

# Etat des lieux des études sur l'impact du genre sur les carrières scientifiques et académiques à l'université de Liège

=====  
Annie CORNET<sup>1</sup>,

EGiD (Etudes sur le Genre et la Diversité en Gestion) / HEC-ULg<sup>2</sup>

Novembre 2014 ;

-----

Rapport réalisé pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, Ministère de la recherche  
(2003-2014)

---

## Table des matières

<b>1 Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Constats.....</b>	<b>3</b>
2.1 Etudiant-e-s.....	3
2.2 Le personnel scientifique par niveau, discipline.....	5
2.3 Le personnel académique par niveau, discipline.....	5
2.4 Le personnel administratif et de gestion par niveau.....	8
2.5 Les candidats à une promotion et les personnes promues.....	9
2.6 Les Docteurs Honoris Causa.....	9
2.7 Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'Université.....	10
2.8 Enquête auprès du personnel scientifique et académique.....	11
2.9 Politiques menées par l'Université pour favoriser l'égalité .....	12
2.9.1 Politique Institutionnelle .....	12
2.10 Inventaire des enseignements (ou cours isolés) et des recherches utilisant le genre .....	13
<b>3 Propositions pour un plan d'action.....</b>	<b>14</b>
<b>4 Visibilité de la question de genre au sein de l'Institution.....</b>	<b>16</b>

---

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

2 Boulevard du Rectorat, 7 (B31- boîte 48) - B-4000 LIEGE 32-4/366 27 95 FAX 32-4/366 27 67 E-mail: egid@ulg.ac.be

## 1 Introduction

Un rapport complet (140p.) a été réalisé en décembre 2014 (accessible sur demande en version papier ou électronique [annie.cornet@ulg.ac.be](mailto:annie.cornet@ulg.ac.be)). Ce document constitue un rapport exécutif, soumis aux autorités universitaires pour information et approbation du plan d'action pour le mandat du recteur (2014-2018).

Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'est engagé, dans sa Déclaration de politique communautaire 2009-2014 et dans le Partenariat Wallonie-Bruxelles pour les chercheurs et les chercheuses<sup>3</sup>, à prendre des mesures visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes dans les carrières scientifiques. Dans ce cadre, à l'initiative du Ministre de la recherche Jean-Marc Nollet, le Gouvernement a approuvé l'octroi d'un subside ponctuel de 150.000 euros à répartir entre les universités. L'ensemble des institutions a ainsi été appelé à mettre en place un *réseau interuniversitaire de personnes de contact genre*. Pour l'ULg, cette mission a été confiée à Annie Cornet, professeure à HEC-ULg et à son unité de recherche EGID. Les missions ont été définies dans un cahier des charges rédigé en concertation avec les acteurs concernés. Ce rapport devrait servir d'impulsion pour établir un rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre dans chaque institution mais aussi d'impulser une politique de genre au sein de chaque Université.

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

La première partie du rapport est consacrée aux données statistiques communiquées par le Conseil des Recteurs des universités francophones de Belgique, le Fonds de la Recherche Scientifique-FNRS et différents services de l'ULg (service des ressources humaines (ARH), des études et de l'enseignement (AEE), de la R&D et de la cellule Radius. Elle vise à montrer l'évolution (2003/2008/2012) du nombre et de la proportion de femmes au sein des différents corps composant la communauté universitaire ainsi que dans les instances de décision de l'Université.

La deuxième partie du rapport présente les initiatives récemment prises par l'ULg pour favoriser l'égalité des hommes et des femmes. Ces chapitres traitent de

---

<sup>3</sup> Ce partenariat constitue la contribution de la Fédération Wallonie-Bruxelles à la mise en œuvre de la Charte européenne du chercheur, du Code de conduite européen, du Partenariat de la Commission européenne pour les chercheurs, des recommandations du groupe d'Helsinki sur les Femmes et la Science ainsi que de la stratégie de ressources humaines de l'initiative-phare *Union de l'Innovation* de l'Union européenne.

l'institutionnalisation de la question du genre et de la visibilité qui lui est donnée au sein de l'ULg.

