RAPPORT SUR L'ÉTAT DE L'ÉGALITÉ DE GENRE
2015

F.R.S.-FNRS

LA LIBERTÉ DE CHERCHER

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

TABLE DES MATIERES

1. Introduction et méthodologie 5
2. Indicateurs communs 6
3. Instruments de financement du F.R.S.-FNRS 9
4. Faits et chiffres – F.R.S.-FNRS 11
4.1. Candidatures 11
4.2. Taux de succès 17
4.3. Taux de succès (budgets octroyés) 23
4.4. Mandataires en fonction 27
4.5. Evaluation 33
4.6. Gouvernance 39
4.7. Champ-descripteur « IDR-32 Etudes de genre » 43
4.8. Congés de maternité et de paternité des mandataires 47
5. Tableau commun des bonnes pratiques 50
6. Crédits - Remerciements 74

1. INTRODUCTION ET MÉTHODOLOGIE

Dans le cadre d'une subvention accordée au F.R.S.-FNRS par le Gouvernement de la Communauté Française en 2015, le F.R.S.-FNRS produit pour la première fois cette année un rapport sur l'état de l'égalité de genre.

Celui-ci a pour but de dresser un état des lieux à propos de la question du genre au F.R.S.-FNRS. Il se base principalement sur une série d'indicateurs qui ont été proposés par le F.R.S.-FNRS et validés par le groupe des « personnes de contact genre » de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), composé de représentants des différentes universités et du F.R.S.-FNRS.

En guise d'introduction, le rapport reprend un tableau comparatif d'indicateurs communs aux différentes institutions universitaires et au F.R.S.-FNRS.

Ensuite, chaque section de ce rapport traite d'un aspect précis des activités en vigueur au sein du F.R.S.-FNRS. Il est question successivement des candidatures reçues, des taux de succès appliqués, des mandataires en fonction (au 1er février 2016), des instances d'évaluation, de la gouvernance du Fonds, du champ-descripteur lié aux études de genre (récemment introduit), et des congés de maternité et de paternité pris par les mandataires. Chaque section fait l'objet d'une brève introduction spécifique. Les chiffres clés sont ensuite présentés sous forme de tables et de figures, et finalement commentés.

Les données présentées au sein de ce rapport sont issues de la base de données SEMAPHORE ainsi que des bases de données internes du F.R.S.-FNRS. Le sexe lié à une demande de financement est toujours défini par celui du candidat ou, pour les crédits et projets, par celui de son promoteur principal. Sauf mention contraire, les demandes inéligibles ou retirées (avant les réunions des commissions scientifiques) ne sont pas prises en compte dans les calculs.

Le F.R.S.-FNRS est très sensible à la question du genre et monitore depuis plusieurs années un ensemble d'indicateurs liés au genre de manière à s'assurer notamment qu'aucun biais lié au genre ne puisse être détecté dans le cadre des processus de sélection que le Fonds organise. Cette démarche s'intègre dans le cadre du monitoring des processus d'évaluation du Fonds et de leur optimisation permanente.

2. INDICATEURS COMMUNS

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

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

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

1) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 1er et le 2e cycles des études pour l'année académique 2015-2016. Ne concerne pas le FRS-FNRS.

2) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 3e cycle des études pour l'année académique 2015-2016. Pour le FRS-FNRS : les doctorant.e.s (ASP, FRIA, FRESH, CSD, SD) au 1er février 2016.

3) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 1er et du 2e cycles des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.

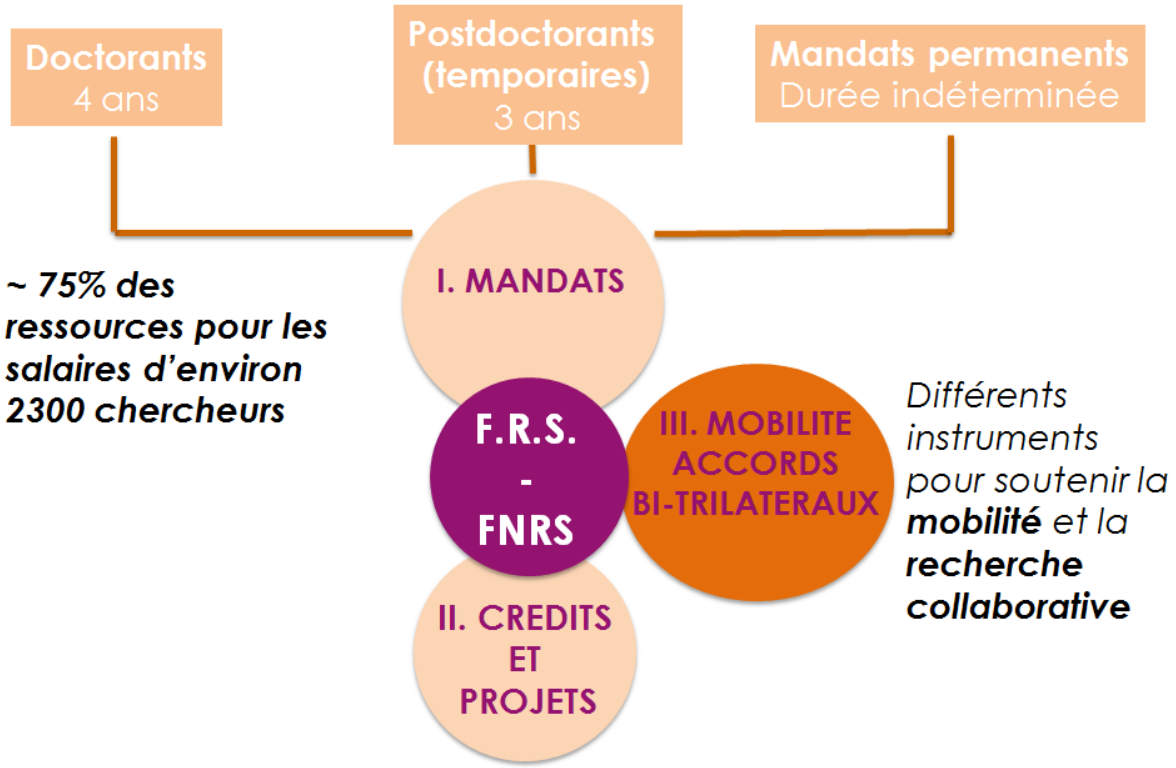
4) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 3e cycle des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.

5) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel administratif et technique au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : le personnel administratif au 1er février 2016.

6) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel scientifique temporaire au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les post-doctorant.e.s (chargé.e.s de recherche) au 1er février 2016.

7) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel académique ou équivalent (selon la définition de chaque université) au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les mandataires permanent.e.s (CQ, MR, DR) au 1er février 2016.

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



Glossaire

ASP
Aspirant
Bourses de recherche pour réaliser une thèse de doctorat (2 ans renouvelable une fois)

BSD
Bourse spéciale de doctorat

CDR
Crédit de recherches

CCD
Clinicien Chercheur Doctorant
Bourse de recherche pour médecins en cours de spécialisation pour réaliser une thèse de doctorat en parallèle à une formation clinique (2 ans mi-temps renouvelable une fois)

CCS
Clinicien Chercheur Spécialiste

CQ
Chercheur qualifié
Contrat d'emploi à durée indéterminée pour chercheur confirmé

CR
Chargé de recherches

CS
Collaborateur scientifique

CSD
Candidat Spécialiste Doctorant

CTP
Chercheur Temporaire Post-doctorant

DR
Directeur de recherches. Promotion après le mandat de Maître de Recherches (MR).

EQP
Equipement

ESFRI
« European Strategy Forum on Research Infrastructures » est un instrument stratégique crée pour développer l'intégration scientifique de l'Europe et pour renforcer son implantation internationale. Sa mission est de faciliter, tant au niveau décisionnel que stratégique, la mise en place d'initiatives ayant comme finalité un développement et une utilisation plus efficace des infrastructures de recherche.

FRFS
Fonds pour pour la Recherche Fondamentale Stratégique

Foresight
Commission scientifique concernant tout projet de recherche dont l'objectif est de s'attaquer à un problème en rapport avec le développement durable (aspects sciences de la nature, sciences appliquées, sciences humaines et sociales)

FRESH
Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines

FRFC
Fonds de la Recherche Fondamentale Collective

FRIA
Le Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture. Bourse de doctorat 2 ans renouvelable une fois.

FRSM
Fonds de la Recherche Scientifique Médicale

FWB
Fédération Wallonie Bruxelles (anciennement Communauté française de Belgique)

IISN
Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires

MIS
Mandat d'Impulsion scientifique

MIS Ulysse
Mandat de recherches post-doctorales et direction d'une équipe de recherche, pour chercheurs belges ou étrangers résidant depuis minimum 5 ans à l'étranger (2 ans + 1 an)

MR
Maître de recherches. Promotion après le mandat de Chercheur Qualifié (CQ)

PDR
Projet de recherches

SD
Spécialiste Doctorant

SEN
Sciences exactes et naturelles

SHS
Sciences humaines et sociales

SPD
Spécialiste postdoctorant

SVS
Sciences de la vie et de la santé

3. INSTRUMENTS DE FINANCEMENT DU F.R.S.-FNRS

Le Fonds de la Recherche Scientifique – FNRS (F.R.S.-FNRS) est l'agence de financement de la recherche fondamentale en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Doté d'un budget annuel d'environ 180M€, le Fonds dispose d'un ensemble d'instruments de financement destinés au financement de la recherche fondamentale au sein principalement des six universités FWB. L'appartenance à certaines institutions hors-universités FWB (certains instituts fédéraux par exemple) ouvre également l'accès à des financements F.R.S.-FNRS sous certaines conditions.

75% des ressources du F.R.S.-FNRS permettent de payer les salaires de chercheurs mandataires qui poursuivent leurs recherches au sein d'une des six universités FWB. Le F.R.S.-FNRS dispose également d'instruments « Crédits et Projets » permettant de financer des frais de fonctionnement, des frais d'équipement et de personnel nécessaires à la réalisation de projets de recherche introduits par des promoteurs disposant de fonctions permanentes au sein des universités FWB. Pour finir, le F.R.S.-FNRS propose également différents instruments permettant de soutenir la mobilité des chercheurs et la recherche collaborative.

