rapport analyse statistique ULiège avec Radius 2014-2016-2017-2018-2019) + rapport comparé bonnes pratiques université FWB
- **Groupe genre Euraxess/R&D** coordonné par Isabelle Halleux et Brigitte Ernst / ARH (Linda Agro) : Groupe interdisciplinaire et interfacultaire (une vingtaine de personnes) : plan d'action ULiège
- **Comité Femmes et sciences** – FWB : Angélique Leonard (FSA – STEM) et Annie Cornet (Hec-Ulg)
- **Ferulg** : direction : Juliette Dor (2001-2018) puis Claire Gavray (2019-) + Commission Femmes Ville (Rachel Brahy)
- Annie Cornet : **Groupe genre ARES** (2018-...); représentante ULiège **ARGO commission genre coopération au développement fédéral** (2014-...)
- Site web (géré par service communication) et **campagne RESPECT** ULiège (Marie Liégeois)
- Mme Simart – **plaquette féminisation des textes** (2018-2019)

3.4. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université de Mons

La **PCG** de l'UMONS, désignée en 2014, maintient le fonctionnement du groupe de réflexion « **Genre·S** », créé initialement pour venir en aide à la PCG afin qu'elle puisse remplir le cahier des charges. Pour rappel, le « S » a été ajouté symboliquement, en majuscule, afin de mieux souligner l'existence de plusieurs genres et le poids des préjugés sur les rôles qui leur sont attribués par et dans la société. Le « S » est séparé du mot genre par un point pour illustrer la manière de s'adresser désormais aux membres de la communauté -enseignant-es, étudiant-es- ponctuation inclusive hautement symbolique. À noter : le groupe de réflexion Genre·S, qui comprend des membres du personnel ouvrier et administratif, des corps académique, scientifique et étudiantin, travaille sur base entièrement bénévole et sa composition fluctue beaucoup, en fonction de l'implication de ses membres. En 2018, le groupe de réflexion s'est élargi et peut compter sur les bonnes volontés de plusieurs collègues du Pôle hainuyer, notamment celles et ceux de la Haute École en Hainaut et de Condorcet, qui prennent une part active à l'organisation des événements.

Les missions du groupe Genre·S, définies dès 2014, sont plurielles, à la mesure des discriminations, conscientes ou inconscientes, dont peuvent pâtir les personnes, du fait de leur identité troublée, minorée, stigmatisée, méprisée. Comment faire, par exemple, pour

changer le regard de certain-es vis-à-vis des transgenres ? Il s'agit d'abord pour nous de faire prendre conscience de toutes ces discriminations (pas seulement homme / femme) en espérant faire changer les mentalités. C'est pour cette raison que nous multiplions les manifestations destinées aux publics les plus divers. Depuis 2014, le groupe met sur pied, chaque année, entre autres, une journée d'étude internationale « Genre » en novembre et un autre événement en mars, à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes.

En 2018, la nouvelle équipe rectorale (ou collège rectoral) comprend désormais un poste de **Conseiller à l'égalité des chances et aux affaires étudiantes** (Pierre Cornut, FAU), qui travaille sous la direction du Premier Vice-Recteur, Marc Labie (FWEG), au sein de son équipe « en charge du développement économique, social et culturel & des affaires étudiantes ». À l'intérieur de ce conseil à l'égalité des chances, le Premier-Vice-Recteur a invité tous les membres du personnel UMONS à participer aux groupes de travail constitués, parmi lesquels un **GT Genre**.

On notera l'existence sur notre campus d'une nouvelle association d'étudiantes, les **NouvELLES Antigone**, membres d'un collectif féministe montois. L'une de ses actions correspond avec l'un des objectifs fixés par le GT Genre : mettre à dispositions des étudiantes des protections périodiques gratuites.

D'une manière transversale, l'institution lutte notamment contre le **harcèlement** ou pour le bien-être de la communauté universitaire, conformément aux directives et en prenant en compte le genre. Ainsi le **Conseil du développement durable** a-t-il en son sein un groupe de travail (composé presque uniquement de femmes) dédié au « bien-être de la communauté universitaire ». Le service du Directeur de la Sécurité, de l'Environnement et de la Mobilité, et le **service d'accompagnement psychologique** (avec une psychologue clinicienne) se montrent attentifs aux problèmes de harcèlement. L'UMONS a également mis sur pied un système de « **personnes de confiance** » pour la première prise en charge de faits de harcèlement.

3.5. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université libre de Bruxelles

L'ULB est animée par sa volonté de déployer une politique institutionnelle en faveur de l'égalité de genre et de la faire connaître le plus largement possible. Elle se montre par là fidèle à ses valeurs et engagements. Les acteurs et actrices de cette politique sont les suivants :

- **Le vice-recteur à la politique académique en charge de la politique de diversité et de genre** : Michel Verstraeten
- **La conseillère pour la politique de genre** : Laurence Rosier
- **La personne de contact genre** : Patricia Mélotte
- **La personne ressource genre et diversité** : Patricia Mélotte

En application de la convention signée avec le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, l'ULB désigne deux académiques pour assurer sa représentation au Comité Femmes & Sciences ainsi qu'une Personne de Contact Genre (PCG).

Un réseau interne des personnes de contact genre dans les facultés et départements de l'administration générale a été créé en 2014 pour renforcer la mise en œuvre de la politique

de genre mais également pour l'enrichir par toute initiative locale. Il est présidé par le vice-recteur et se compose d'un·e ou deux représentant·es par faculté ou département.

Depuis 2015, STRIGES, Structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité de la MSH fédère plusieurs dizaines d'enseignant·es et de chercheur·es issus de huit facultés, écoles et instituts de l'ULB. Rassemblant ainsi une masse critique conséquente, STRIGES se veut un pôle de référence durable en Belgique ainsi qu'à l'étranger. Dotée d'une revue scientifique de qualité, la revue Sextant, de la Chaire Tassier, de nombreux séminaires, et de bien d'autres outils de qualité, Striges accentue la visibilité des études de genre et permet de générer de nouvelles recherches novatrices.

3.6. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'Université Saint-Louis-Bruxelles

Le Comité d'accompagnement de la politique du genre regroupe tou·tes les acteur·rices de l'égalité de genre au sein de l'Université Saint-Louis Bruxelles.

Le 3 décembre 2014, le Comité d'accompagnement de la politique du genre a été chargé par le Conseil de direction d'élaborer, implémenter et accompagner le suivi d'un plan d'action « genre » pour l'Université, lequel tend à rencontrer des préoccupations qui sont en lien avec la gouvernance de l'Université et l'accomplissement de ses trois missions (enseignement, recherche et service à la société).

Les membres du comité d'accompagnement de la politique du genre (CAPG) sont :

A/ Les personnes en charge de la politique du genre au sein de l'institution, (aussi appelées « la cellule genre ») :

- La professeure Diane Bernard est Conseillère du Recteur à la politique du genre et représentante de l'Université au sein du Comité Femmes & Sciences. Elle remplace Charlotte Pezeril à cette fonction depuis le 1^{er} janvier 2021.
- Laura Bertora est Personne de contact « genre » (PCG). Elle coordonne le projet sociétal « genre·s et égalité ».
- Le professeur Yannick Vanderborgh est représentant de l'Université au sein du Comité Femmes & Sciences.

B/ Les autres membres du Comité d'accompagnement :

- Représentant·es du personnel académique, du personnel scientifique et du PATG : Véronique Degraef, Catherine Demain, Gaëlle Fruy, Julie Muller, Olivier Paye, Nathalie Tousignant et Jogchum Vrielink.
- La personne de confiance et le/la délégué·e syndical·e permanent·e assistant, en qualité de membres observateurs, à certaines réunions du Comité qui sont en lien avec leurs fonctions.
- Représentation des étudiant·es : Émilie Djawa et Alicia Focan.

3.7. Acteurs et Actrices de l'égalité à l'UNamur

Au moment d'écrire ces lignes (janvier 2021), trois personnes constituent l'équipe actrice de l'égalité de genre au sein de l'université de Namur : **Isabelle Parmentier**, vice-rectrice en charge de ces matières ; **Stéphanie Wattier**, professeure à temps plein à la faculté de droit et personne de contact genre de l'université, assurant un rôle de représentation et de promotion de l'égalité ; et enfin, **Coline Leclercq**, attachée au genre et à la diversité à temps plein pour l'opérationnalisation des politiques genre et diversité. Nous pourrions ajouter à cette liste **Nathalie Grandjean**, docteure en philosophie, chercheuse et maîtresse de conférences à l'UNamur, puisqu'elle a endossé précédemment le rôle de personne de contact genre de l'université et est toujours, depuis 2014, membre du conseil d'administration de Sophia, le réseau belge d'études de genre.