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

## 2 Constats

### 2.1 *Etudiant-e-s*

Comme dans toutes les universités, on observe une répartition sexuée des étudiantes et étudiants selon les filières d'études à l'ULg, avec certaines filières où l'un ou l'autre sexe est sur-représenté. A l'ULg, la proportion de filles chez les étudiants est de 56 % pour l'année académique 2002-2003 et 2007-2008, et de 54 % en 2012-2013. La réduction du pourcentage d'étudiantes s'explique par l'intégration de la Faculté universitaire des Sciences agronomiques de Gembloux, dans lesquelles la proportion d'hommes était plus grande (60%). Si on prend les données de Radius, les filles sont majoritaires dans presque toutes les facultés sauf :

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

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

Certaines facultés dépassent ou avoisinent les 75% de filles, ce qui témoigne d'une ségrégation horizontale des choix des études entre les filles et les garçons. Il faut continuer à s'interroger sur les représentations que les filles et les garçons ont des différentes filières en secondaire, sur les raisons qui peuvent expliquer ces choix et sur

les actions à mener pour casser ces stéréotypes et choix sexués. On sait notamment que les filles s'orientent vers les filières qui mènent à l'enseignement, dans un souci de conciliation vie privée-vie professionnelle et/ou qui restent associées à des compétences et des valeurs perçues comme féminines tels que l'éducation et les soins aux personnes.

Il pourrait être aussi intéressant de débattre de l'impact de cette forte féminisation de certaines filières, en lien un discours sur une éventuelle dévalorisation des métiers et des professions, mais aussi d'une redéfinition du métier, comme c'est le cas pour la Faculté de Médecine Vétérinaire ou d'une réorganisation du travail, comme pour les médecins généralistes. Il faut aussi s'interroger sur la volonté ou la nécessité de rétablir un certain équilibre entre les sexes et donc aussi d'intéresser les garçons à des filières fortement féminisées.

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

La comparaison des chiffres en 1<sup>er</sup> bac et en master montre un taux de réussite plus élevé des filles et cela se marque dans toutes les facultés. Il serait sans doute pertinent de s'interroger sur les raisons de ces différences sexuées : connaissances, compétences et attitudes des filles et des garçons (facteur individuel), attitudes des professeurs à l'égard de l'un et l'autre sexe (facteur individuel) ou types d'attentes pédagogiques et modes d'enseignement plus adaptés à l'un ou l'autre sexe (facteur organisationnel). On pourrait essayer aussi de comprendre pourquoi les filles et les femmes investissent tant dans leurs études, pour souvent se mettre plus tard en retrait dans leur vie professionnelle. Il y a là un paradoxe qui ne peut sans doute être compris qu'en intégrant un regard en terme de genre des représentations sexuées des obligations familiales et parentales en regard de la vie professionnelle.

Les filles représentent 45% des doctorants avec d'importants écarts selon les facultés : ainsi nous avons, en 2012, 73% des doctorants qui sont des filles en Faculté de Psychologie et de Sciences de l'éducation alors qu'elles ne sont que 22% des doctorants en Faculté de Sciences Appliquées. Il faut aussi rester attentif au fait que ces pourcentages correspondent, par ailleurs, plus ou moins aux pourcentages des filles dans ces filières. Il n'y a donc pas de sous ou sur-représentation des filles chez les doctorants. Par contre, elles sont moins nombreuses à terminer leur doctorat. Il serait intéressant de s'intéresser aux raisons de ces abandons. Est-ce la difficulté de conciliation vie privée-vie professionnelle pour les jeunes chercheurs ? Une vision de la carrière scientifique et académique ? Les perceptions relatives à l'intérêt d'un doctorat pour leur carrière ? Le manque d'encouragement et de soutien du promoteur ? Une dernière donnée qui est interpellante pour clôturer cette partie du dossier est la durée moyenne du doctorat. On y voit qu'elle est assez similaire entre les filles et les garçons. La seule faculté où on semble voir une différence est la faculté de médecine avec une durée moyenne pour les filles de 5,3 ans et de 4,2 ans pour les garçons. L'écart est surprenant aussi en FPSE, 4,7

ans pour les filles et 2,8 ans pour les garçons. Il faut toutefois rester prudent sur l'interprétation de ces moyennes en regard du petit nombre de doctorants diplômés.