La mission centrale du F.R.S.-FNRS consiste à recevoir un ensemble de demandes de financement présentées dans le cadre d'appels à propositions définis et à organiser l'évaluation des candidatures reçues de manière à identifier celles qui feront par la suite l'objet d'un financement. Au niveau national, le F.R.S.-FNRS organise deux appels à propositions principaux par an (un appel « Bourses et Mandats » et un appel « Crédits et Projets »), auxquels s'ajoutent deux appels dédiés au financement de bourses de doctorat octroyées sur base d'interviews : un appel FRIA (Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et l'Agriculture) et un appel FRESH (Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines). A ceux-ci s'ajoutent différents appels à propositions d'importance moindre en termes de nombre de candidatures reçues : appels « Grands Equipements/Infrastructures », appels « FRFS-WELBIO », appels « FRFS-WISD ». Ce rapport ne traite pas de ces appels secondaires ni des appels internationaux auxquels le F.R.S.-FNRS participe (ERA-NETs, etc) ou des instruments de mobilité et séjours à l'étranger.

La plateforme web SEMAPHORE est centrale dans le cadre de l'organisation des appels à propositions puisqu'elle permet aux candidats de déposer leur(s) demande(s) de financement et aux évaluateurs d'y accéder puis de soumettre leurs évaluations.

4. Faits et chiffres – F.R.S.-FNRS

4.1. Candidatures

L'objet de cette section est de présenter les chiffres relatifs aux candidatures reçues en 2015 par le F.R.S.-FNRS dans le cadre de ses principaux instruments de financement. Les demandes retirées (avant commission scientifique) et les inéligibles ne sont jamais prises en compte au sein de ce rapport, sauf mention contraire explicite. De même, seules les nouvelles demandes sont présentées, pas les renouvellements. Pour finir, en termes de genre, une demande de financement est toujours définie par le sexe du demandeur pour les « Bourses et Mandats » et pour les « Crédits et Projets » par celui du promoteur principal de la demande.

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Mandats : doctorants	Aspirant	242	203	445	54,4%	45,6%
	Spécialiste Doctorant	5	2	7	71,4%	28,6%
	Candidat Spécialiste Doctorant	7	5	12	58,3%	41,7%
	Boursier FRESH	33	14	47	70,2%	29,8%
	Boursier FRIA	146	225	371	39,4%	60,6%
Mandats : postdoctorants (temporaires)	Chargé de recherches	218	270	488	44,7%	55,3%
	Spécialiste Postdoctorant	5	2	7	71,4%	28,6%
Mandats permanents	Chercheur qualifié	40	79	119	33,6%	66,4%
	Maître de recherches	6	14	20	30,0%	70,0%
	Directeur de recherches	5	10	15	33,3%	66,7%
	Mandat d'impulsion scientifique - mobilité Ulysse		1	1	0,0%	100,0%
Crédits et projets (candidats = chercheurs permanents FWB)	Crédit de recherche	77	165	242	31,8%	68,2%
	Crédit d'équipement	11	43	54	20,4%	79,6%
	Mandat d'impulsion scientifique	12	32	44	27,3%	72,7%
	Projet de recherche	87	207	294	29,6%	70,4%
	Total	**894**	**1272**	**2166**	**41,3%**	**58,7%**

Table 1. Nombre de demandes de financement (valeurs absolues et relatives) introduites en 2015 dans le cadre des principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS, par sexe et par instrument (FRESH : Sciences Humaines et Sociales ; FRIA : Sciences Exactes et Naturelles et Sciences de la Vie et de la Santé).

De manière générale, les femmes ont été moins nombreuses que les hommes à introduire une demande de financement en 2015 via l'un des principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS. On observe cependant que la proportion de femmes candidates **diminue** progressivement **avec le niveau du mandat** et atteint son niveau le plus bas pour les Crédits et Projets.

C'est au niveau des mandats doctoraux que l'on observe les plus grandes proportions de femmes candidates. La proportion la plus élevée de femmes parmi les candidats revient aux bourses FRESH (mandats doctoraux dans le domaine des Sciences Humaines et Sociales) avec une proportion de **70,2%** (on observe aussi 71,4% de femmes candidates au mandat de Spécialiste Doctorant, mandat mi-temps de clinicien qui présente un nombre total plus faible de candidats).

Le mandat postdoctoral temporaire de Chargé de recherches a été sollicité en 2015 par **44,7%** de femmes, ce qui est légèrement moins important que ce qu'on observe pour les mandats de niveau doctoral (à l'exception des boursiers FRIA). Le mandat postdoctoral mi-temps de clinicien de Spécialiste postdoctorant a quant à lui été sollicité par 71,4% de femmes mais le nombre total de candidats est moins élevé.

Les mandats permanents (le premier niveau de mandat permanent qu'est celui de Chercheur qualifié et les promotions aux rangs de Maître de recherches et de Directeur de recherches) sont sollicités par des proportions moins élevées de femmes (33,6%, 30,0% et 33,3% respectivement).

C'est au niveau des demandes de Crédits et Projets que les proportions de femmes candidates sont les moins importantes (**20,4%** à **31,8%** de femmes candidates en fonction de l'instrument considéré). Ceci peut s'expliquer par le fait que seuls les chercheurs disposant d'un poste permanent (ou assimilé) au sein d'une université FWB sont habilités à soumettre de telles demandes. Cependant, les proportions de femmes occupant ce type de postes (personnel académique des universités, mandataires permanents du F.R.S.-FNRS, etc) sont largement inférieures aux proportions d'hommes. Les statistiques du Cref indiquent par exemple qu'en 2014 les femmes représentaient **26,5%** des ETP du personnel académique au sein des universités FWB[1]. Parmi les mandataires permanents du F.R.S.-FNRS, les femmes représentaient début 2016 **32,8%** de ceux-ci (voir les détails à la section 2.4 de ce rapport).

Ces chiffres correspondent parfaitement aux proportions de femmes candidates aux demandes de Crédits et Projets du F.R.S.-FNRS. Les proportions de femmes étant largement inférieures à celles des hommes parmi les chercheurs éligibles à ce type de demandes de financement, il est logique que celles-ci soient également moins nombreuses parmi les candidats.

[1] Source : site web du Cref – Voir à l'adresse : http://www.cref.be/annuaires/2014/tab_4-1-1.pdf

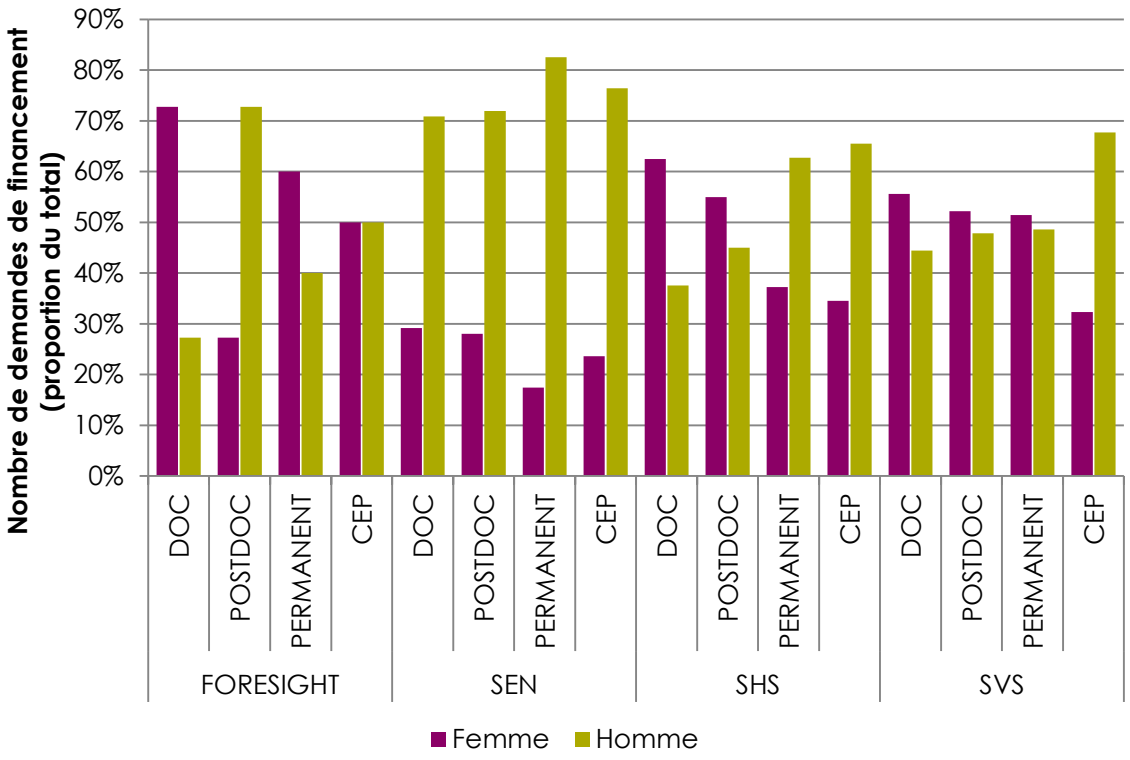


Figure 1. Nombre de demandes de financement (valeurs relatives) introduites en 2015 dans le cadre des principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS, par grand domaine scientifique (FORESIGHT : commission interdisciplinaire en développement durable, SEN : Sciences Exactes et Naturelles, SHS : Sciences Humaines et Sociales, SVS : Sciences de la Vie et de la Santé), par sexe et par catégorie d'instruments de financement (DOC : mandats de niveau doctoral ; POSTDOC : mandats de niveau postdoctoral (temporaire) ; PERMANENT : mandats permanents ; CEP : crédits et projets).

C'est en sciences exactes et naturelles (SEN) que l'on retrouve les proportions les plus importantes de candidatures masculines, toutes catégories d'instruments de financement confondues (**26,2%** de candidatures féminines). Suivent ensuite les sciences de la vie et de la santé (SVS, **45,4%** de candidatures féminines), la FORESIGHT (commission interdisciplinaire en développement durable, **51,4%**) et pour finir les sciences humaines et sociales (SHS) qui présentent la plus haute proportion de candidatures féminines (**53,6%** de femmes candidates, tous instruments de financement confondus).

Quel que soit le grand domaine scientifique considéré (sauf FORESIGHT mais le faible nombre de candidatures rend les conclusions plus difficiles), c'est au niveau des CEP (Crédits et Projets) que les proportions de femmes candidates sont les plus faibles (mis à part au niveau des permanents SEN où les taux de femmes candidates sont plus faibles pour les CEP).