4. TROISIEME PARTIE : Bonnes pratiques

L'objectif du rapport interinstitutionnel n'est pas de faire un relevé exhaustif des bonnes pratiques présentes dans chacune des institutions de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Le F.R.S-FNRS et les universités publient un rapport institutionnel chaque année ou tous les deux ans qui regroupent l'ensemble de leurs actions, les liens vers ceux-ci et vers les pages web dédiées à la politique de genre se trouvent à l'annexe 2. Dans cette troisième partie, après une introduction qui regroupe des pratiques communes¹¹, chaque institution développera quelques exemples de ce qu'elle a réalisé entre 2017 et 2019 pour atteindre plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

En ce qui concerne **la politique institutionnelle sur l'égalité F/H**, la plupart des universités ont des groupes internes regroupant des chercheur-es, académiques, doctorant-es qui travaillent sur le genre en vue de mieux faire connaître les études de genre en interne mais aussi en externe, avec l'organisation de conférences et colloques. Ces groupes peuvent être aussi désignés comme comité d'accompagnement de la politique de genre. Toutes les institutions ont une personne de contact genre depuis 2014 et réalisent un rapport annuel sur base de statistiques sexuées. Depuis 2018, certaines universités sont passées à un rapport institutionnel tous les deux ans. Plusieurs institutions ont réalisé des brochures pour encourager à utiliser l'écriture inclusive. Les préoccupations liées au genre sont dans la plupart des plans stratégiques et dans les déclarations d'intention des membres de l'équipe rectorale.

La politique de **Gestion des Ressources Humaines** est, quant à elle, guidée par la politique européenne Euraxess comprenant des objectifs d'égalité femmes/hommes. Les priorités de ce programme sont les suivantes : augmentation du nombre de femmes dans les organes institutionnels liés à la gouvernance et dans les commissions de recrutement, de sélection et d'évaluation ; promotion des chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes ; sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés ; recommandations relatives aux horaires de travail, prenant en compte l'équilibre vie professionnelle-vie privée ; développement d'un guide pratique pour le développement harmonieux et l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Pour le recrutement, chaque

¹¹ Référence à l'article d'Annie

université annonce vouloir plus de transparence. Pour la promotion, plusieurs universités encouragent à une diversité de genre dans les bénéficiaires de promotion et à une composition différenciée selon le genre dans les commissions. Cependant, ces pratiques sont rarement traduites en obligation. Plusieurs universités ont entamé des réflexions sur le mentorat et plusieurs initiatives visent à faire connaître les femmes scientifiques travaillant dans les universités. Enfin, certaines universités ont des crèches pour les enfants des membres du personnel et des étudiant-es, d'autres font des partenariats avec des crèches locales et proposent des activités organisées pour les enfants durant les vacances scolaires.

En ce qui concerne **l'enseignement**, il n'est pas facile de dresser un inventaire des cours et des mémoires en lien avec le genre car il n'existe pas de mot clé spécifique. La plupart des cours recensés relèvent des sciences sociales. Il existe également plusieurs initiatives pour encourager les filles à s'intéresser aux études STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques).

Pour **la recherche**, les mêmes difficultés sont rencontrées pour faire un recensement des recherches sur le genre. Cependant, il existe dans presque toutes les universités des centres de recherche interdisciplinaires sur le genre et/ou un réseau de chercheur-es travaillant sur le genre. Ces centres organisent des colloques, des conférences et ont plusieurs publications, relatives à ces différents colloques et journées d'étude. Les différentes universités collaborent sur plusieurs projets de recherche.

En ce qui concerne **le service à la communauté**, de nombreuses activités sont organisées comme des conférences traitant du genre ainsi que des initiatives locales de collaboration avec des ONG et des associations travaillant sur les questions d'égalité autour des sans-abris, des réfugié-es, des femmes journalistes... Cependant, nous devons bien constater que ce travail sur le genre reste souvent une partie invisible du travail universitaire, et cela encore plus s'il s'agit d'un travail militant.

4.1. Bonnes pratiques au F.R.S.-FNRS

Co-organisation en 2017-2018 d'un évènement Femmes et Filles de Science avec le Comité Femmes et Sciences

Dans le cadre de sa participation au Comité Femmes et Sciences, le F.R.S.-FNRS a financé et coorganisé, à Bruxelles, à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science de l'ONU, une journée-rencontre qui a eu lieu le **8 février 2018**, réunissant plus de 120 participant-es. Cet évènement portait sur **les obstacles à la carrière scientifique rencontrés par les jeunes chercheuses de la FWB**. Dans le cadre de cette journée, certaines d'entre elles ont pu témoigner de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique, évoquer les difficultés rencontrées, les solutions identifiées pour les surmonter, et ont débattu des mesures potentielles à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière académique. Plus précisément, après un **bref panorama statistique présenté par la Secrétaire générale du Fonds, Dre. Ire. Véronique Halloin**, le mentorat des jeunes chercheuses organisé dans le cadre du réseau BeWise (Belgian Women in Science) a été évoqué à titre d'exemple de bonne pratique. La journée s'est ensuite poursuivie par des ateliers qui portaient respectivement sur les questions de la précarité, de l'équilibre entre la

carrière scientifique - avec notamment les attentes liées à la mobilité internationale - et la vie familiale, la mise en réseau, l'importance des relations quotidiennes de travail et la possibilité de poursuivre une carrière en dehors des secteurs académique et scientifique.

Introduction de nouvelles données dans le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre

En 2018, le rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre a été étoffé avec l'ajout de plusieurs analyses, notamment des données relatives à **l'évolution temporelle des proportions de femmes parmi les membres des commissions scientifiques du F.R.S.- FNRS**, alors que dans les rapports annuels de 2015 à 2017, seule la proportion de femmes dans les Commission scientifiques de l'année étudiée par le rapport était mentionnée. Ainsi, à partir du rapport 2018, **l'évolution des proportions de femmes parmi les membres des commissions scientifiques depuis l'année 2012** a été montrée, toutes commissions scientifiques confondues, mais aussi en comparant les différentes commissions scientifiques des trois grands domaines scientifiques du F.R.S.-FNRS : Sciences Exactes et Naturelles ; Sciences Humaines et Sociales ; Sciences de la Vie et de la Santé.

De plus, le rapport 2019 met pour la première fois en avant l'effort tout particulier effectué pour **augmenter la proportion de femmes parmi les membres des jurys des prix gérés par le F.R.S.-FNRS**. Cela a porté ses fruits, puisqu'entre 2011 et 2019, cette proportion a plus que doublé pour passer de 17,0% à 35,6%. Il est intéressant de noter qu'en 2019, cette proportion est très proche de celle des femmes ayant un mandat permanent au F.R.S.-FNRS (33,0%). C'est particulièrement significatif, surtout compte tenu du fait que les prix gérés par le F.R.S.-FNRS relèvent pour une bonne partie d'entre eux des Sciences Exactes et Naturelles, domaine dans lequel les proportions de chercheuses sont les plus faibles. Parallèlement, la part des candidates aux prix gérés par le F.R.S.-FNRS est passée de 27,8% en 2011 à 34,1% en 2019. Par ailleurs, les taux de succès des femmes et des hommes ont largement varié entre 2011 et 2019, cependant, celui des femmes est proche de celui des hommes en 2019 (10,0% et 12,1% respectivement).

Création de l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques

Grâce à une subvention octroyée par la FWB, l'Observatoire de la Recherche et des Carrières Scientifiques a vu le jour en septembre 2018. Intégrée au F.R.S.-FNRS, cette structure a entre autres pour objectif de suivre et d'analyser les carrières de l'ensemble des chercheurs et chercheuses de la FWB au travers d'enquêtes et de croisement de données. En collaboration avec les six universités de la FWB, l'Observatoire est chargé de développer les connaissances relatives aux parcours doctoral et postdoctoral et de formuler des recommandations. Parmi les différents obstacles liés aux carrières scientifiques tels que, par exemple, l'impact de la pression à publier à un stade précoce de la carrière ou les contraintes dues aux exigences de mobilité internationale, une attention particulière est apportée de façon transversale aux questions de stéréotypes et de discriminations liés au genre.