## 2.2 *Le personnel scientifique par niveau, discipline*

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

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

On constate une augmentation du pourcentage des femmes dans la carrière scientifique dans le cadre du personnel ULg, de 44% en 2003 à 54 % en 2012. Les femmes constituent 54 % des scientifiques sous contrat en 2012, 37% des contrats FNRS, 25% des FNRS plan d'expansion, 52% des boursiers toute source confondue et 48% des scientifiques. On peut également constater une sur-représentation des filles dans les assistants pédagogiques (70%), on pourrait se questionner sur les raisons de cette répartition sexuée de la fonction. S'agit-il du même mouvement qui explique la sur-représentation des femmes comme professeur dans l'enseignement et dans leur rôle pédagogique ? Notons aussi une légère sous-représentation des filles au grade de chef de travaux qui correspond au plus haut grade dans la carrière scientifique. Le pourcentage de femmes varie en fonction des sources de financement. Il est toutefois bien hasardeux de pouvoir en tirer des conclusions.

## 2.3 *Le personnel académique par niveau, discipline*

Le personnel académique comprend les professeurs ordinaires (temps plein), les professeurs extraordinaires (professeur ordinaire à temps partiel), les professeurs (temps plein et temps partiel), les chargés de cours (temps plein et temps partiel), les enseignants "Haute Ecole" (cadre résultant des processus de fusion avec HEC et avec la

Haute Ecole d'architecture de Liège). Les titres de maître de conférence (temps partiel) et de suppléant (temps partiel) peuvent être accordés pour une période temporaire.

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

- Les femmes sont 29% des chargés de cours à temps plein en 2012, elles n'étaient que 12% en 2003 ;
- 21% des professeurs en 2012 contre 15% en 2003.
- En 2012, 11 % des professeurs ordinaires de l'ULg sont des femmes, soit 16 sur 150 professeurs ordinaires.
- Les chiffres montrent toutefois une nette progression ces deux dernières années. En 2014 (sur base de la liste sur intranet des membres du conseil académique), on passe à 17% de femmes professeurs ordinaires : 24 femmes en 2014 sur 154 professeurs ordinaires : 5 pour la faculté de philo et lettres, 4 pour la faculté des sciences, 4 pour la faculté de droit, 4 pour la faculté de médecine vétérinaire, 3 pour la faculté de psychologie, 2 pour la faculté de médecine, 1 pour HEC et 1 pour la FSA, aucune à Gembloux et à l'ISHS (Institut des Sciences Humaines et Sociales), 30 femmes professeurs sur 114, soit 26%. 86 femmes chargées de cours sur 290, soit 30%.
- Aucune femme dans les 10 professeurs extraordinaires, statut qui renvoie aux professeurs ordinaires à temps partiel. Il s'agit donc généralement de professeur qui occupe des fonctions à l'extérieur de l'Université.

Le pourcentage de femmes professeur ordinaire n'a rien à voir avec le taux de féminisation d'une faculté. On peut ainsi noter l'absence de femmes professeur ordinaire à l'ISHS alors que les filles représentent 69% des étudiantes en 2012.