4.2. TAUX DE SUCCÈS

Les demandes de financement introduites auprès du F.R.S.-FNRS sont soumises à un processus d'évaluation répondant aux standards internationaux en la matière et dont le résultat permet d'aiguiller le Conseil d'Administration du Fonds dans les décisions d'octroi qu'il aura à prendre en fin de processus.

Pour la majorité des instruments de financement, l'évaluation se fait en deux étapes : tout d'abord une évaluation à distance de chaque dossier par plusieurs experts internationaux pointus dans le domaine de la demande de financement et ensuite une consolidation par les commissions scientifiques qui se réunissent au F.R.S.-FNRS. En ce qui concerne les instruments de niveau doctoral (tels que ASP, CSD, SD, FRIA et FRESH), l'évaluation a lieu en une seule étape (examen du dossier par les commissions scientifiques pour ASP, CSD et SD et interviews face à un jury pour FRIA et FRESH).

Les contraintes budgétaires ne permettent pas au F.R.S.-FNRS de financer l'ensemble des demandes de financement reçues. Le conseil d'administration du Fonds décide donc lors de chaque appel des taux de succès qu'il appliquera pour chaque instrument de financement, en prenant en compte les contraintes budgétaires auxquelles le Fonds est soumis.

L'objet de cette section est de présenter les chiffres relatifs aux taux de succès (nombre de demandes octroyées / nombre de demandes reçues) observés en 2015 par sexe, et ce pour les principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS.

		Taux de succès femmes	Taux de succès hommes	Taux de succès global
Mandats : doctorants	Aspirant	24,0%	23,2%	23,6%
	Spécialiste Doctorant	40,0%	0,0%	28,6%
	Candidat Spécialiste Doctorant	14,3%	60,0%	33,3%
	Boursier FRESH	45,5%	35,7%	42,6%
	Boursier FRIA	30,1%	36,4%	34,0%
Mandats : postdoctorants (temporaires)	Chargé de recherches	19,3%	16,3%	17,6%
	Spécialiste Postdoctorant	60,0%	50,0%	57,1%
Mandats permanents	Chercheur qualifié	5,0%	6,3%	5,9%
	Maître de recherches	66,7%	100,0%	90,0%
	Directeur de recherches	60,0%	70,0%	66,7%
	Mandat d'impulsion scientifique - mobilité Ulysse	/	0,0%	0,0%
Crédits et projets (candidats = chercheurs permanents FWB)	Crédit de recherche	26,0%	46,7%	40,1%
	Crédit d'équipement	18,2%	25,6%	24,1%
	Mandat d'impulsion scientifique	16,7%	34,4%	29,5%
	Projet de recherche	23,0%	25,1%	24,5%
	Total	**24,4%**	**28,2%**	**26,6%**

Table 2. Taux de succès (nombre de demandes octroyées / nombre de demandes reçues) des femmes et des hommes en 2015 dans le cadre des principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS (FRESH : Sciences Humaines et Sociales ; FRIA : Sciences Exactes et Naturelles et Sciences de la Vie et de la Santé).

Si les taux de succès des femmes et des hommes sont relativement comparables concernant les instruments Mandats, on observe pour les Crédits et Projets des taux de succès systématiquement plus élevés pour les hommes. C'est aussi dans cette catégorie de demandes de financement que les candidats masculins sont majoritaires (voir section 4.1).

Au niveau des mandats doctoraux, les taux de succès des femmes et des hommes sont globalement comparables. Ils sont majoritairement plus élevés pour les femmes, mis à part pour le FRIA où ils sont légèrement inférieurs, et pour le mandat mi-temps de Candidat Spécialiste Doctorant (pour lequel il est difficile de tirer des conclusions vu le faible nombre de candidats).

Concernant les mandats postdoctoraux temporaires, les taux de succès des femmes sont dans les deux cas plus élevés que ceux des hommes.

Pour les mandats permanents, les taux de succès sont comparables et s'ils diffèrent légèrement (Maître de Recherches), c'est principalement dû au faible nombre de candidats pour le mandat en question en 2015.

Au niveau des demandes de Crédits et Projets par contre, les taux de succès des femmes sont systématiquement moins élevés que ceux des hommes, mis à part pour les PDR où ils sont comparables. L'instrument PDR représente cependant l'instrument le plus important, avec **66,8%** des montants accordés dans le cadre de l'appel Crédits et Projets 2015.

Même si ces différences en termes de taux de succès touchent uniquement des instruments qui représentent au final une faible proportion des budgets alloués par le F.R.S.-FNRS, le Fonds est particulièrement attentif à cette problématique potentielle et contrôlera dès la fin de l'année 2016 la répétition éventuelle de ces différences.

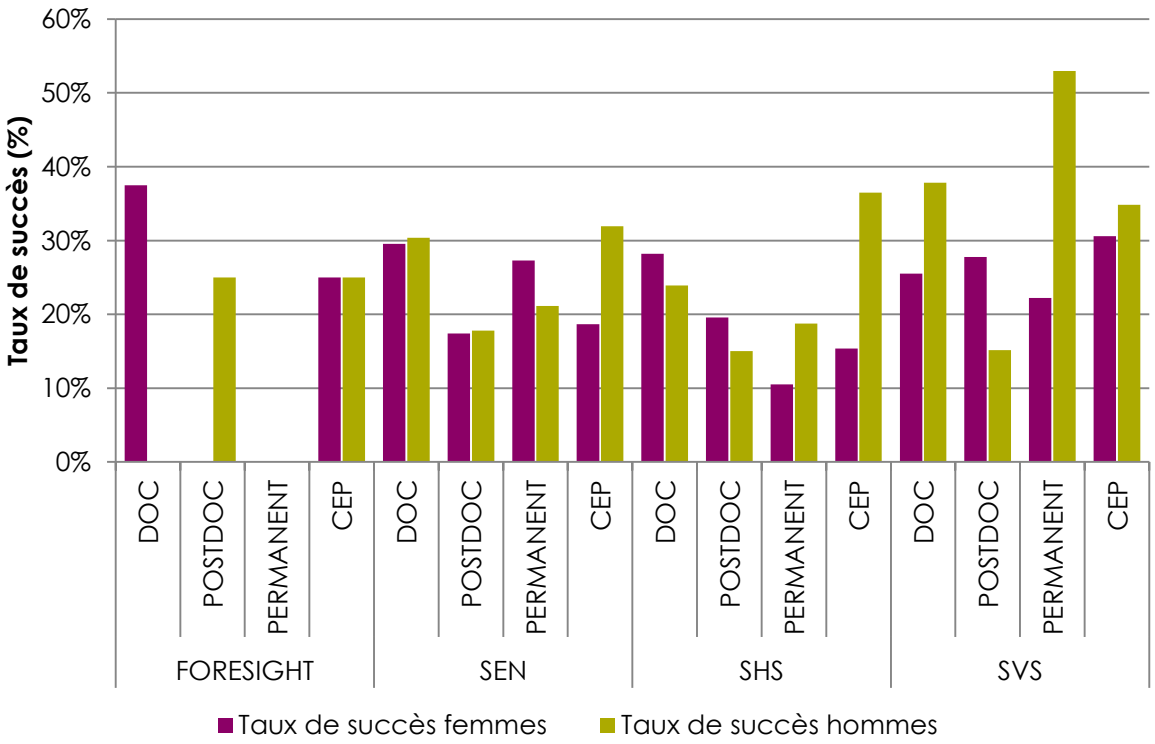


Figure 2. Taux de succès des femmes et des hommes en 2015 dans le cadre des principaux instruments de financement du F.R.S.-FNRS, par grand domaine scientifique et par catégorie d'instruments de financement (DOC : mandats de niveau doctoral ; POSTDOC : mandats de niveau postdoctoral (temporaire) ; PERMANENT : mandats permanents ; CEP : crédits et projets).

Au niveau de la répartition des taux de succès des femmes et des hommes par grand domaine, on constate qu'en 2015 ils étaient comparables pour les mandats de niveau doctoral en SEN et SHS et plus élevés pour les hommes en SVS.

Concernant les mandats de niveau postdoctoral temporaires, les taux de succès sont plus élevés pour les femmes en SHS et SVS et comparables en SEN.

Au niveau des mandats permanents, les taux de succès sont de manière intéressante plus élevés pour les femmes en SEN et pour les hommes en SHS et SVS.

Au niveau des Crédits et Projets pour finir, les taux de succès sont plus élevés pour les hommes dans les trois grands domaines scientifiques, mais principalement en SHS, puis en SEN et pour finir en SVS où la différence est moins importante.

4.3. TAUX DE SUCCÈS (BUDGETS OCTROYÉS)

En ce qui concerne les instruments de financement Crédits et Projets, il est également possible de calculer les taux de succès en termes de budgets octroyés. Ceci revient à calculer la proportion de budget accordé par rapport au budget total sollicité par les candidats.

		Taux de succès femmes	Taux de succès hommes	Taux de succès global
Crédits et projets (candidats = chercheurs permanents FWB)	Crédit de recherche	28,6%	47,2%	41,3%
	Crédit d'équipement	7,4%	30,6%	25,3%
	Mandat d'impulsion scientifique	15,1%	35,5%	29,8%
	Projet de recherche	25,5%	26,9%	26,5%
	Total	**23,8%**	**30,2%**	**28,3%**

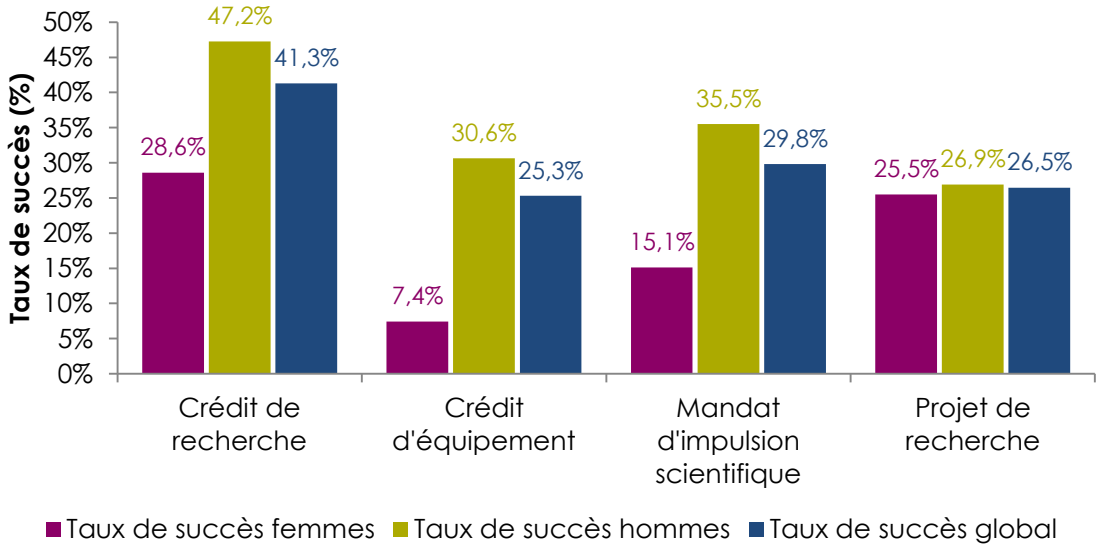


Figure 3. Taux de succès en termes de budgets octroyés en 2015 (montants totaux accordés / montants totaux sollicités) pour les instruments Crédits et Projets du F.R.S.-FNRS, par sexe

On observe ici des taux de succès comparatifs similaires à ce qui est présenté au sein de la section 2.2 de ce rapport. Les différences sont légèrement moins importantes pour les Crédits de Recherche et les Projets de Recherche mais elles sont par contre légèrement plus importantes pour les deux autres instruments (Crédits d'Equipement et Mandats d'Impulsion Scientifique).