Participation au réseau européen Academia-Net décidée en 2019

Dans le cadre de son engagement en faveur de l'égalité de genre, le Conseil d'Administration d'octobre 2019 du F.R.S.-FNRS a décidé que le Fonds participerait financièrement au réseau

européen Academia-Net, « The Portal of Excellent Women Academics », sous l'égide du Fonds National Suisse. Il s'agit d'une **base de données en ligne, d'accès libre, reprenant le profil de chercheuses de haut niveau** issues de toutes les disciplines scientifiques et nommées par les institutions membres, en fonction de critères de qualité stricts. Cela devrait permettre aux chercheuses de la FWB ayant accepté cette nomination d'améliorer leur visibilité sur le plan européen, contribuant notamment au réseautage avec d'autres chercheuses excellentes enregistrées dans la base. De plus, le recours à leurs services d'évaluation et d'expertise scientifique, que ce soit par les institutions scientifiques intéressées et par les médias, en sera d'autant plus facilité.

Rapport d'activités 2019 : vers un nombre comparable de chercheurs et chercheuses mis en valeur

Pour la première fois lors du Rapport d'activités 2019 du F.R.S.-FNRS, des portraits de chercheuses et chercheurs ont été intégrés. L'équilibre a été recherché à trois niveaux : i) universités, ii) proportion de femmes et d'hommes, iii) grands domaines de recherche. En tout, en dehors des pages spécifiques consacrées aux chercheuses et chercheurs qualifiés, **22 femmes et 27 hommes ont accepté de figurer dans le rapport et d'expliquer brièvement leur sujet de recherche, les réponses négatives et absences de réponse n'ayant pas permis d'obtenir une égalité stricte**. L'exercice sera certainement répété dans les futurs rapports d'activités annuels du Fonds.

4.2. Bonnes pratiques à l'UCLouvain

1. Utilisation d'un prénom d'usage pour les étudiant·es et les membres du personnel

L'UCLouvain considère la diversité des individus et la pluralité des cultures et des opinions comme une source d'enrichissement pour l'ensemble de la communauté universitaire et la rencontre de l'altérité comme une étape du développement personnel de chacun·e. Dans ce contexte, conformément au décret de la Communauté française du 12 décembre 2008, l'UCLouvain accueille, moyennant le respect des procédures d'inscription, tous les étudiants et toutes les étudiantes qui le souhaitent, sans discrimination aucune fondée notamment sur une prétendue race ou origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, religieuses ou philosophiques, le handicap ou l'origine sociale, et met en œuvre les moyens et mesures positives raisonnablement exigibles pour que les missions qu'elle exerce soient accessibles et profitables à tous et toutes en pleine égalité. Dans cette perspective, l'UCLouvain s'est engagée pleinement en faveur d'aménagements administratifs raisonnables, notamment la possibilité d'utiliser un prénom d'usage sur tout document interne à l'Université n'ayant aucun caractère officiel.

Sur la base des recommandations du Guide édité par l'ARES¹² et des « bonnes pratiques » observées dans les universités de la FWB et de l'espace européen, l'UCLouvain a mis en place, fin de l'année académique 2018-2019, une **procédure** et un **guichet unique** qui traitent les

¹² Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes transgenres dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured&u=0&g=0&hash=e4d62ae77cfbabf0dbd4af9d2e4605fe9b398ad1&file=fileadmin/sites/sdec III/upload/sdec III super_editor/sdec III editor/documents/Discriminations/Trans GUIDE.pdf

demandes d'utilisation, à l'UCLouvain, d'un prénom d'usage¹³ lorsque la modification du prénom officiel n'a pas été actée par l'état civil.

2. Lutte contre les violences sexuelles et de genre

En 2017, les Autorités de l'UCLouvain ont mis sur pied un groupe de travail au sein du Conseil des Affaires sociales et étudiantes (CASE) afin de clarifier les ressources et procédures spécifiquement disponibles pour les étudiant-es en cas de violences sexuelles et de genre. Entre 2017 et 2019, l'UCLouvain a travaillé pour créer un cadre institutionnel structuré avec l'ensemble des corps : étudiant-es, membres du personnel administratif, membres du personnel scientifique et académique. Outre les règles et procédures spécifiques déjà disponibles pour les membres du personnel (en conformité avec la législation en matière de protection des travailleurs et travailleuses), un dispositif a été précisé pour les étudiant-es.

Dès la rentrée académique 2019-2020, il s'est concrétisé par :

- Une porte d'entrée unique pour recueillir les plaintes et les témoignages en toute confidentialité via un site web (www.togetheruclouvain.be) et une adresse e-mail (together@uclouvain.be)
- Un réseau de personnes de soutien pour les étudiant-es, complémentaire au réseau des personnes de confiance
- Une cellule d'écoute et d'accompagnement spécialisée articulée autour du service d'aide aux étudiant-es
- Une campagne de prévention et de sensibilisation contre le harcèlement sexuel.

3. Soutien à l'initiative 'One billion rising'

One billion rising revolution est une campagne mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes, qu'elles soient physiques ou symboliques. Chaque année, le jour de la Saint-Valentin, elle mobilise un milliard de personnes à travers le monde. Cette action de masse, destinée à sensibiliser à la violence faite aux femmes, a été initiée par Eve Ensler, Docteure Honoris Causa 2015 de l'UCLouvain. Depuis cette date, chaque année, l'UCLouvain contribue à la manifestation et sensibilise l'ensemble de la communauté universitaire à la lutte contre les violences faites aux femmes en l'invitant à participer à un 'flash mob' en signe de solidarité, en occupant l'espace public.

4. Mesure favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Dans le cadre de sa politique de genre, l'UCLouvain s'est engagée à favoriser l'équilibre et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. La mesure '**Souplesse horaire**' proposée aux membres du personnel vise précisément à faire coïncider plus harmonieusement les exigences de la vie professionnelle avec les aspirations de la vie privée.

¹³ Le prénom d'usage apparaîtra, tout au long du parcours académique à l'UCLouvain, sur : la carte étudiant-e et la carte d'accès ; le bureau virtuel étudiant-e ; l'adresse mail : prenomdusage.nomdefamille@student-uclouvain.be ; le répertoire ; les listes d'inscription aux examens (vue enseignant-es). Notons que la prise en compte du prénom d'usage est de nature à occasionner d'éventuelles difficultés lors de certaines démarches auprès d'autres administrations, établissements ou organismes externes (candidature dans une autre université, renouvellement du titre de séjour, etc.). Dans ce contexte un courrier d'accompagnement du vice-rectorat aux affaires étudiantes est adressé aux personnes concernées.

Elle répond également à un souhait de promouvoir auprès des responsables hiérarchiques la volonté d'une **université respectueuse des temps de vie**.

Cette mesure permet à tou·tes les membres du personnel souhaitant accompagner leur(s) enfant(s) lors de leur entrée en milieu d'accueil ou lors de la rentrée scolaire de septembre, de bénéficier d'une souplesse horaire allant jusqu'à 2 heures maximum pour la journée même, sans réduction de la rémunération.

5. Recours à l'écriture inclusive

Depuis le 15 décembre 2015, l'UCLouvain recommande l'utilisation d'une communication respectueuse de la diversité de sa communauté. À cette date, la première édition **brochure** intitulée 'Du bon usage du genre dans la communication' a été distribuée à l'ensemble des membres du personnel et peut dès lors être consultée sur le portail de l'UCLouvain ; en janvier 2019, compte tenu de l'évolution et de la stabilisation des pratiques en matière de communication inclusive, une version revue du guide a été publiée et diffusée

En décembre 2017, le Conseil académique a réitéré son soutien à l'usage de l'écriture inclusive et en a recommandé l'utilisation « pour toutes les communications et textes officiels, c'est-à-dire les écrits émanant d'organes, d'administrations et de personnes, diffusant des informations à une communauté, dans l'exercice de leurs fonctions et missions officielles ».