**Tableau 1 : Evolution du personnel académique par sexe (2003-2012)**

		2003		2008		2012	
		Pers.	%	Pers.	%	Pers.	%
Professeur ordinaire	M	114	94%	132	90%	134	89%
	F	<b>7</b>	<b>6%</b>	<b>14</b>	<b>10%</b>	<b>16</b>	<b>11%</b>
	Total	121	100%	146	100%	150	100%
Professeur extraordinaire	M	6	86%	10	91%	11	100%
	F	<b>1</b>	<b>15%</b>	<b>1</b>	<b>9%</b>		<b>0%</b>
	Total	7	101%	11	100%	11	100%
Professeur temps plein	M	52	85%	66	81%	91	79%
	F	<b>9</b>	<b>15%</b>	<b>15</b>	<b>19%</b>	<b>23</b>	<b>21%</b>
	Total	61	100%	81	100%	114	100%
Professeur temps partiel	M	10	100%	13	93%	17	91%
	F		<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>7%</b>	<b>2</b>	<b>9%</b>
	Total	10	100%	14	100%	19	100%
Professeur associé temps plein	M	3	100%				

	Total	3	100%				
Chargé de cours temps plein	M	121	88%	90	71%	145	71%
	<b>F</b>	<b>16</b>	<b>12%</b>	<b>37</b>	<b>29%</b>	<b>60</b>	<b>29%</b>
	Total	137	100%	127	100%	205	100%
Chargé de cours temps partiel	M	62	84,93	47	77%	59	69%
	F	11	15,07	14	23%	26	31%
	Total	73	100	61	100%	85	100%
Chargé de cours temporaire temps plein	M	18		34	74%		
	<b>F</b>	<b>2</b>		<b>12</b>	<b>26%</b>		
	Total	20		46	100%		
Chargé de cours temporaire temps partiel	M			13			
	F	2		4			
	Total	2		17			
Chargé de cours associé temps plein	M	2					
	Total	2					
Maitre de conférence	M					1	50%
	<b>F</b>					<b>1</b>	<b>50%</b>
	Total					2	100%
Suppléant temps partiel	M			3	100%		
	Total			3	100%		
Enseignant "Haute Ecole"	M					43	77%
	<b>F</b>					<b>13</b>	<b>23%</b>
	Total					56	100%
<b>Total personnel académique</b>	M	388	88,99	408	80,63%	501	78%
	<b>F</b>	<b>48</b>	<b>11,01</b>	<b>98</b>	<b>19,37%</b>	<b>141</b>	<b>22%</b>
	Total	436	100	506	100%	642	100%

**Nous avons réalisé un inventaire des responsables des centres de recherche de l'ULG.** Cette information apparaît comme pertinente quand on sait l'influence que peut avoir ce statut dans un processus de nomination, notamment comme professeur ordinaire. Le tableau n'est sans doute pas exhaustif car il n'existe pas de bases de données actuellement à l'Ulg avec cette information. Les pourcentages réalisés sont sans appel : les femmes sont clairement sous-représentées comme responsable de centre de recherche. Cette liste n'est sans doute pas exhaustive mais elle pourrait, moyennant une mise à jour, faire partie du débat. Il serait intéressant de le mettre en parallèle avec le peu de femmes qui créent des spin-offs ou là aussi elles sont minoritaires.

Selon les informations collectées, nous avons :

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

#### *2.4 Le personnel administratif et de gestion par niveau*

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

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

Les femmes constituent la majorité du personnel administratif (90%). On pourrait s'interroger sur les raisons qui expliquent cette sur-représentation des femmes dans les carrières administratives et les raisons du désintérêt des hommes pour ces fonctions et métiers pourtant très diversifiés.

## 2.5 *Les candidats à une promotion et les personnes promues*

Une analyse est réalisée de la répartition selon le genre des candidatures à une promotion et les promus dans le corps académique au 1<sup>er</sup> octobre des années 2003, 2009 et 2011, et 2013, par faculté. On peut observer une nette progression du nombre de femmes promues au rang de professeur ordinaire : de 10% en 2003 à 31% en 2013 ; de 8% au statut de professeur en 2003 à 36% en 2013. Ceci plaide peut-être pour l'idée d'un mouvement naturel lié à un effet de génération.