4.4. MANDATAIRES EN FONCTION

Cette section a pour vocation de présenter quelques chiffres relatifs aux mandataires F.R.S.-FNRS en fonction à un moment précis, à savoir le 1er février 2016. Cette date a été choisie car elle permet de présenter un état de la situation au terme de l'année 2015. Les chiffres présentés ici ne comprennent pas le personnel lié au Télévie.

Le financement de mandataires (temporaires ou permanents) représente la partie la plus importante des dépenses annuelles du F.R.S.-FNRS (**70,4%** du soutien apporté aux chercheurs en 2015). Les mandataires obtiennent leur mandat après avoir soumis leur candidature dans le cadre d'un appel « Bourses et Mandats » ou d'un appel « FRIA » ou « FRESH », procédures compétitives organisées sur base annuelle par le F.R.S.-FNRS. Les chercheurs qualifiés (mandataires permanents) peuvent solliciter lors des appels « Bourses et Mandats » une promotion au rang de Maître de recherches après 8 années de service. Les Maîtres de recherches peuvent quant à eux solliciter une promotion au rang de Directeur de recherches à partir de leur quatrième année en tant que Maîtres de recherches.

Le nombre total de chercheurs permanents du F.R.S.-FNRS est fixe et fait l'objet d'une répartition définie des postes par université.

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
Mandats : doctorants	Aspirant	255	216	471	54,1%	45,9%
	Candidat Spécialiste Doctorant	6	8	14	42,9%	57,1%
	Spécialiste Doctorant	6	1	7	85,7%	14,3%
	Boursier FRESH	56	20	76	73,7%	26,3%
	Boursier FRIA	220	316	536	41,0%	59,0%
Mandats : postdoctorants (temporaires)	Chargé de recherches	118	142	260	45,4%	54,6%
	Spécialiste Postdoctorant	7	13	20	35,0%	65,0%
	Collaborateur scientifique	2	6	8	25,0%	75,0%
Mandats permanents	Chercheur qualifié	77	137	214	36,0%	64,0%
	Maître de recherches	36	73	109	33,0%	67,0%
	Directeur de recherches	17	56	73	23,3%	76,7%
	Total	**800**	**988**	**1788**	**44,7%**	**55,3%**

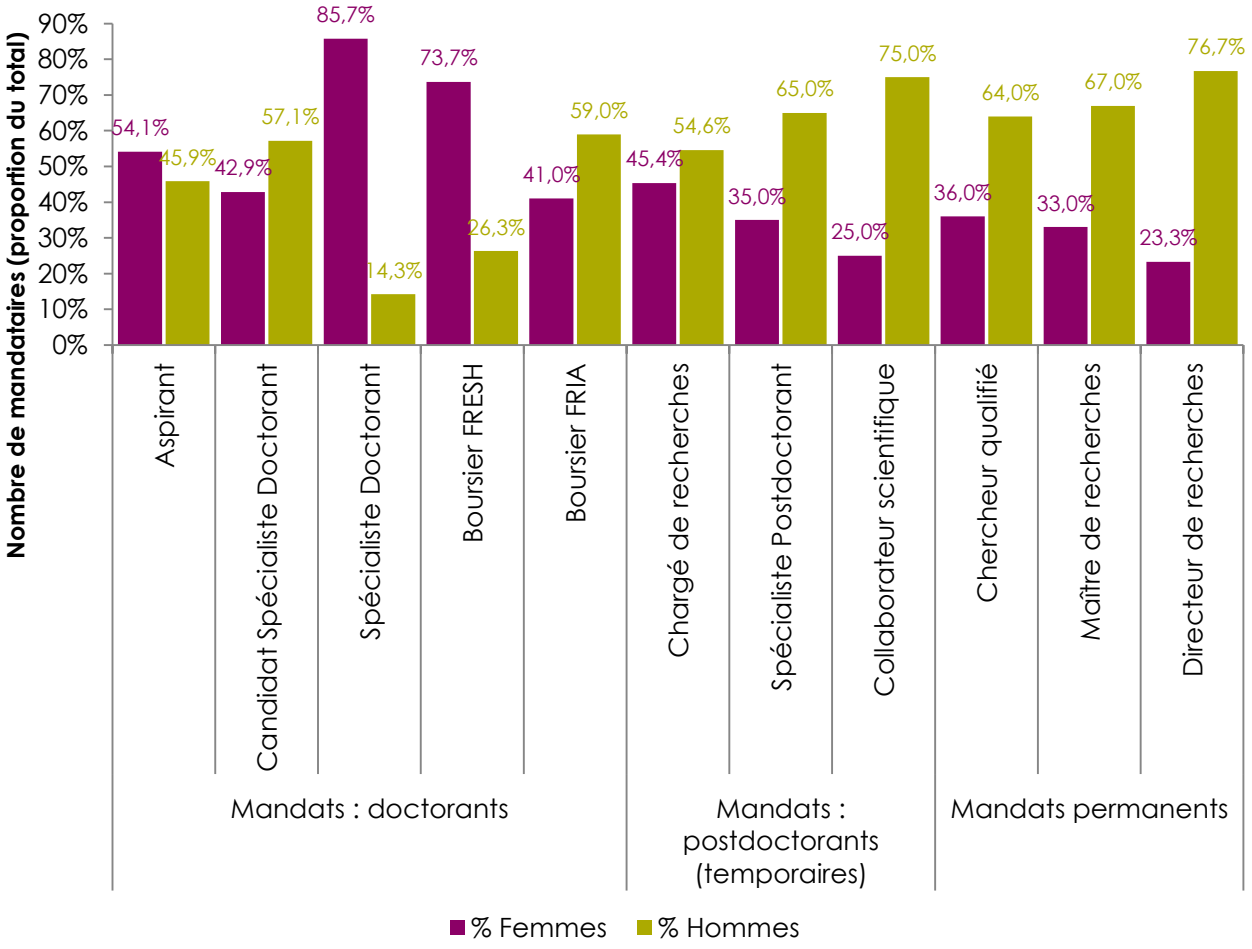


Figure 4. Répartition des mandataires F.R.S.-FNRS en fonction au 1er février 2016 (hors Télévie), par sexe et type de mandat (valeurs absolues et proportions) (FRESH : Sciences Humaines et Sociales ; FRIA : Sciences Exactes et Naturelles et Sciences de la Vie et de la Santé)

De manière globale, on n'observe pas de déséquilibre flagrant entre hommes et femmes au sein des mandataires en fonction (**44,7%** de femmes pour **55,3%** d'hommes), même si les hommes sont légèrement plus nombreux.

On observe cependant, comme c'était le cas au niveau des candidatures, une diminution des proportions de femmes en fonction qui dépend directement du niveau du mandat considéré. En effet, si au niveau des mandats doctoraux les proportions de femmes et d'hommes sont quasiment identiques (**49,2%** de femmes), les proportions de femmes diminuent légèrement au niveau des mandats postdoctoraux temporaires (**44,1%** de femmes) et de manière plus importante encore au niveau des mandats permanents (**32,8%** de femmes).

De même, la diminution progressive de la proportion de femmes s'observe également parmi les mandataires permanents étant donné qu'elle chute progressivement avec le niveau du mandat considéré (**36,0%** de femmes parmi les CQ, **33,0%** parmi les MR et **23,3%** parmi les DR).

		Femmes			Hommes		
			Age à la nomination (années)			Age à la nomination (années)	
		n	Moyenne	Ecart-type	n	Moyenne	Ecart-type
Mandats : doctorants	Aspirant	255	26,77	3,31	216	26,90	3,52
	Candidat Spécialiste Doctorant	6	27,17	1,32	8	27,97	1,77
	Spécialiste Doctorant	6	34,03	3,25	1	35,55	/
	Boursier FRESH	56	27,56	2,94	20	27,34	2,63
	Boursier FRIA	220	26,18	2,20	316	25,84	2,01
Mandats : postdoctorants (temporaires)	Chargé de recherches	118	31,87	3,09	142	32,38	3,37
	Spécialiste Postdoctorant	7	39,80	2,95	13	39,85	4,06
	Collaborateur scientifique	2	31,80	0,94	6	34,43	3,94
Mandats permanents	Chercheur qualifié	77	36,13	3,66	137	34,72	3,09
	Maître de recherches	36	44,02	3,66	73	43,78	4,02
	Directeur de recherches	17	46,97	5,02	56	46,13	5,67
	Total	**800**	**29,71**	**6,10**	**988**	**31,01**	**7,16**