Pour encourager et soutenir l'usage de l'écriture inclusive dans les communications officielles de l'institution, des **formations** (assurées par la conseillère du recteur pour la communication institutionnelle) sont régulièrement organisées pour sensibiliser les membres du personnel à l'importance d'une communication promouvant l'égalité pour toutes et tous. Ces formations ont pour objectif d'outiller et d'encourager chaque membre du personnel à utiliser une communication sensible aux enjeux de la mixité. Parallèlement, un **soutien administratif** est concrètement apporté à toute personne souhaitant adapter certains documents existants ou en créer de nouveaux. Le **répertoire institutionnel** a été adapté ; les mentions « un employé » et « un étudiant » ont été remplacées par « un·e employé·e » et « un·e étudiant·e » dans le moteur de recherche et toutes les fonctions ont été féminisées. Enfin toute une série de **documents fondamentaux** ont été revus (ex : règlement organique, règlement ordinaire, règlement du travail, règlement général des études et des examens, etc.).

De très nombreux événements ont été organisés (conférence, colloques, journées d'études, séminaires, rencontres, expositions, débats, midis thématiques, etc.). De même, une très grande variété de communications ont été publiées à travers l'ensemble des médias de l'UCLouvain, contribuant à mettre en lumière la thématique de l'égalité de genre au sein de sa très large communauté.

4.3. Bonnes pratiques à l'Université de Liège

1. Une vice-rectrice chargée de l'égalité F/H et du respect
2. Campagne respect
3. Rendre visible 7 femmes scientifiques (journées 8 mars)
4. Renforcer dispositif harcèlement (personnel / étudiants)

Dans le cadre de sa mission, la Vice-Rectrice a élaboré une politique en matière de promotion de l'égalité Homme/Femme qui se décline sur différents axes organisationnels : changement des règlements internes, soutien à la recherche et à l'enseignement, actions ciblées en vue de promouvoir un changement de la culture au sein de l'institution etc.

La campagne #RESPECT a été lancée le 4 octobre 2019 par la Vice-Rectrice. Cette campagne s'inscrit dans la politique de Bien-être au travail, approuvée par le Conseil d'administration. Elle témoigne de l'engagement de l'Université de Liège à lutter contre toutes formes de discriminations. Une labélisation #RESPECT des formations dans le catalogue ARH (formation accessible à l'ensemble du personnel) a été mise en place. Dans la même perspective, une sensibilisation à la communication non violente a été organisée pour tous les nouveaux encadrants. Voir site web : https://www.Ulège.be/cms/c_11108564/fr/campagne-respect. Cette campagne a été présentée notamment aux étudiants de 1er bac ingénieur de gestion dans le cadre du cours Analyse Sociale des entreprises (ASE), donné par Annie Cornet en 2020.

Un renforcement de la formation des personnes de référence pour les problématiques de harcèlement a été mis en place. L'intranet de l'ULiège mentionne clairement la volonté de proposer des personnes de confiance pour traiter les questions de risques psycho-sociaux, violence au travail, de harcèlement psychologique et sexuel.

Dans le cadre de la journée internationale de la femme, des femmes scientifiques ont été mises à l'honneur via des portraits, disponibles à la page: https://www.news.uliege.be/cms/c_11633645/fr/les-mots-d-elles-sept-portraits-de-femmes-inspirantes.

Voici un extrait de la page :

Elles sont étudiantes, employées administratives, doctorantes, chercheuses, professeures, vice-doyennes. Leur point commun ? Faire partie de la communauté de l'Université de Liège et y occuper une place dans des secteurs encore souvent considérés comme masculins. À l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes ce 8 mars, l'ULiège publie une série de sept portraits de femmes talentueuses, créatives, déterminées, engagées. Des mots d'elles pour des modèles inspirants !

- Laetitia Delrez Astrophysicienne, Laetitia Delrez a joué un rôle important dans la découverte du système planétaire TRAPPIST-1 et travaille au sein de plusieurs équipes internationales. Consciente du chemin qu'il reste à mener pour plus d'égalité entre hommes et femmes scientifiques, elle considère la diversité comme un atout !
- Joséphine Delvaux Étudiante en Droit à l'ULiège (Bachelier), Joséphine Delvaux est également joueuse en Division 1 de Football à Genk et en équipe nationale. Déterminée à vivre sa passion, elle défend fièrement sa place dans une discipline sportive dans laquelle les femmes commencent seulement à profiter d'une certaine médiatisation.
- Liesbet Geris Ingénieure, responsable du Laboratoire de génie biomédical au GIGA Institute, titulaire d'une prestigieuse bourse du Conseil européen de la recherche et professeure en Aérospatial et Mécanique, Liesbet Geris aime relever les défis ! Pour

accélérer l'égalité des genres dans le monde, elle est convaincue qu'il faut juger les personnes dans leur totalité

- Aline Henrion Responsable des sites web institutionnels au Service Général d'Informatique (SEGI), Aline Henrion participe à la déconstruction des clichés en s'épanouissant dans un secteur professionnel encore majoritairement masculin.
- Marie Lambert Marie Lambert assure un double rôle au sein de l'institution : professeure en Finance quantitative et Vice-Doyenne à la Recherche à HEC-Liège. Pour augmenter encore la représentation des femmes dans le monde du travail, elle prône un travail de fonds et d'éducation et plaide pour des moyens concrets.
- Françoise Remacle Directrice de recherche FNRS et Professeure de chimie physique théorique, Françoise Remacle endosse un rôle de chef de file dans divers projets de recherche internationaux. Le point central, à ses yeux : l'accès le plus large possible à l'éducation pour les femmes et les hommes.

L'université va aussi développer un site très complet sur l'égalité des chances https://www.uliege.be/cms/c_11572857/fr/genre-et-egalite-des-chances qui reprendra plusieurs rubriques : les hommes et les femmes à l'ULiège (présentation des données statistiques) ; GRH et HR Strategy Euraxess ; évaluer et recruter sans biais de genre ; l'enseignement ; centres de recherche et groupes de travail ; dispositif d'aide (campagne contre harcèlement, écoute transgenre, aide aux chercheurs) ; outils et guides (guide pour l'égalité dans la langue et vidéo sur les biais du recrutement de l'European Research Council) ; les mots d'elle : 7 portraits de femmes inspirantes ; genre et égalité sur la toile (Femmes et Sciences, Genre, Parentalité, Femmes et Covid).

4.4. Bonnes pratiques à l'Université de Mons

Depuis 2014, plusieurs événements récurrents sont organisés chaque année à l'UMONS dans le but de sensibiliser les étudiant-es, ainsi que les personnels aux éventuelles discriminations.

1. Le Groupe Genre-S a signé une convention avec le cinéma Plaza ART qui permet de programmer 3 ou 4 films « genre » par an, films choisis par le groupe, sans frais. Durant l'année académique 2018-2019, le groupe Genre-S a programmé plusieurs de ces **soirées « ciné-club »**, soirées lors desquelles sont diffusés des films récents ayant pour thème la question du genre (émancipation des femmes et discrimination en fonction de l'orientation sexuelle le plus souvent). Ces séances sont suivies d'un **débat** sur une thématique en lien avec le film, avec un-e animateur-trice choisi-e par le Groupe.

Voici quelques exemples :

- « Rafiki » (04.02.19), débat mené par Mélanie Gerrebos et Catherine Gravet, en partenariat avec Tels Quels Festival. Interdit de diffusion au Kenya, son pays d'origine, ce film engagé raconte une histoire d'amour secrète entre deux jeunes filles dans le Nairobi contemporain. Il s'agit d'un plaidoyer contre l'intolérance. Le groupe de réflexion Genre-S de l'UMONS entend par ce film, et d'autres, faire prendre conscience des inégalités liées au genre et lutter contre toutes les discriminations liées au genre ou à l'orientation sexuelle.