Pour voir l'impact de la maternité, il pourrait être intéressant de s'intéresser à l'âge de la nomination et la composition familiale. Nous n'avons malheureusement pas pu collecter ces données pour ce rapport. Les chiffres par faculté pour chaque année de promotion montrent moins de femmes promues dans certains facultés, il faut bien reconnaître qu'il y a aussi beaucoup moins de femmes qui postulent. Bon nombre de femmes ne postulent pas mais aussi beaucoup d'hommes.

Il faut également prendre en compte la composition sexuée des commissions de promotion. Il apparait clairement une sous-représentation des femmes dans les commissions facultaires (20%), et encore plus pour les commissions académiques (9%) mais aussi dans les conseils sectoriels de la recherche (22%), avec peu de progression dans les % ces dernières années. L'évolution de la proportion des femmes parmi les membres de ces Commissions scientifiques entre 2003 et 2008 montre une nette sous-représentation des femmes (19% des membres ) avec aucune femme dans certaines disciplines.

## 2.6 *Les Docteurs Honoris Causa*

L'ULg a régulièrement attribué les insignes de Docteur Honoris Causa afin d'honorer des personnalités qui ont, par leur pensée, leurs travaux, leurs actions, marqué leur époque dans le domaine des arts, des sciences ou de la politique. Il faut bien constater que les femmes restent largement minoritaires dans l'octroi de ce titre (16% pour la moyenne 2002-2012). Soulignons toutefois qu'en 2004, l'ULg a fait une rentrée académique avec remise d'insignes Honoris Causa spécialement réservée aux femmes.

On pourrait se demander si ce n'est pas à ce niveau qu'il faudrait mettre des quotas, avec par exemple, l'obligation pour chaque faculté de remettre une liste paritaire, comprenant autant de femmes que d'hommes. Cela amènerait à plus de visibilité de la contribution des femmes à la recherche scientifique et aux grands enjeux de société.

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

Le Prix Francqui est une récompense belge décernée annuellement par la Fondation Francqui à un scientifique belge qui a apporté à la science une contribution importante.

Depuis sa création en 1933, ce prix a été attribué à 14 chercheurs de l'ULg au niveau national. Par ailleurs, il existe des chaires Francqui-Stichting proposées par chaque Université qui elle aussi sont fortement sexuées. Les hommes sont définitivement bien plus souvent proposés et retenus. Les femmes restent définitivement minoritaires. Elles n'ont pas de visibilité alors qu'elles sont nombreuses à avoir et avoir eu une carrière scientifique brillante. Nous pourrions mettre ceci en lien avec une étude que nous avons réalisé en 2007 et 2014 sur la visibilité des femmes dans la presse d'affaires (Cornet, 2014). En octobre 2006, la Fondation Francqui a décidé de l'organisation d'un nombre restreint (quatre) de mandats de Collaborateurs Scientifique Post-doctoraux intercommunautaires. Il s'agit de mandats de six mois, accordés à de jeunes chercheurs Belges. Ces mandats sont intercommunautaires, dans ce sens qu'ils s'effectueront dans une Université de statut linguistique différent de la personne proposée : 3 garçons et 2 filles pour l'ULg.

Notons l'exposition réalisée par la Maison des Sciences en 2005 qui visait à présenter les biographies de femmes scientifiques<sup>4</sup>. Cette exposition est toujours disponible. Elle s'inscrivait notamment dans l'implication de Martine Jaminon dans le groupe « Femmes et Sciences ».

## *2.7 Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'Université*

En 2014, le CA est composé :

- du recteur et des trois vice-recteurs, 4 hommes,
- 12 représentants du corps enseignant :
  - une femme comme membre effectif - Mme Pascale LECOCQ, Faculté de Droit, de Science politique et de Criminologie,
  - comme suppléantes, 7 femmes :
- 5 représentants du personnel scientifique (2014-2018),
- 3 représentants du personnel administratif, technique et ouvrier , toutes les trois des femmes,
- 8 représentants des étudiants dont 2 filles,
- 7 représentants des milieux extérieurs dont une femme,
- membres ex-officio (voix consultative), pas de femmes.