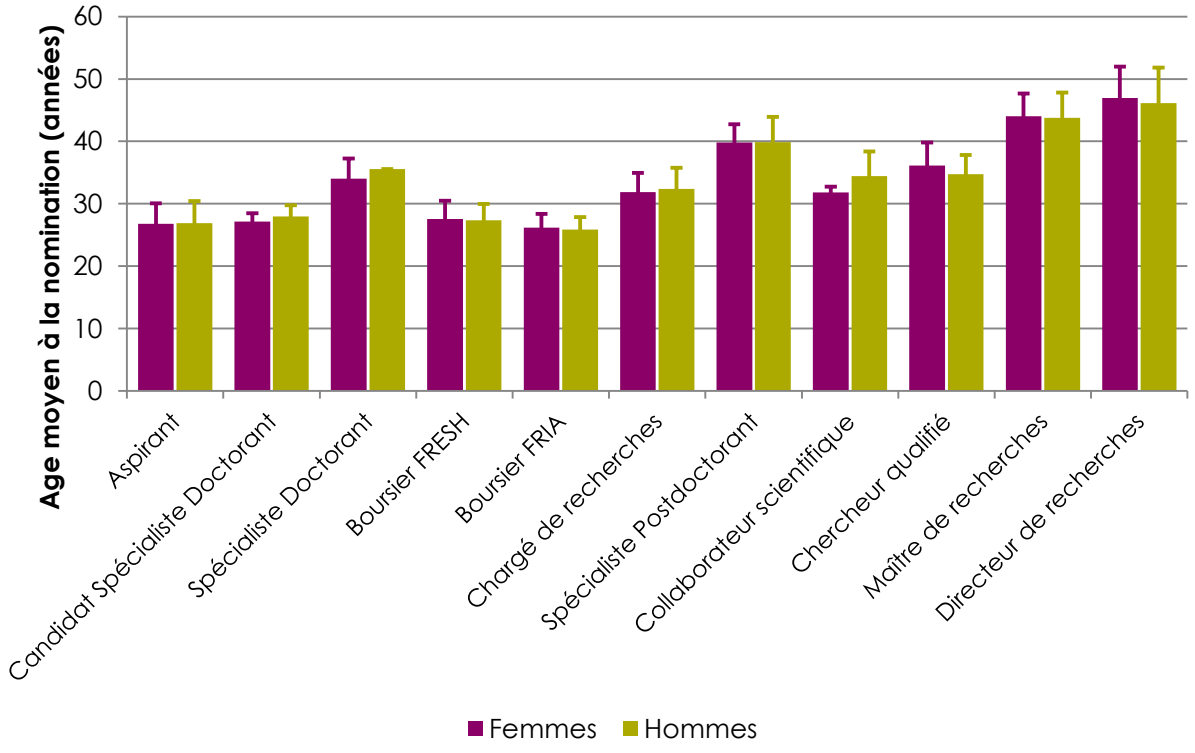
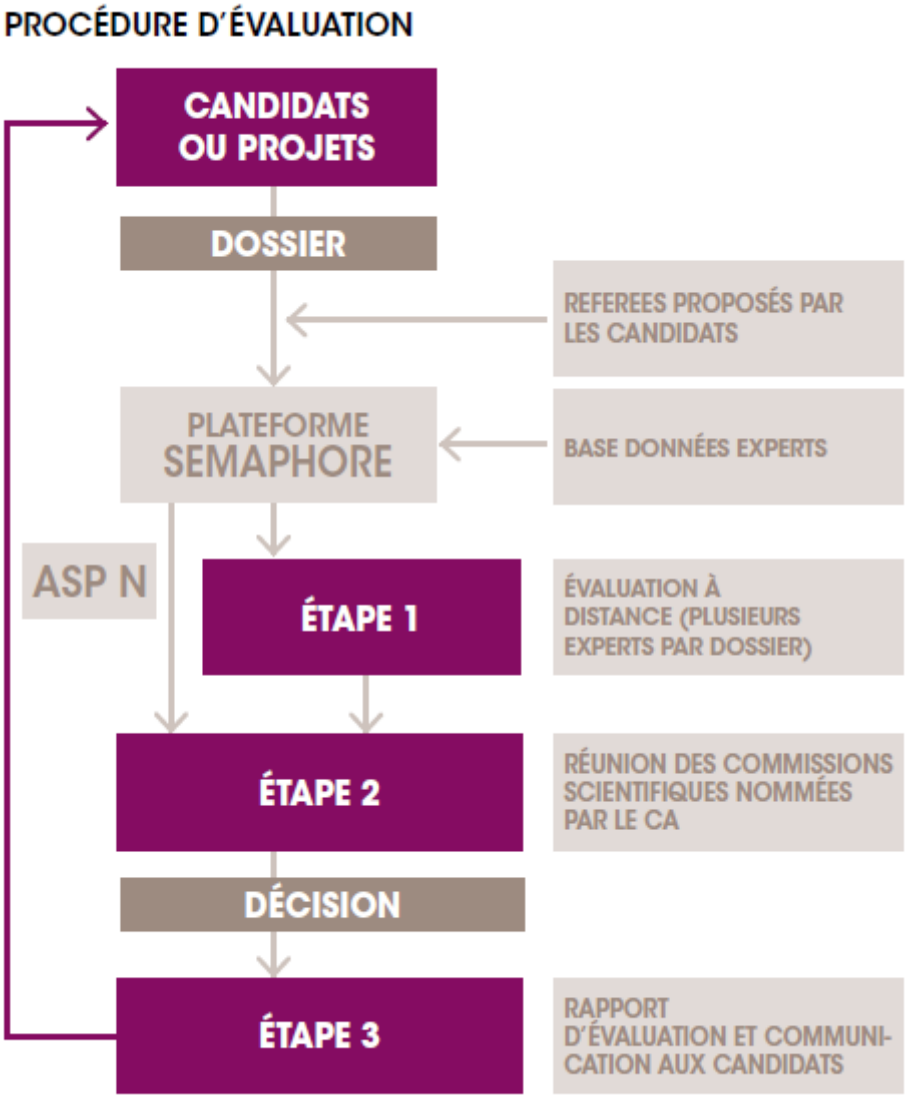


Figure 5. Ages moyens (± écart-type) des mandataires à la date de leur nomination, par sexe et par type de mandat (FRESH : Sciences Humaines et Sociales ; FRIA : Sciences Exactes et Naturelles et Sciences de la Vie et de la Santé)

Quel que soit le niveau du mandat considéré, on ne remarque pas de différences importantes entre hommes et femmes en termes d'âge moyen à la date de nomination. Ceci indique que les femmes ne mettent pas sensiblement plus longtemps que les hommes à atteindre un même poste.

Il faut malgré tout nuancer en gardant en tête que la candidature à la plupart des mandats F.R.S.-FNRS est conditionnée par le respect de critères d'éligibilité qui incluent notamment un nombre maximum d'années après le diplôme donnant accès au mandat sollicité (ces nombres d'années étant augmentés d'un an par accouchement ou adoption). Il est donc logique que les âges des mandataires au moment de leur nomination ne puissent pas différer de manière très importante, même si des différences restent possibles, particulièrement au niveau des promotions (MR, DR) qui ne sont pas soumises à des critères d'éligibilité imposant un nombre maximal d'années après la nomination ou l'obtention d'un diplôme.

Malgré l'absence de critères d'éligibilité de ce type, on n'observe aucune différence significative entre hommes et femmes en termes d'âge à la nomination en ce qui concerne les mandats de MR ou de DR.


PROCÉDURE D'ÉVALUATION
CANDIDATS OU PROJETS
DOSSIER
REFEREES PROPOSÉS PAR LES CANDIDATS
PLATEFORME SEMAPHORE
BASE DONNÉES EXPERTS
ASP N
ÉTAPE 1
ÉVALUATION À DISTANCE (PLUSIEURS EXPERTS PAR DOSSIER)
ÉTAPE 2
RÉUNION DES COMMISSIONS SCIENTIFIQUES NOMMÉES PAR LE CA
DÉCISION
ÉTAPE 3
RAPPORT D'ÉVALUATION ET COMMUNICATION AUX CANDIDATS

4.5. EVALUATION

Dans le cadre de cette section, nous nous sommes penchés sur les proportions relatives d'hommes et de femmes parmi les experts évaluateurs officiant pour le F.R.S.-FNRS.

Ces derniers sont répartis en deux groupes en fonction de l'étape des processus d'évaluations auxquels ils participent : les experts à distance qui participent à la première étape du processus d'évaluation (définis ici comme ayant effectué en 2015 une ou plusieurs évaluations de demandes de financement à distance pour le Fonds) et les membres des commissions scientifiques qui participent à la seconde étape du processus (définis ici comme faisant partie d'une des 14 commissions scientifiques dans le cadre de l'appel Bourses et Mandats 2015, premier appel organisé lors de cette année).

En 2015, **2643** experts distincts ont réalisé au minimum une évaluation pour le Fonds dans le cadre d'un de ses deux principaux appels (Bourses et Mandats 2015 et Crédits et Projets 2015). Ces experts sont principalement des chercheurs internationaux (quasi exclusivement hors Fédération Wallonie-Bruxelles). Ceux-ci ont accepté d'évaluer pour le Fonds une ou plusieurs demandes de financement en 2015. Dans ce cadre, ils sont invités à prendre connaissance du dossier (accessible en ligne via SEMAPHORE) et à l'évaluer via un formulaire en ligne selon un certain nombre de critères prédéfinis et connus des candidats. Leurs évaluations sont ensuite transmises aux membres des commissions scientifiques qui attribueront une note finale aux différentes demandes reçues et établiront un classement des demandes de financement reçues par instrument. Les rapports d'évaluation sont également transmis aux candidats en fin de processus (de manière anonyme et sans les notes attribuées). Chaque demande de financement est évaluée par 3 à 5 experts à distance (selon le type de dossier) de manière indépendante.

Les commissions scientifiques thématiques (au nombre de 14) sont composées de **210** membres au total (dont 40% issus d'institutions FWB et 60% issus d'institutions situées en dehors de la FWB, dont les Présidents). Celles-ci attribuent collégialement les notes finales aux demandes de financement reçues et établissent des priorités (classements). Pour ce faire, elles se basent notamment sur les évaluations à distance reçues. Elles rédigent pour chaque dossier un rapport final qui sera transmis au candidat. Les classements qu'elles établissent sont transmis au Conseil d'administration du Fonds qui en tient compte au moment de prendre les décisions d'octroi.