- « Las Herederas » (« Héritière » : 06.03.19). Le film a été suivi d'un débat modéré par Cristal Huerdo Moreno. Ce film se déroule à Asuncion au Paraguay. Chela, une riche héritière a mené la belle vie pendant 30 ans avec Chiquita. Lorsque la faillite la frappe, elle doit vendre tous ses biens et voit sa compagne accusée de fraude et envoyée en prison. C'est alors qu'elle accepte de faire le taxi pour un groupe de riches femmes âgées de son quartier. Une rencontre surprenante lui fera reprendre confiance en elle et ouvrira un nouveau chapitre de sa vie.
 - « Une femme d'exception » (21.05.19). Le débat a été modéré par Michelle Scutenaire. C'est l'histoire de Ruth Bader Ginsburg, une jeune avocate idéaliste, fraîchement mère et ne trouvant pas de cabinet prêt à engager une femme. Celle-ci décide d'accepter une affaire fiscale avec son mari Martin et y voit l'opportunité de faire évoluer sa carrière. Elle prendra surtout conscience de son pouvoir, celui de faire changer le regard de la justice sur la discrimination fondée sur le sexe.
2. Chaque année, en novembre, se déroule la Journée d'études du groupe Genre-S dont l'un des objectifs est d'illustrer les grandes possibilités ou champs d'application des études de genre. Tous les membres du groupe s'activent en vue de mettre sur pied cette journée : rédaction du projet, recherches de conférencier·ère·s, discussions avec elles-eux pour la cohérence du programme, invitations, réservations des logements, des repas, de la salle, préparation et diffusion des documents, des affiches, des programmes, etc. Le 24 novembre 2018 s'est déroulée la **4^{ème} journée d'étude**, intitulée « **Arts & Genre-S** ». En parallèle de cette journée, a eu lieu une exposition intitulée « Trouble dans le genre ». Par cette Journée, le groupe de réflexion Genre-S de l'Université de Mons a proposé une réflexion sur la place du féminin et du masculin dans les arts visuels et graphiques, sur la représentation artistique du genre, et sur le rôle des arts dans la prise de conscience du genre. Leur but était de montrer que l'art a une fonction éthique, et que ses pratiques subversives, comme le détournement ou la transgression des formes sexuelles normées, permettent — parfois — de dépasser les limites imposées dans les conventions. Une vierge à barbe, un Christ en croix ayant une poitrine généreuse, des formes sexuelles transformées, c'est là que se trouve le regard pluriel de l'art sur le « trouble dans le genre ». Ces 125 formes hybrides nous interpellent et interrogent la place des femmes et des hommes dans l'univers artistique.
 3. Depuis 2014 également, à l'occasion de la **Journée internationale des droits des femmes**, le groupe Genre-S propose une **activité culturelle** en lien avec la question du genre : représentation théâtrale, exposition ou film accompagné d'un débat. À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes en 2019 (08.03.19), le Groupe Genre-S a organisé la venue du spectacle musical de Nathalie Borgomano et Ariane Vaneigem intitulé « Et tout ça pour une pomme... ». Ce spectacle révèle pas mal de stéréotypes machistes ancrés dans l'inconscient de l'être humain et ce jusque dans les chansons enfantines. Ce spectacle a eu lieu sur le Campus Sciences Humaines, dans le bâtiment Warocqué à la Salle académique.
 4. Depuis 2019, en collaboration avec les Soroptimists, les Zonta, la HEH, la HE Condorcet et l'ORE, le Groupe Genre-S organise le 25 novembre une soirée-débat dans le cadre

de la Journée internationale de la lutte contre les violences faites aux femmes. Conformément à l'initiative de l'ONU « Orange day », les bâtiments de nos institutions sont illuminés en orange. Lors de la soirée du 25 novembre 2019 intitulée « Que savent-ils de mon ventre ? » en hommage à la chanson d'Anne Sylvestre « Non, non, tu n'as pas de nom », Frank Discepoli, juriste ; Claire Martinus, anthropologue ; Estelle Di Zenzo, sage-femme ; Justine Gaugue, psychologue ; Laura Bejarano Medina et Carole Schils, Théâtre des rues ; Christian Jassogne, juriste, modérateur et Anaïs Radoux étudiante stagiaire dans un planning familial sont intervenu-es sur le sujet de l'avortement, violence faite aux femmes quand on le leur impose ou qu'on le leur refuse. Les interventions ont duré entre 15 et 20 minutes chacune et étaient entrecoupées de lectures d'extraits du livre de Nicole Malinconi, Hôpital Silence. Le tout a été suivi d'un débat. La soirée se déroulait sur le campus de Warocqué dans la Salle académique et s'est conclue par un drink.

5. Plusieurs dossiers sont à l'étude, en collaboration avec différents services de l'UMONS, notamment ceux prévoyant la mise en place d'un statut spécifique pour les étudiant-es parents ou de modules d'accompagnement des doctorant-es (prévention de l'abandon, rapports avec les promoteurs-trices ou autres) et jeunes docteur-es (insertion professionnelle entre autres).

4.5. Bonnes pratiques à l'Université libre de Bruxelles

Comment devenir une université plus accueillante pour le personnel et les étudiant-es LGBTQI ?

Tout comme en 2018, l'ULB a participé à la Belgian Pride 2019 conjointement avec son université sœur, la VUB. Les deux institutions ont réaffirmé leurs valeurs et leurs engagements en faveur de la tolérance, de la liberté et de l'égalité de genre. L'ULB et la VUB, représentées respectivement par le Recteur Yvon Englert et la Rectrice Caroline Pauwels, ont défilé ensemble dans les rues de Bruxelles sous les couleurs du drapeau arc-en-ciel symbolisant la diversité et l'ouverture d'esprit dans la société.

Quelques jours plus tôt, les deux universités organisaient un colloque intitulé « Building LGBTI friendly universities : exchanging good practices ». L'objectif du colloque était d'échanger des bonnes pratiques entre universités belges et européennes pour renforcer l'accueil et l'accompagnement des personnes LGBTQI, qu'elles soient membres du personnel ou du corps étudiant, et pour sensibiliser aux thématiques de genre et d'orientation sexuelle. La matinée a été introduite par Laurent Licata, Vice-Recteur en charge de la politique de genre et de diversité, Valérie Piette, Conseillère des Autorités pour la politique de genre, et Karen Celis, professeure et chercheuse travaillant sur les thématiques du genre et de la discrimination à la VUB. Quatre oratrices et orateurs internationaux ont été invités à participer au colloque : Myriam Lynn (University of Cambridge), José Ignacio Pichardo Galan (Universidad Complutense de Madrid), Joz Motmans (UGent) et Ferdinando Miranda (Université de Genève). Les conclusions ont été présentées par Patricia Mélotte, coordinatrice de projets et

docteure en sciences psychologiques à l'ULB, et Lisa Wouters, coordinatrice du plan d'action genre à la VUB.

Plusieurs recommandations ont été formulées au cours des différentes conférences : Promotion de l'égalité femmes / hommes dans les statuts organiques et les règlements des universités ; Mise à disposition de toilettes non genrées ; Décoration des bâtiments et des murs intérieurs par les couleurs de l'arc-en-ciel lors de festivités dédiées à la communauté LGBTI ; Organisation de conférences annuelles sur la thématique du genre ; Constitution d'un réseau de membres du personnel LGBTQI en vue de sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire ; Création d'une adresse électronique générique pour permettre à chacune et chacun d'adresser ses suggestions et questions ou de faire état d'une situation de harcèlement ou de discrimination ; Possibilité d'utilisation d'un prénom préférentiel pour les étudiantes et étudiants ainsi que les membres du personnel, principalement pour les personnes transgenres ; Formation de la communauté universitaire à la thématique des personnes transgenres ; Ajout d'une case « X » pour les étudiantes et étudiants qui ne souhaitent pas s'inscrire dans la distinction binaire femme – homme ; Réalisation d'autocollants délimitant un espace de tolérance et d'ouverture au sein de l'université à l'intention des personnes LGBTQI ; Mise en place de formations, notamment des Masters, axées sur les thématiques de genre ; Instauration d'une commission genre et diversité dans chaque faculté ; Intégration de la dimension de genre dans les programmes d'études et de formation continue ; Mise sur pied d'expositions relatives à la communauté LGBTQI ; Renforcement de la communication sur les initiatives mises en place, notamment par le biais d'un site internet spécifique, et intensification de la collaboration à différentes échelles...

Adoption d'un Plan de diversité

Accompagnée par une équipe de consultance d'Actiris depuis 2018, l'ULB a adopté les principes d'un Plan de diversité lors de son Conseil d'administration du 18 février 2019. Ce processus, qui concerne tous les personnels de l'Université, vise à développer des initiatives destinées à promouvoir la diversité dans ses différentes dimensions – handicap, genre, âge ou origine – dans quatre domaines d'intervention privilégiée : la sélection et le recrutement, la gestion du personnel, la communication interne et le positionnement externe.