En octobre 2014, le recteur a nommé :

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

---

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

- Des experts qui assistent le Recteur, à sa demande, sur des thématiques ciblées dont 2 femmes :

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

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

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

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

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

## 2.8 *Enquête auprès du personnel scientifique et académique*

Nous avons voulu collecter l'avis du personnel scientifique et académique de l'ULG sur cette question de la sous-représentation des femmes dans le personnel académique. Notre questionnaire a été distribué à tout le personnel académique et scientifique de l'ULG soit plus de 2400 scientifiques et 640 académiques. 687 personnes ont répondu à l'enquête. Les résultats seront publiés prochainement dans un working paper.

La première question visait à demander la perception du pourcentage de femmes dans les différents statuts ciblés. Nous voulions voir si les personnes interrogées avaient une vision assez claire de la sous-représentation des femmes dans les carrières académiques et scientifiques. Ce petit test montre clairement qu'on est largement dans le champ des représentations avec peu de personnes qui ont évaluation exacte du % de femmes dans les différents statuts, avec l'impression d'égalité au niveau du statut de professeur ordinaire qui est bien loin de la réalité même si les derniers chiffres sont plutôt encourageants.

Nous proposons ensuite les raisons qui pouvaient expliquer cette sous-représentation, propositions construites à partir d'une revue de littérature et de nombreux échanges avec les autres personnes de contact genre au sein des différentes universités. L'analyse des données montre clairement que les questions de conciliation vie privée/ vie professionnelle (70% d'accord ou tout à fait d'accord) et la maternité (67%) sont perçus

comme les raisons majeures de cette sous-représentation des femmes par une majorité des répondants tout comme les stéréotypes et préjugés (60% d'accord ou tout à fait d'accord). Une majorité (54%) pensent que le temps passé pour les services à la communauté peut être pénalisants pour les femmes, mais pas nécessairement le temps passé pour les cours. Là aussi il faudra essayer d'objectiver ce qu'est ce service à la communauté qui peut pénaliser les femmes dans la carrière. Les femmes auraient aussi moins de séjour à l'étranger (43%). Nous ne disposons pas de données statistiques qui nous permettent de valider cette information hormis les informations des séjours financés par le FNRS qui ne montraient pas une sous-représentation des femmes dans ces financements. L'obligation de séjour à l'étranger est sans doute à mettre en lien avec les critères de promotions perçus comme pénalisants pour les femmes par 47 % des répondants.

Sur les pistes d'action, les avis sont très partagés. Premier élément à mettre en évidence : les quotas ne sont pas perçus comme une mesure efficace. Seulement 16 % sont plutôt d'accord, 6% tout à fait d'accord. La mesure qui semble susciter le plus d'adhésion c'est plus de femmes aux postes de responsabilité et aux postes de vice-recteurs à l'Ulg (75% y sont plutôt favorable), mesure qui, paradoxalement, risque de passer par des quotas ! On voit aussi un intérêt pour certaines mesures qui relèvent des actions positives comme un coaching des femmes dans leur carrière académique ou des mesures de financement des gardes d'enfants (68%), mesure qui aurait l'avantage de concerner les deux sexes. 47% pensent qu'il faut revoir les critères de recrutement et de promotion. Les autres universités francophones, comme l'ULB, ont lancé des projets en ce sens.

Nous sommes en train de finaliser un tableau comparatif des différentes pistes d'action lancées et réalisées dans les différentes universités francophones, mais aussi les universités qui ont participé à la dernière rencontre internationale Euraxess.

## **2.9 Politiques menées par l'Université pour favoriser l'égalité**

### *2.9.1 Politique Institutionnelle*

L'Université de Liège est impliquée dans les processus d'évaluation institutionnelle de l'Association européenne des universités (EUA). La procédure d'évaluation est comprise une évaluation de la position des femmes dans les carrières académiques et scientifiques. Nous réalisons dans le rapport détaillé un historique de la manière dont ce dossier a été traité par cette commission. Il paraît évident qu'il faudra revenir sur ce dossier dans cette commission à la lumière du contenu du présent rapport.