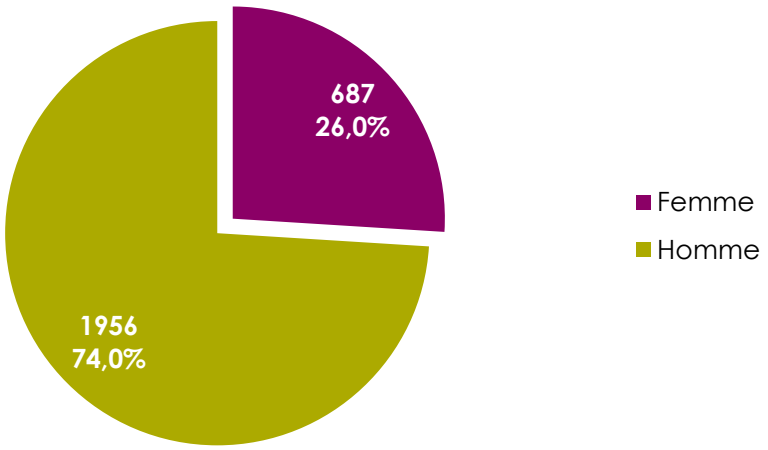


Figure 6. Répartition selon le sexe des experts à distance ayant effectué au minimum une évaluation à distance pour le F.R.S.-FNRS en 2015

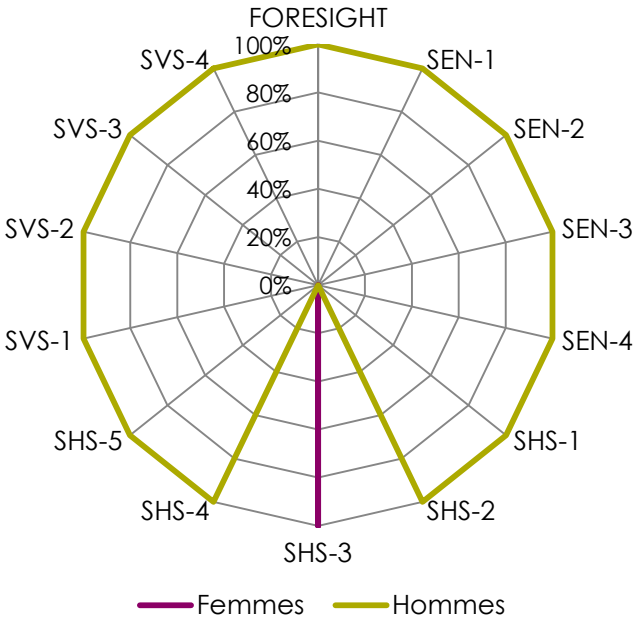


Figure 7. Répartition par sexe des Présidents des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS (appel « Bourses et Mandats 2015 »)

En 2015, **26,0%** des experts ayant effectué au minimum une évaluation à distance pour le Fonds étaient des femmes. Ces experts étaient donc pour la majorité d'entre eux (**74,0%**) des hommes. Le F.R.S.-FNRS, conscient de cette problématique, a décidé d'adopter une attitude proactive face à ce problème en incluant parmi les consignes régissant le choix des experts à distance la nécessité de respecter, dans la mesure du possible, un équilibre de genre parmi les experts sélectionnés. Néanmoins, le F.R.S.-FNRS n'a que peu de prise sur l'acceptation ou le refus des experts d'évaluer des propositions et ne peut donc que difficilement garantir un équilibre des genres parmi les experts qui effectuent des évaluations à distance.

Les Présidents des commissions scientifiques étaient en 2015 en très grande majorité des hommes (**92,9%**). Le F.R.S.-FNRS en est conscient et sensibilise de manière régulière le Comité d'accompagnement (les membres des commissions scientifiques sont nommés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité d'accompagnement) aux questions d'équilibre de genre au sein des commissions scientifiques. Le mandat des membres des commissions étant d'une durée de 3 ans, les rééquilibrages sont longs à mettre en place.

FORESIGHT (Interdisciplinaire : développement durable)
SEN-1 (Chimie, matériaux)
SEN-2 (Mathématiques, physique, astronomie)
SEN-3 (Sciences de l'ingénieur)
SEN-4 (Sciences de la terre, biologie, agronomie)
SHS-1 (Sociologie, anthropologie, communication, sciences politiques)
SHS-2 (Psychologie, sciences de l'éducation)
SHS-3 (Littérature, arts, philosophie, linguistique)
SHS-4 (Histoire, archéologie)
SHS-5 (Economie, droit)
SVS-1 (Génétique, génomique, biochimie, biologie cellulaire)
SVS-2 (Physiologie)
SVS-3 (Neurosciences)
SVS-4 (Recherche translationnelle, médecine, pharmacie, dentisterie, santé publique)

	Femmes	Hommes	Total	% Femme	% Homme
FORESIGHT (Interdisciplinaire : développement durable)	4	11	15	26,7%	73,3%
SEN-1 (Chimie, matériaux)	3	12	15	20,0%	80,0%
SEN-2 (Mathématiques, physique, astronomie)	1	14	15	6,7%	93,3%
SEN-3 (Sciences de l'ingénieur)		15	15	0,0%	100,0%
SEN-4 (Sciences de la terre, biologie, agronomie)	1	14	15	6,7%	93,3%
SHS-1 (Sociologie, anthropologie, communication, sciences politiques)	2	13	15	13,3%	86,7%
SHS-2 (Psychologie, sciences de l'éducation)	3	12	15	20,0%	80,0%
SHS-3 (Littérature, arts, philosophie, linguistique)	6	9	15	40,0%	60,0%
SHS-4 (Histoire, archéologie)	6	9	15	40,0%	60,0%
SHS-5 (Economie, droit)	1	14	15	6,7%	93,3%
SVS-1 (Génétique, génomique, biochimie, biologie cellulaire)	2	13	15	13,3%	86,7%
SVS-2 (Physiologie)	2	13	15	13,3%	86,7%
SVS-3 (Neurosciences)	1	14	15	6,7%	93,3%
SVS-4 (Recherche translationnelle, médecine, pharmacie, dentisterie, santé publique)	2	13	15	13,3%	86,7%
Total	**34**	**176**	**210**	**16,2%**	**83,8%**

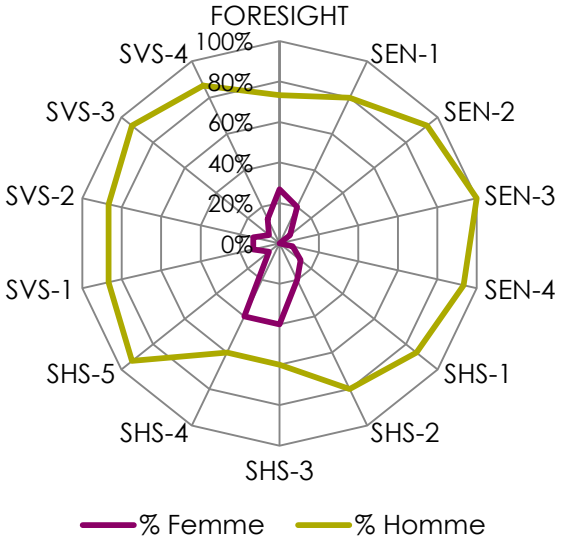
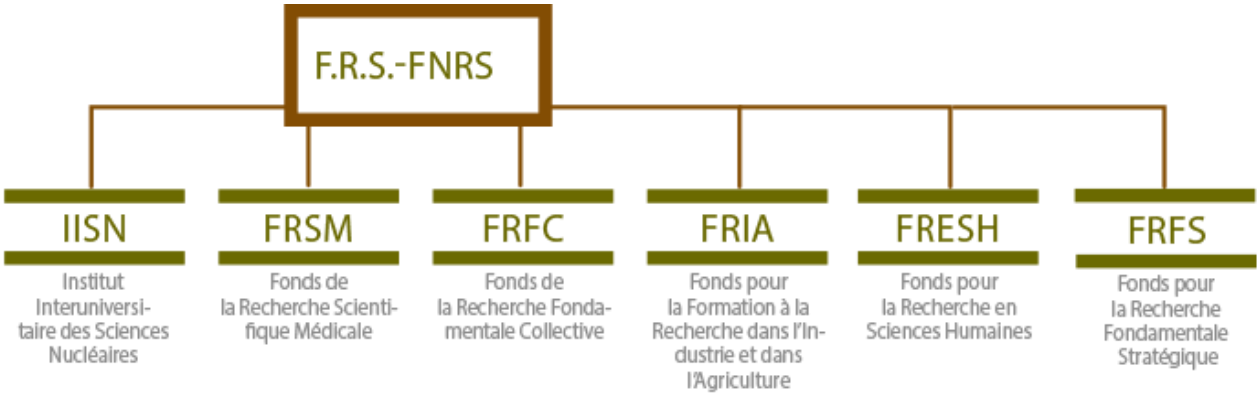


Figure 8. Répartition selon le sexe des membres des différentes commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS (Bourses et Mandats 2015).

Les membres des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS étaient majoritairement des hommes en 2015. Au sein de deux commissions SHS (SHS-3 (Littérature, arts, philosophie, linguistique) et SHS-4 (Histoire, archéologie)), les femmes représentaient 40% des membres de la commission scientifique. Toutes les autres commissions scientifiques présentaient cependant des proportions plus faibles de femmes parmi leurs membres. La commission SEN-3 (Sciences de l'ingénieur) ne comportait aucune femme parmi ses membres.

Le F.R.S.-FNRS est conscient de cette problématique et sensibilise régulièrement le Comité d'accompagnement (en charge de proposer au Conseil d'administration les noms des membres des commissions scientifiques) aux questions de genre et notamment à l'importance d'un certain équilibre hommes/femmes au sein des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS.

Il faut cependant noter que dans certains domaines scientifiques (notamment les sciences de l'ingénieur, la physique et les mathématiques), la représentation des femmes parmi les académiques du domaine est relativement faible, ce qui rend difficile la composition d'une commission équilibrée en termes de genre.


F.R.S.-FNRS
IISN
Institut Interuniversitaire des Sciences Nucléaires
FRSM
Fonds de la Recherche Scientifique Médicale
FRFC
Fonds de la Recherche Fondamentale Collective
FRIA
Fonds pour la Formation à la Recherche dans l'Industrie et dans l'Agriculture
FRESH
Fonds pour la Recherche en Sciences Humaines
FRFS
Fonds pour la Recherche Fondamentale Stratégique

4.6. GOUVERNANCE

Le F.R.S.-FNRS et ses Fonds associés sont administrés chacun par un Conseil d'administration ou un Comité de gestion composés de représentants des institutions universitaires de la Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que de personnalités du monde économique, social et politique.