Les mesures inscrites dans le Plan de diversité ont été élaborées sur la base de réflexions issues de plusieurs groupes thématiques, l'un étant centré sur le genre, l'identité sexuelle et sexuée.

Le document rédigé à l'intention d'Actiris présente une analyse quantitative et qualitative. Les données qualitatives relatives au genre sont issues du Rapport sur l'état de l'égalité de genre 2017-2018 et ont permis de relever les points forts et les points d'attention de notre politique de genre. C'est sur base de ces analyses qu'un plan d'actions a été établi. Les dix-neuf mesures destinées à promouvoir la diversité de genre seront mises en œuvre durant les deux ans d'application du Plan de diversité Actiris.

Une des premières actions mises en œuvre est la lutte contre la discrimination dans les comités de sélection et de promotion. L'objectif de celle-ci est de lutter plus efficacement contre les biais dans les processus de recrutement, nomination, promotion et évaluation des membres du corps académique et de l'administration. Un court-métrage de sensibilisation sur

cette problématique a été réalisé et diffusé, dès la rentrée académique 2019-2020, auprès de toutes les personnes participant à des commissions. Le court métrage sera également utilisé dans les formations à destination des recruteuses et recruteurs. Il est accessible à toutes et tous via le lien suivant : <https://www.youtube.com/watch?v=MUPAPWSnobU&feature=youtu.be>.

Lutte contre le sexisme et le harcèlement

Dans la continuité du projet de lutte contre le sexisme et le harcèlement à l'ULB, cette initiative avait pour objectif de combattre le harcèlement sexuel chez les étudiant-es par l'organisation d'ateliers-débats intitulés : « Sexualité et Consentement : Qui ne dit mot, ... s'abstient ! ».

L'objectif principal attendu était de sensibiliser la population étudiante de l'ULB au consentement pour lutter contre le harcèlement sexuel ainsi que de les conscientiser à l'importance du consentement et à l'impact du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles sur les victimes. Le second objectif était de contribuer à la diminution des actes de harcèlement sexuel et d'agression sexuelles chez les étudiant-es, en particulier lors des activités festives. Enfin, le troisième était de favoriser la dénonciation de ces comportements afin que les victimes puissent être prises en charge et bénéficier de soutien.

Lors de ces ateliers, des débats sur la banalisation des actes de non-consentement dans l'art et la société et de son impact sur les relations amoureuses entre les femmes et les hommes ont été organisés. La discussion a été initiée par la projection d'extraits de films et la présentation de faits d'actualité.

Les étudiant-es sont de plus en plus demandeurs de projets et d'outils autour de cette thématique car de plus en plus conscient-es que la violence sexuelle est présente en milieu étudiant et festif.

4.6. Bonnes pratiques à l'Université Saint-Louis-Bruxelles

A/ La Quinzaine du Genre

En avril et mai 2019, a été proposée la nouvelle édition de la « Quinzaine du Genre » à l'Université Saint-Louis Bruxelles. La volonté a été d'impliquer au maximum les étudiant-es dans l'organisation de l'action de sensibilisation. Ceux-ci et celles-ci savent en effet quelles thématiques sont susceptibles d'intéresser le plus la population étudiante. Deux étudiant-es, membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre, ont donc participé à l'organisation de l'évènement.

A l'initiative du Comité d'accompagnement de la politique du genre, une série d'activités ont été organisées autour d'une thématique choisie par les étudiants et étudiantes : **la prévention des violences faites aux femmes.**

Durant sa vie, une femme sur trois connaîtra au moins un épisode de violence, du simple fait d'être née femme. Cette quinzaine a été l'une des nombreuses actions de sensibilisation de

l'ensemble de la communauté universitaire – étudiant.es et membres du personnel – aux questions de genre et à la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le programme a mis l'accent sur la variété des activités et des intervenants (académique, étudiant-e, associations féministes, média...) afin de jeter un regard pluriel sur la question. Outre la sensibilisation, les organisateurs-rices ont voulu réfléchir aux pistes contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pendant toute la quinzaine, le public a pu visiter une exposition « Un combat, deux poings ». Celle-ci a été initiée et réalisée par les représentant.es des étudiant.es. Elle vise à dénoncer toutes les formes de violences faites aux femmes.

Le Jeudi 25 avril, a eu lieu le lancement de la Quinzaine du Genre avec une conférence inaugurale de Sarah Sepulchre (UCLouvain) sur le « Traitement médiatique des violences faites aux femmes » avec comme discutant-es Johanne Montay de la RTBF et Geoffroy Patriarche de l'Université Saint-Louis Bruxelles.

Le 30 avril, Julie Tessuto a présenté une conférence gesticulée intitulée « Ma petite robe rose et mes nibards : culture du viol, sexualité et féminisme ».

Le 6 mai, le film « Le viol » a été diffusé et commenté par des juristes de l'association « Fem and Law » dont est membre la Professeure Diane Bernard.

Le 9 mai, un séminaire inter-universités (UCLouvain, ULB, ULiège, UMon, UNamur) a été l'occasion de présenter les actions menées par les universités dans le cadre de la politique pour l'égalité de genre. Le même jour, une table ronde – avec Deborah Kupperberg (Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la FWB), Patricia Mélotte (ULB) et des membres de l'Université Saint-Louis – a abordé le volet de la prévention à l'université des violences faites aux femmes.

Cette quinzaine a été clôturée le vendredi 10 mai par des ateliers de self-défense organisés par l'association Garance.

Le bilan de cette Quinzaine du Genre souligne que les événements proposés ont suscité l'intérêt des collègues et des étudiant.es. Les événements ont attiré entre 15 et 30 personnes, le maximum ayant été atteint lors de la conférence gesticulée de J. Tessuto ; ce qui confirme l'attrait des étudiant.es pour des formats originaux. Les discussions pendant les événements ont toujours été intéressantes et devaient souvent être clôturées par manque de temps (ou prolongées lors des drinks proposés ensuite).

La collaboration avec les étudiant.es du CAU (Conseil Etudiant de l'Université Saint-Louis) a été riche et fructueuse. Les étudiant.es se sont impliqué.es dans l'organisation du lancement de la Quinzaine le 25 avril (qui joignait leur exposition photo et la conférence inaugurale), dans la confection d'une brochure reprenant des photographies (pour laquelle nous avons assuré un appui logistique) et dans la création d'une page FB.

La couverture médiatique a été bonne dans les réseaux sociaux de l'Université. De plus, un encart consacré à la Quinzaine est paru dans la Capitale et une interview radio de Charlotte

Pezeril a été effectuée par la RCF dans l'émission « L'info positive » du 03 mai dédiée à notre Quinzaine.

Enfin, la matinée du 9 mai consacrée à la prévention des violences dans nos universités a permis des échanges de bonnes pratiques et donné plusieurs idées d'actions à mettre en œuvre.

B/ Sensibilisation de la population étudiante

Depuis septembre 2017, les étudiant·es de l'Université Saint-Louis - Bruxelles peuvent s'engager dans le projet sociétal « genre·s et égalité » mis sur pied par la Cellule « genre » et coordonné par la PCG. L'objectif de ce projet est de leur permettre de collaborer activement à la définition et au développement d'une politique du genre au sein de l'Université en l'orientant ici plus précisément (mais non exclusivement) vers le public étudiant, qui mérite d'être informé et sensibilisé de façon spécifique.

Notons dans ce cadre les organisations d'événements étudiants qui ont eu lieu en 2019 et pour lesquels le projet sociétal a été impliqué :

- Avec l'association Kilimandjaro et Amnesty International - Université Saint-Louis Bruxelles ont organisé le 7 mars 2019 une Projection-Discussion autour du film « Fleur du Désert » afin d'inviter le public à réfléchir autour de la pratique de l'excision, et plus généralement autour de la situation du droit des femmes.
- Déjà mentionné en lien avec le programme proposé lors de la Quinzaine du Genre, le CAU de l'Université Saint-Louis Bruxelles a été à l'initiative d'une série d'expositions photos autour du thème des violences faites aux femmes.