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

notamment par un objectif d'équité en matière de sécurité sociale, de retraite et de perspectives de carrière au sein des pays de l'Union. Ces recommandations sont exprimées dans la **Charte européenne du chercheur** et dans le **Code de conduite pour le recrutement des chercheurs**.

Le plan d'action prévoit des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes:

- L'élaboration de propositions pour un meilleur équilibre des genres au sein des organes de décision (action n° 4) ;
- La réalisation systématique et la publication de statistiques selon le genre à tous les niveaux des activités de recherche (action n° 5) ;
- L'établissement d'un inventaire des recherches sur le genre réalisées au sein de l'Université et l'augmentation de leur visibilité (action n° 6).
- En ce qui concerne le recrutement des chercheurs, le plan comprend un point dédié à la mise en place de formations de personnes spécialisées quant à la neutralité en matière de genre pour le recrutement (action n° 12).

#### *2.10 Inventaire des enseignements (ou cours isolés) et des recherches utilisant le genre*

Nous avons réalisé un inventaire des cours et des recherches qui traitent du genre, la liste n'est sans doute pas exhaustive, nous sommes partis, en effet, d'une liste de mots-clés à partir de myULg. Il n'existe à l'ULg que très peu de cours qui visent à interroger une discipline sous l'angle du genre. Pourtant, de tels cours existent dans de nombreuses universités et informent les étudiants des recherches féministes en lien avec leur champ disciplinaire. Il y aurait sans doute des actions à mener pour créer et soutenir la mise en place de tel cours, pourquoi pas par la création d'une chaire interdisciplinaire et interfacultaire Genre et Diversité qui existe dans de nombreuses universités.

Depuis plusieurs années est en discussion, autour du groupe Sophia<sup>5</sup> et de l'Université des Femmes, la question de créer un master genre interuniversitaire et interdisciplinaire. Un rapport a été réalisé en 2011 pour l'Institut de l'Égalité des Femmes et des Hommes. **L'objectif de ce master est de former des spécialistes capables de structurer des politiques d'égalité, de mettre en place des modèles de gouvernance et de gestion plus égalitaires ainsi que d'analyser les retombées de ces derniers sur le fonctionnement des organisations.** Le cabinet de la Ministre Simonis et du Ministre Marcourt arriveront prochainement avec des propositions au CREF.

Le groupe des experts genre a par ailleurs interpellé le CREF pour la création d'un code « genre / égalité » visant à identifier les recherches ciblées sur ces thématiques.

---

<sup>5</sup> <http://www.sophia.be/index.php/fr/annoncements/view/1843>

### 3 Propositions pour un plan d'action

Un plan d'action doit être établi pour chaque université. Nous proposons un plan d'action qui s'inscrit dans la perspective du gendermainstreaming en visant à établir un regard transversal qui inclut le genre dans la plupart des politiques institutionnelles. Nous proposons ainsi de démarrer un processus de réflexion avec les acteurs déjà en place dans l'organisation comme l'AEE, la R&D, le service RH, la cellule Radius (pour la collecte de données annuelles), la commission d'évaluation qualité et un travail de concertation avec les différents experts et conseillers traitant de l'accueil des étudiants et/ou des politiques de gestion du personnel.

Par ailleurs, un plan d'action doit comprendre différents types d'actions.