Le Conseil d'administration est compétent pour :

- la gestion et l'attribution des moyens financiers accordés par les différentes Autorités (Fédération Wallonie-Bruxelles et État fédéral)
- la représentation auprès des institutions scientifiques internationales et les contributions y afférant,
- l'octroi des Prix, distinctions ou dotations particulières attribués grâce à des donations ou legs particuliers,
- la réalisation des tâches administratives nécessaires à l'exécution de ces compétences.

Le Bureau du Conseil d'administration étudie toutes les questions qui doivent être soumises au Conseil d'administration, et lui fait les propositions. Il fait de même pour toute autre question dont l'examen lui aurait été confié par le Conseil.

Sous la tutelle du F.R.S.-FNRS, les "Fonds associés" sont des institutions scientifiques spécialisées en prise directe avec l'évolution de la recherche. Leur structure et leur fonctionnement ont été conçus de manière telle qu'ils forment, ensemble, un tout cohérent. Cette cohérence est garantie par l'existence d'une administration unique sur laquelle s'appuie l'action des différents Fonds. Les procédures d'introduction et de sélection des demandes sont identiques.

Alors que le F.R.S.-FNRS, le FRIA et le FRESH financent essentiellement des recherches individuelles (mandats, bourses ou crédits), les quatre autres Fonds associés (IISN, FRSM, FRFC et FRFS) subventionnent principalement des programmes de recherche présentés par des laboratoires. Le soutien financier alloué au promoteur lui permet d'engager le personnel scientifique et technique requis, d'acquérir l'équipement nécessaire et de couvrir les frais de fonctionnement.

Le Comité d'accompagnement (COMA) est composé d'une part de 12 académiques représentant les différentes institutions universitaires de la Fédération-Wallonie Bruxelles et les différents grands domaines scientifiques et d'autre part de la Secrétaire Générale du F.R.S.-FNRS. Il a pour rôle de proposer au Conseil d'administration les noms des intervenants scientifiques aux étapes successives de la procédure d'évaluation ex-ante des dossiers de candidature introduits (mandats et projets) auprès du F.R.S.-FNRS (Président, membres de commissions scientifiques, etc).

Cette section a pour objet de présenter les répartitions par sexe des différents membres des différents organes de gouvernance décrits ci-dessus.

	Membres			Présidence		
	Femmes	Hommes	% femmes	Femmes	Hommes	% femmes
Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS	5	15	25,0%	0	1	0%
Bureau du Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS	0	7	0%	0	1	0%
Conseil d'administration de l'IISN	1	7	12,5%	0	1	0%
Comité de gestion F.R.S.M.	0	7	0%	0	1	0%
Comité de gestion F.R.F.C.	1	9	10,0%	0	1	0%
Conseil d'administration du FRIA	1	12	7,7%	0	1	0%
Comité de gestion FRESH	1	11	8,3%	0	1	0%
Conseil d'Administration du F.R.F.S.	2	9	18,2%	0	1	0%
Comité d'accompagnement	5	8	38,5%	/		

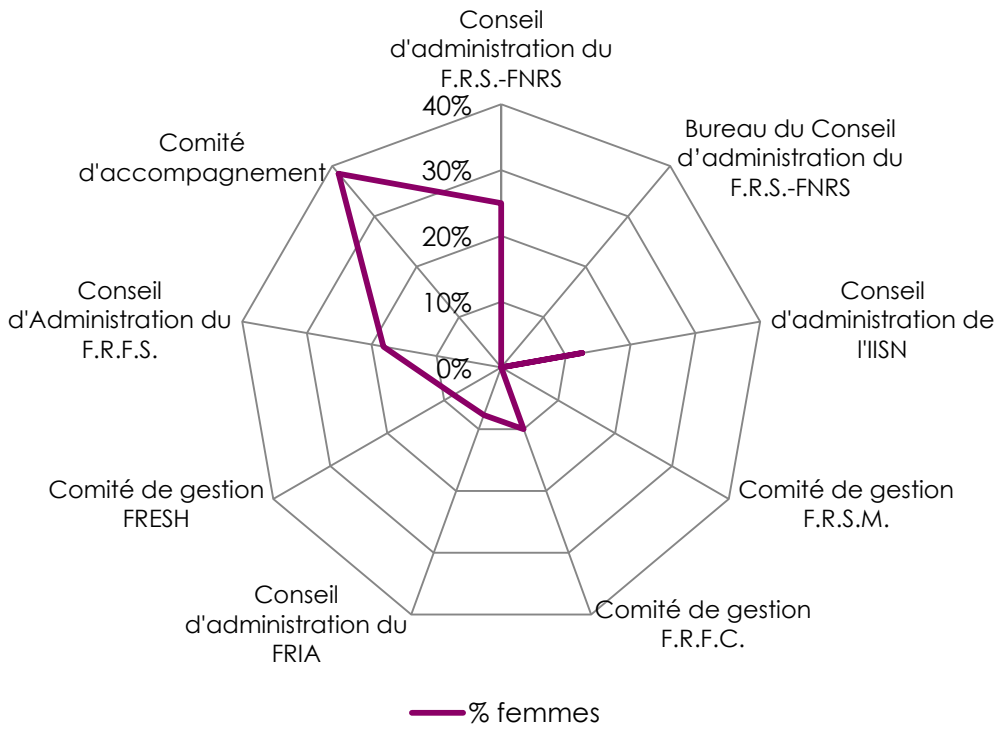


Figure 9. Répartition par sexe des membres des différents conseils d'administration, comités de gestion et comité d'accompagnement du F.R.S.-FNRS et de ses fonds associés (en septembre 2016)

Les conseils d'administration, comités de gestion et comité d'accompagnement du F.R.S.-FNRS et des fonds associés sont composés majoritairement d'hommes. Le comité d'accompagnement présente la plus grande proportion de femmes avec **38,5%** de membres de sexe féminin. A l'opposé, le Bureau du Conseil d'administration du F.R.S.-FNRS ne comporte aucune femme.

Il faut cependant remarquer qu'un bon nombre de sièges des Conseils d'administration ou Comités de gestion du F.R.S.-FNRS sont réservés ex officio aux recteurs des universités de la FWB, qui sont exclusivement des hommes. Ceci impacte significativement les répartitions hommes/femmes au sein des différents Conseils d'administration et Comités de gestion du F.R.S.-FNRS et de ses fonds associés.

On remarquera également que pour les mêmes raisons, aucun Président de conseil d'administration ou de comité de gestion n'est de sexe féminin.

Au moment où le CA a décidé de faire entrer deux Directeurs de Recherches du F.R.S.-FNRS en son sein à partir de 2014, on notera que celui-ci a pris la décision de sélectionner deux femmes.

4.7. CHAMP-DESCRIPTEUR « IDR-32 ETUDES DE GENRE »

En septembre 2015, le F.R.S.-FNRS a intégré au sein de son système de classification ERC/F.R.S.-FNRS un champ-descripteur interdisciplinaire dédié aux études de genre : « *IDR-32 Etudes de genre* ». Il peut être sélectionné parmi les 2 à 6 descripteurs de tout dossier introduit au F.R.S.-FNRS, quelle que soit la commission scientifique choisie pour l'évaluation du dossier. Il a été associé aux commissions scientifiques SHS (Sciences humaines et sociales) et SVS4 (Sciences de la vie et de la santé – 4, qui couvre la recherche translationnelle, la médecine, la pharmacie, la dentisterie et la santé publique).

Cette section a pour but de présenter quelques données à propos de l'utilisation du champ-descripteur dans le cadre de l'appel « Bourses et mandats 2016 » (premier appel pour lequel le champ-descripteur était disponible).

	Comporte le descripteur IDR-32			
	Non	Oui	Total	% IDR-32
FORESIGHT (Interdisciplinaire : développement durable)	31		31	0,0%
SEN-1 (Chimie, matériaux)	69		69	0,0%
SEN-2 (Mathématiques, physique, astronomie)	121		121	0,0%
SEN-3 (Sciences de l'ingénieur)	66		66	0,0%
SEN-4 (Sciences de la terre, biologie, agronomie)	79		79	0,0%
SHS-1 (Sociologie, anthropologie, communication, sciences politiques)	128	17	145	11,7%
SHS-2 (Psychologie, sciences de l'éducation)	63	1	64	1,6%
SHS-3 (Littérature, arts, philosophie, linguistique)	131	9	140	6,4%
SHS-4 (Histoire, archéologie)	87	3	90	3,3%
SHS-5 (Economie, droit)	59	5	64	7,8%
SVS-1 (Génétique, génomique, biochimie, biologie cellulaire)	46		46	0,0%
SVS-2 (Physiologie)	51		51	0,0%
SVS-3 (Neurosciences)	32		32	0,0%
SVS-4 (Recherche translationnelle, médecine, pharmacie, dentisterie, santé publique)	66		66	0,0%
Total	**1029**	**35**	**1064**	**3,3%**

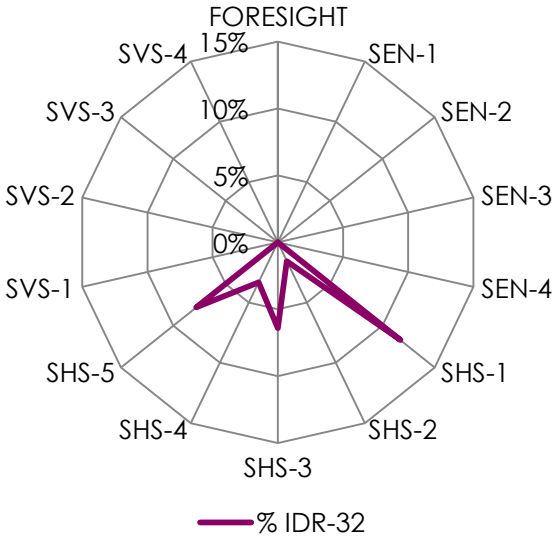


Figure 10. Sélection du champ-descripteur « IDR-32 Etudes de genre » par les candidats à l'appel « Bourses et Mandats 2016 », par commission scientifique

« IDR-32 Etudes de genre » a été sélectionné à **35** reprises au cours de l'appel sur **3935** sélections de champs-descripteurs au total, ce qui signifie qu'il a représenté **0,89%** du total des choix de champs-descripteurs. Cette proportion indique l'existence d'un certain intérêt de la part de la communauté scientifique pour le domaine des études de genre, quand on sait d'une part que ce champ-descripteur était nouveau et d'autre part que la classification ERC/F.R.S.-FNRS compte 406 champs-descripteurs au total. On notera également que **3,3%** des dossiers introduits lors de l'appel « Bourses et Mandats 2016 » présentaient le champ-descripteur IDR-32.