De plus, le cercle LGBT+ de l'Université Saint-Louis Bruxelles a organisé le 19 novembre 2019 une conférence sur la bisexualité, la pansexualité et le polyamour afin de revenir sur certaines définitions, de parler des raisons de faire son coming-out ou pas, ainsi que des discriminations et des stéréotypes.

Enfin, une projection du documentaire « Harcèlement sexuel, le fléau silencieux » d'Olivier Pighetti a été mise sur pieds par le cercle COMAC de l'Université Saint-Louis Bruxelles, en collaboration avec la cellule genre. La PCG est intervenue dans le débat qui suivait la projection.

C/ Création d'une formation introductive aux questions liées à l'antiracisme décolonial et au genre

Une formation « Racisme, intersectionnalité et convergence des luttes » a été organisée par l'association Bamko avec le soutien du Centre d'Etudes Sociologiques et de l'Observatoire du Sida et des Sexualités de l'Université Saint-Louis Bruxelles. Il permet d'aborder de nombreuses questions liées au racisme et il aborde aussi la problématique du genre sous un angle intersectionnel.

Racisme ordinaire, racisme systémique, racisme institutionnel, micro-agressions, invisibilisation, blackface, whitesplaining, misogynoir, afroféminisme, ... Alors que la Belgique par le biais de ses médias semble découvrir l'existence du racisme sur son territoire, les termes

utilisés pour appréhender cette réalité traduisent une certaine confusion. L'objectif de cette formation est de donner des outils aux acteurs·rices intervenant dans le champ des questions raciales (militants, acteurs institutionnels, journalistes, etc.), aussi bien d'un point de vue théorique que pratique.

Dans le contexte actuel de la montée en puissance et en banalisation des discours xénophobes, il est urgent de comprendre ce qu'est le racisme d'un point de vue sociohistorique mais également situé, donnant la parole à ceux·celles qui expérimentent de manière quotidienne le racisme dans ses différentes formes. Il est aussi fondamental de s'intéresser aux stratégies mises en place par les acteurs·rices racisé·es aussi bien dans l'ordinaire des micro-agressions, quotidiennes, que dans la confrontation à des logiques plus macrosociales, et structurelles, d'invisibilisation et d'assignation au silence. Loin de toute approche moralisante qui pointerait du doigt les racistes, cette formation introductive aux questions liées à l'antiracisme décolonial et au genre entend délivrer des outils théoriques et pratiques permettant de décoder la dimension souvent invisible, inconsciente et involontaire du racisme (individuel ou institutionnel) et/ou des logiques de racisation. Le programme prévoit d'aborder les questions suivantes : Genre, race et capitalisme ; Race et santé : l'épidémie du VIH/Sida ; LGBTQIA+ ; Médias et diversité : interagir avec les médias, travaux pratiques ; intersectionnalité ; Résistances à l'esclavage et à la colonisation en Afrique de l'Ouest, centrale et au Maghreb ; Les micro-agressions racistes ; Plaidoyer Politique ; Les mots du racisme, définition des concepts clés ; Le fonctionnement associatif ; Les crimes de haine et discriminations.

4.7. Bonnes pratiques à l'UNamur

Exemplarité de la dernière équipe rectorale en date

Le 28 avril 2017, l'Assemblée générale a nommé l'équipe proposée par le Recteur Naji Habra, pour la première fois élu au suffrage universel. Ce dernier a décidé de s'appuyer sur des compétences complémentaires et entièrement féminines, en choisissant de s'entourer de quatre vice-rectrices d'expérience : Annick Castiaux, Carine Michiels, Isabelle Parmentier et Annick Sartenaer (remplacée par Patrick De Coster à partir de fin 2019). L'équipe est entrée en fonction le 14 septembre 2017, jour de la rentrée académique.

Annick Castiaux est en charge de la politique de l'enseignement, de la qualité, du numérique et de la communication. Carine Michiels se voit confier la politique de la recherche, des bibliothèques et du positionnement international. Isabelle Parmentier est mandatée pour gérer les affaires étudiantes et la vie du campus. Enfin, la politique des ressources humaines est confiée à Annick Sartenaer (Patrick De Coster à partir de fin 2019). Ces vice-rectrices/recteur sont les référent·e·s de chaque matière, elles et ils en assureront la concrétisation et l'impulsion politique.

Par ailleurs, le Conseil d'Administration de l'UNamur a une présidente, Emily Hoyos. Son rôle est d'assurer le bon fonctionnement du CA dans l'intérêt général. En ce sens, elle préside les débats, assure le suivi des dossiers, supervise la rédaction des procès-verbaux. La présidente et le Recteur travaillent en tandem.

Collaboration avec les CHEFF depuis 20 ans

Les CHEFF sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2014. Cette fédération des jeunes LGBTQIA+ de Belgique francophone compte actuellement sept antennes, dont les membres sont des jeunes lesbiennes, gays, bisexuel·les, trans, queers, intersexué·es, asexuel·les, aromantiques. Leurs pôles sont localisés dans les grandes villes de Belgique francophone, à savoir Bruxelles, Liège, Mons, Namur, Charleroi et Louvain-la-Neuve.

Le CHEN (qui, à la base, signifie « Cercle Homosexuel Estudiantin de Namur ») est le pôle namurois des CHEFF. C'est un cercle étudiant LGBTQIA+ à destination des étudiant·e·s de l'UNamur, et plus largement, ouvert à tou·tes les jeunes concerné·es de moins de 30 ans. Il offre depuis bientôt 20 ans une « safe place » sur le campus de l'UNamur aux minorités sexuelles et de genre.

La personne de contact genre, ainsi que la personne attachée au genre et à la diversité, collaborent étroitement avec le CHEN, notamment sur l'accueil des étudiantes et étudiants transgenres. En 2019, le CHEN était partenaire de la conférence du 14 novembre sur le thème « Identité de genre et orientation sexuelle ». Deux psychologues du CMP (Centre Médico-Psychologique) sont aussi intervenues dans le cadre d'une soirée « groupe de parole » organisé par le CHEN fin 2019, à titre d'exemple.

Conférences et événements féministes : focus sur fin 2019

Le 29 octobre 2019, le service culture de l'UNamur invitait la linguiste française Eliane Viennot à faire « une analyse, en humour et en finesse, de la langue de Voltaire » autour du thème « La langue française est-elle sexiste ? ». Depuis une quarantaine d'années, les pays francophones ont engagé une réflexion sur leur langue, afin d'accompagner la marche vers l'égalité des sexes dont ils se disent partie prenante. Ce travail a débouché ici et là sur des guides, des circulaires, des lois, de nouveaux usages... Qu'est-ce qui explique la vigueur des polémiques que ce mouvement a parfois suscitées ? Dans quels domaines de la langue (vocabulaire, grammaire...) peut-on agir ? Que préconiser ? L'Académie est-elle encore un obstacle ? Le propos montrera que le français a moins besoin d'être féminisé que démasculinisé, puisqu'il a été délibérément masculinisé depuis le xvii^e siècle – en dépit des protestations de ses usager·es. Il s'attachera à montrer que, loin d'être complexe au point de devoir être laissée à des spécialistes, la langue est un bien commun sur lequel chacun·e peut aujourd'hui réfléchir et agir d'un point de vue citoyen.

Les 14 et 15 novembre 2019, ont eu lieu une série de mini-conférences sur différents thèmes en lien avec le genre et la diversité. Ces événements ont rassemblé à chaque fois en moyenne une vingtaine, et parfois une trentaine, de participant·es (des membres de l'équipe rectorale, académiques, chercheur·es, membres du personnel ATG, étudiant·e·s, et quelques externes, issu·es d'associations ou d'autres universités).

Consentement : quand je dis non, c'est non. Quand je ne dis rien, c'est oui ?

Patricia Mélotte, ULB

À partir de quand un comportement relève-t-il du harcèlement sexuel ? Il n'y a pas eu de « non » : est-ce un viol ? Je suis victime ou témoin : que faire ?

L'intervenante, Patricia Mélotte (ULB), a déconstruit les mythes inhérents à la culture du viol, souvent véhiculés dans la culture, tels que "la victime l'a cherché", "ce n'est pas la faute du violeur : il a des pulsions incontrôlables", "elle a menti" (on estime que seulement 2% des accusations de viol sont fausses - le même pourcentage que pour n'importe quel autre délit), et elle a rappelé qu'il existe autant de victimes que de façons de réagir et que la plupart des violences sont commises par des proches (loin de la figure du violeur en cagoule tapi au fond des ruelles - même si cela existe aussi).