- L'égalité de droit semble acquise dans la plupart des procédures de l'Ulg, notons toutefois la remarque formulée sur l'identification des femmes par le nom de leur conjoint dans la base de données de l'Ulg, qui constitue potentiellement une information discriminatoire. Il faudrait remédier rapidement à cette situation, en supprimant cette situation, à l'exception de celles (ou ceux) qui font la demande expresse d'être identifiée avec leur nom et celui de leur conjoint.
- Des actions positives qui visent un public-cible, en l'occurrence ici les femmes, comme par exemple, le renforcement du FERULg avec la mise en place d'un réel réseau interdisciplinaire et interfacultaire (plusieurs universités ont mis en place un groupe formel qui reprend un représentant de chaque faculté) ou d'un coaching des femmes doctorantes ou scientifiques pour les inciter à déposer des dossiers pour une carrière académique ou soutenir les doctorantes pendant leur congé de maternité. Une action devrait être aussi menée autour de la question du remplacement des académiques pour leurs cours pendant le congé de maternité, les règles sont loin d'être claires et notre enquête montre des pratiques très différentes d'une faculté à l'autre. On pourrait aussi imaginer des actions qui visent à encourager plus de mixité dans certains filières d'enseignement.
- Des discriminations positives avec une politique de quotas, pour augmenter, par exemple, le nombre de femmes dans les organes de décision, dans les Honoris Causa ou dans les commissions et jurys. On pourrait imaginer au moins l'obligation d'avoir chaque fois des listes de candidats qui comprennent le nom d'un homme et d'une femme.
- Des actions plus systémiques visant à traiter la question de l'égalité de traitement avec une discussions, par exemple, de certaines politiques de GRH, sur les critères de promotion (notamment la question de l'obligation de séjour à l'étranger) ou les modalités de désignation des représentants des différentes commissions.

Nous en reprenons quelques actions qui nous apparaissent prioritaires comme

- Atelier de réflexion avec les doctorant-e-s sur les manières de concilier vie académique et vie privée, sur leur vision des contraintes de la vie académique, sur leurs attentes par rapport à leur carrière en visant un regard critique sur les contraintes perçues en regard de leur sexe.
- Sensibilisation des jurys, acteurs clés de la vie universitaire aux stéréotypes sexués et aux préjugés ainsi qu'à l'impact que cela peut avoir sur leur jugement.
- Sensibilisation des filles et des femmes à la création de centres de recherche, de spin-offs, à l'intérêt de prendre des responsabilités dans les facultés comme doyen.
- Créer des focus group pour discuter du présent rapport et des résultats de l'enquête dans l'idée d'une appropriation collective des pistes d'action proposées à l'intérieur des différentes facultés et entités (avec Commission d'évaluation institutionnelle, AEE, R&D, GRH, Radius, commission des doyens, associations des étudiants, etc.).
- Supprimer pour l'ensemble du personnel de Liège, la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande.
- Revoir la question de l'obligation du séjour à l'étranger, sur ses modalités. Il faudrait, pour nous, maintenir les encouragements à séjourner à l'étranger mais être plus souple sur les modalités, pas nécessairement un an (formule plus modulaire) et sur le moment pour réaliser ce séjour. Le mettre dans les critères de promotion oblige à le positionner dans les dix premières années de la carrière alors qu'il pourrait venir plus tard dans une carrière.
- Questionner les critères de promotion, ou plus exactement, pouvoir les moduler en regard des contextes familiaux et personnels.
- Augmenter la visibilité des femmes pouvant servir de modèles pour la carrière académique : introduire un quota dans les Honoris Causa (voire imposer le fait d'avoir autant de femmes que d'hommes), voir aussi dans la Chaire franqui et autres titres honorifiques, pour les orateurs à des colloques et des conférences, les guest speakers, sur les sites internet et plateformes de cours, etc.
- Féminiser les noms, titres et fonctions.
- Présenter les conclusions du rapport à la concertation sociale
- Mener des actions pour agir au niveau de l'orientation scolaire et du choix des études pour favoriser plus de mixité et une plus grande présence de l'un et l'autre sexe dans les filières où ils sont sous-représentés.
- Rendre plus visible les études sur le genre, le gendermainstreaming et le genderbudgeting notamment en créant un code interdisciplinaire pour le CREF

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

La visibilité de la position de l'Ulg en regard de cette problématique devrait être améliorée à l'instar de ce qui existe actuellement à l'ULB, UCL ET à Namur.

Il faudrait:

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

Annie Cornet, Boston (Harvard Business School) – en sabbatique

13 avril 2015.