Identité de genre et orientation sexuelle

David Paternotte, ULB (en partenariat avec le CHEN, cercle de jeunes et d'étudiant.e.s LGBTQI)

Non, un homme efféminé n'est pas nécessairement homosexuel, et une femme qui adopte un style dit « masculin » n'est pas nécessairement lesbienne... et vice-versa. Et d'ailleurs, si l'on pensait au-delà de la binarité ?

L'intervenant, David Paternotte (ULB), a historicisé les concepts d'hétérosexualité (qui désignait une perversion sexuelle avant de devenir une norme) et d'homosexualité : l'appréhension de l'homosexualité comme étant un "douloureux problème" est relativement récente ; la représentation de l'homosexualité comme étant une essence (on est homosexuel versus on a des pratiques homosexuelles), influencée par les discours médicaux, date des années 60. L'intervenant a par ailleurs invité le public à penser au-delà de la binarité. S'en est suivie une présentation du CHEN.

Le plafond de verre dans la carrière académique

Annalisa Casini, UCL

Loin d'être une exception dans le panorama des Universités francophones de Belgique, l'UNamur ne compte que 27% de femmes parmi son personnel académique. Quelles sont les raisons de ces inégalités si répandues ? Quelles pistes de solutions peuvent être envisagées ? Plus généralement, quelle est la place des minorités dans nos universités ?

Quels sont les obstacles invisibles qui expliquent la faible représentation des femmes parmi les professeurs d'université ? L'intervenante, Annalisa Casini (UCL), a avancé quelques chiffres et des explications à différents niveaux : individuel (par exemple, l'intériorisation des normes de genre), organisationnel (par exemple, la composition des commissions de recrutement ou l'encadrement différencié des doctorants et des doctorantes) et sociétal (par exemple, la valorisation de la recherche au détriment de l'enseignement, les tâches parentales et domestiques qui restent majoritairement à charge des femmes...). Elle a ensuite présenté des pistes d'action possibles, parmi lesquelles la mesure cascade mise en oeuvre à l'ULB, relative aux promotions dans le corps académique.

Racisme et sexisme ordinaires

Yvoire de Rosen, collectif afroféministe Mwanamke

Malgré de bonnes intentions, il arrive que nos propos trahissent un biais inconscient. Je ne suis pas raciste/sexiste, mais... puis-je en dire autant des représentations que j'ai intériorisées et qui orientent mes discours au quotidien ?

L'intervenante, Yvoire de Rosen, du collectif afroféministe Mwanamke, a sensibilisé les participant·es à la nécessité d'adopter une grille de lecture intersectionnelle, qui tienne compte de l'imbrication des différentes formes d'oppressions (telles que le sexisme, le racisme, ou encore les rapports de classe, l'âgisme, le validisme...). Le racisme et le sexisme ordinaires portent ce nom, car ils sont perçus comme "pas graves". L'humour en constitue un levier important. Il n'est pas question de mauvaises intentions, mais de biais cognitifs inconscients. Les échanges avec le public ont permis de donner quelques exemples vécus de micro-agressions racistes, sexistes ou agistes, et de mesurer leur omniprésence dans notre quotidien.

Annexe 1 : Cahier des charges de la personne de contact genre

Note préliminaire

Depuis 2014, la *Personne de Contact Genre* assure trois missions principales au sein des universités francophones de Belgique et du F.R.S.-FNRS, concernant tous les aspects des problématiques de genre propres à son institution : informer, sensibiliser et mettre/être en réseau. Par celles-ci, elle contribue à l'implantation et au développement de la politique de genre au sein de son établissement.

Le réseau des *Personnes de Contact Genre* a pour ambition de porter une attention particulière à quatre thématique majeures : (a) la place des femmes dans la gouvernance institutionnelle, (b) l'impact du genre sur le recrutement et les promotions, (c) l'articulation vie professionnelle / vie privée (notamment le soutien à la parentalité) et (d) les actions visant à soutenir les carrières scientifiques des femmes (avec une attention particulière aux disciplines où elles sont sous-représentées), comme le mentoring. Ces problématiques pourront s'articuler aux aspects plus spécifiques qui sont développés ci-dessous. Dans le prolongement des missions qui lui sont imparties, il s'agira spécialement pour la Personne de Contact Genre de (i) conseiller les autorités de son institution sur les politiques à mener pour plus d'égalité des femmes et des hommes, (ii) informer et sensibiliser la communauté universitaire et du F.R.S.-FNRS, ainsi que leurs parties prenantes et (iii) assurer une veille de la réalisation des actions en faveur de l'égalité de genre.

Mission d'information

- **Présenter annuellement un bref rapport d'activités**
- **Poursuivre la rédaction bisannuelle d'un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre (Annexe 1)**
 - En fonction du canevas commun du rapport institutionnel (présentation et analyse des données sexuées comparatives) dans un souci d'établir un diagnostic précis et argumenté
 - Identifier les pratiques développées au sein de chaque institution
 - Proposer des recommandations et/ou des plans d'action pour les années futures.
- **Rédiger un rapport commun aux institutions synthétisant les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre (Annexe 2). Y inclure :**
 - Des données chiffrées agrégées (issues d'indicateurs communs aux institutions)
 - Des bonnes pratiques développées dans chaque institution.
- **Contribuer à la réflexion, aux discussions, aux travaux ainsi qu'aux échanges de pratiques et d'expériences dans le cadre du programme de travail du Comité Femmes et Sciences.**
 - Participer aux réunions des Groupes de travail du Comité Femmes et Sciences et à l'élaboration de leurs avis et recommandations.
 - Relayer les informations entre son institution et le Comité Femmes et Sciences et vice versa

- **Réunir le Groupe de travail « Personnes de Contact Genre » au minimum trois fois par an**

Mission de sensibilisation

- **Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la recherche et l'enseignement en genre auprès des corps académique / scientifique / administratif, des étudiant·e·s et du grand public**
 - Organiser (ou collaborer à l'organisation) des activités de diffusion et de sensibilisation comme des conférences, colloques, séminaires, formations, etc.
 - Coordonner et, si possible, faire participer son institution, une fois par an, à une activité commune (table ronde, conférences, etc.) sur une thématique sélectionnée de commun accord par toutes les institutions.
- **Poursuivre la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (égalité de droit, des chances et de résultats) auprès des instances internes : service des ressources humaines, Conseil de recherche, Conseil d'entreprise, ou équivalent etc.**
- **Assurer la bonne circulation des informations entre les personnes impliquées dans les questions de genre : conseillère, conseiller, vice-recteur, vice-rectrice ou équivalents, groupes de recherche ou groupe de réflexion**
- **Aider et soutenir la diffusion des études de genre réalisées dans chaque institution (mémoires, recherches, doctorats, etc.)**

Mission de mise en réseau

- **Soutenir le master inter-universitaire de spécialisation en études de genre¹⁴**
- **Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question de genre au niveau intra-universitaire et du F.R.S.-FNRS**
 - Poursuivre l'identification des personnes relais pour les questions de genre dans les institutions : facultés, départements, instituts ou autres
 - Poursuivre la collaboration avec l'ARES
 - S'inspirer des bonnes pratiques en vigueur à l'étranger (par exemple, en participant à des rencontres internationales interuniversitaires dans le domaine du genre).

¹⁴ A l'exception de la PCG du F.R.S.-FNRS, cette institution n'étant pas partie prenante du master.

Annexe 2 : Lien vers les derniers rapports individuels de chaque institution

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

- ULB : <https://www.ulb.be/fr/diversites/egalite-des-genres>
- UCLouvain : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/egalite>
- ULiège : https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege
- UMONS : <https://web.umons.ac.be/fr/universite/universite-responsable/la-politique-du-genre/>
- UNamur : <https://www.unamur.be/genre/rapports-genre/rapport-egalite-genre-19-20/view>
- USL-B : <https://www.usaintlouis.be/sl/3852.html>
- F.R.S-FNRS : https://www.frs-fnrs.be/docs/FRS-FNRS_Rapport_etat_egalite_genre_2019.pdf

Annexe 3 : Liste des personnes de contact genre

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