C'est la commission scientifique **SHS-1** (sociologie, anthropologie, communication, sciences politiques) qui comptabilise la plus grande proportion de dossiers comportant le champ-descripteur IDR-32 (11,7% des dossiers présentent ce champ-descripteur). Les autres commissions scientifiques **SHS** (sciences humaines et sociales) comptabilisent chacune un ou plusieurs dossiers qui présentent le champ-descripteur en question. Par contre, aucun dossier **SEN** (sciences exactes et naturelles) ni **SVS** (sciences de la vie et de la santé) ne comportait le champ-descripteur IDR-32 dans le cadre de l'appel « Bourses et Mandats 2016 ».

4.8. CONGÉS DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ DES MANDATAIRES

Au sein de cette section sont présentées quelques données à propos des congés de maternité et de paternité pris par les mandataires au cours de l'année 2015.

Ceux-ci permettent aux mandataires d'interrompre provisoirement leurs activités de recherche lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Le congé de maternité est d'une durée de 3 mois et le congé de paternité est d'une durée de 10 jours. Concernant le congé d'adoption, sa durée dépend de l'âge de l'enfant (maximum 6 semaines pour un enfant de moins de 3 ans et 4 semaines pour un enfant de plus de 3 ans).

En cas de mandat temporaire, la durée du mandat est prolongée au prorata de la durée du congé qui a été pris.

	Femme	Homme	
	Maternité	Paternité	Adoption
Aspirant	3,8%	0,6%	0,0%
FRIA	2,2%	0,4%	0,0%
FRESH	2,7%	0,0%	0,0%
Collaborateur Scientifique	14,3%	7,1%	0,0%
Chargé de recherches	8,8%	3,8%	0,4%
Chercheur qualifié	2,9%	1,9%	0,0%
Maître de recherches	0,0%	0,9%	0,0%

Table 3. Proportion de mandataires à avoir pris un congé de maternité, de paternité ou d'adoption en 2015, par sexe et par type de mandat

Les femmes mandataires sont environ **deux fois plus nombreuses** à prendre des congés de maternité que les hommes à prendre un congé de paternité. Ces congés sont pris principalement au stade de chargé de recherches ou de collaborateur scientifique (mandats postdoctoraux temporaires), ce qui était prévisible, compte tenu de l'âge moyen des personnes occupant ce type de mandats.

Les détenteurs de mandats de niveau doctoral ou permanent sont nettement moins nombreux à prendre des congés de maternité ou de paternité.

Les congés d'adoption n'ont été pris en 2015 que très rarement.

5. TABLEAU COMMUN DES BONNES PRATIQUES

Le dernier chapitre de ce rapport reprend un tableau commun des bonnes pratiques des différentes institutions en matière de genre. Dans le cadre du réseau des personnes de contact genre (PCG) des universités FWB et du F.R.S.-FNRS, chaque PCG a été invitée à dresser un état des lieux des bonnes pratiques en termes de genre mises en œuvre au sein de son institution et à les transmettre au groupe des PCG. Les bonnes pratiques ont ensuite été mises en commun au sein d'un tableau unique.

Une catégorisation des bonnes pratiques a été proposée par les PCG, et le tableau est organisé en fonction de celle-ci.

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

Cette année académique 2015-2016, le réseau interuniversitaire des 'Personnes de Contact Genre' a dressé un tableau récapitulatif des bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre au sein de six institutions universitaires de la Communauté française de Belgique et du F.R.S - F.N.R.S. Elles sont présentées et commentées dans les rapports respectifs des universités et du Fonds de la recherche scientifique.

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Gouvernance						
Ajout d'un article dans le règlement organique ET le règlement ordinaire de l'UCL : « *L'UCL encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes* » (07-	Parité obligatoire sur les listes électorales des candidat.e.s à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant.e.s			Les statuts de l'UNamur ont été modifiés en octobre 2016 comme suit : « *L'UNamur encourage une représentation 2/3-1/3 dans tous les organes de gouvernance de*		

2016).				*l'Université* ».		
	Equilibre des genres parmi les deux membres cooptés internes du Conseil d'administration					
	Les propositions de Vice-Doyen.ne.s de fonction doivent veiller à respecter l'équilibre des genres					

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Ancrage institutionnel						Règlements
Vice-rectorat en charge de la politique du genre	Vice-Rectorat en charge de la politique de genre			Vice-rectorat en charge de la politique du genre depuis décembre 2012.		
Conseillère du Recteur pour la politique du genre	Conseillère des Autorités pour la politique de genre	Conseillère genre et diversité	Conseillère du Recteur sur les questions de genre	Vice-Rectrice en charge du Genre	Conseillère du Recteur à la politique du genre - création de la fonction et prise de fonction le 01.02.2016	
Personne de contact genre						
Définition et mise en œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs	Groupe de travail du Conseil d'administration : définition et mise en œuvre d'une politique de genre au niveau de l'institution	Présentation de la politique genre au conseil rectoral- élaboration d'un plan d'action	Groupe de réflexion Genre·S chargé, notamment, de formuler des propositions susceptibles	Définition et mise en œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs	Le 27 juin 2016, le Conseil de direction a adopté une déclaration pour confirmer sa volonté de garantir et de promouvoir l'égalité ainsi que d'initier et soutenir des actions respectueuses de l'égalité des	Règlement des commissions scientifiques du F.R.S.-FNRS qui indique que la composition des commissions scientifiques veillera à

	+ définition d'indicateurs		d'apporter des avancées		chances en luttant contre toute forme de discrimination. Le Comité d'accompagnement de la politique du genre (créé en décembre 2014) est chargé d'assurer le suivi de l'ensemble des points repris dans cette déclaration.	tenir compte de la qualité scientifique et de la complémentarité des expertises en termes de disciplines scientifiques, tout en visant autant que possible un équilibre adéquat entre hommes et femmes.
Indicateurs relatifs au Genre dans le Plan stratégique Louvain 2020	Tableau de bord sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB : indicateurs présentés annuellement au Conseil d'administration et au Conseil académique	Indicateurs genre des personnes de référence + indicateurs personnalités				
	Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB (issues des facultés et de départements de l'administration générale)	Réseau interne de personnes de contact genre (informel)			Comité d'accompagnement de la politique du genre, composé suivant des critères de représentation des trois corps et des domaines d'études, ainsi que de l'intérêt pour la problématique du genre. Ce comité est chargé de tirer les enseignements du rapport sur l'état de l'égalité et de proposer des axes prioritaires d'actions.	

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Diagnostic						
Définition d'indicateurs propres à la mise en œuvre de la politique du genre	Définition d'indicateurs (longitudinaux) propres à la mise en œuvre de la politique de genre	Définition d'indicateurs (longitudinaux) propres à la mise en œuvre de la politique de genre	Indicateurs relatifs au Genre dans le tableau de bord de l'Université	Suivi d'indicateurs genre relatifs à l'enseignement, la GRH et la gouvernance de l'Université	Base de données d'analyse statistique sexuée des membres des personnels	Monitoring interne de l'impact éventuel du critère genre sur les taux de succès
Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université	Tableau de bord sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB : indicateurs présentés annuellement au Conseil d'administration et au Conseil académique	Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université		Mise à disposition des indicateurs relatifs à la politique de genre dans le tableau de bord de l'université et présentation de ceux-ci aux organes de gouvernance de l'Université		
Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre au sein de l'institution	Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB (depuis 2012)	Rapport annuel sur l'état de l'égalité de genre au sein de l'institution	Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UMONS	Rédaction d'un rapport annuel genre (novembre 2015-novembre 2016) dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de non-discrimination et de gender mainstreaming établie par le Plan Genre (Vice-Rectrice au Genre + Groupe Genre)	Rapport annuel sur l'état de l'égalité des genres au sein de l'institution	

				Un volet «égalité des genres» figure désormais dans le rapport annuel du Premier Vice-Recteur sur la politique du cadre.		

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	**ULB**	**ULg**	**UMONS**	**UNamur**	**USL-B**	**F.R.S.-FNRS**
Communication						
Page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant la politique de genre de l'ULB ainsi que l'agenda des activités liées à cette thématique	En construction	Page web institutionnelle présentant les initiatives de l'UMONS	Renouvellement annuel de la page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant les organes en charge de la politique du genre et identifiant les personnes qui en relèvent	Publication notamment du rapport annuel présentant des données genrées Publications via le Cref de statistiques genre Publication d'un F.R.S.-FNRS News à propos du genre Réponses à la presse au sujet du genre (ex : L'Echo de mars 2014)
Logo '*Egalité*'	Picto : *La politique de genre à l'ULB*		Logo – '*Genre·S Groupe de réflexion*'	Picto : « Keep calm and Be gender Sensitive »		
	Adresse genre@ulb.ac.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la thématique du genre		Page Twitter du groupe Genre.S Adresse genre.s@umons.ac.be	Adresse genre@unamur.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'UNamur ou à l'extérieur, autour de la question du genre. Cette nouvelle adresse sera intégrée à la page web genre remodelée présentée en fin septembre 2016.		
Guide du bon usage du genre dans la communication (féminisation) +	Recommandation pour la neutralisation en termes de genre des textes ; supprimer la	Recommandation pour la neutralisation en termes de	Conscientisation des services administratifs et de communication sur	Guide de la féminisation des noms, titres et fonctions	Projet d'action de sensibilisation des membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre sur la	

séances de sensibilisation + soutien à la formulation épicène de communications et documents officiels	référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si elles en font expressément la demande	genre des textes	neutralisation en termes de genre de textes et brochures issus des services UMONS		féminisation lexicale et la féminisation des textes (séance d'information donnée aux membres du Comité d'accompagnement par A. Dister ; projet de sensibilisation plus large)	
	Clichés ! : instantanés de la recherche à l'ULB : chercheur ! chercheuse ?		Actualités concernant les activités du groupe Genre.S	Recommandations pour les annonces de vacances (non-discrimination des descriptifs de fonction et de profil)	Visuel des brochures d'informations sur les programmes respectueux des genres (attention particulière au choix des photos et du genre en lien avec chaque filière d'étude)	
			Fiches '*Femmes illustres*'		Choix des personnalités mises à l'honneur par l'Université ou ses facultés/institut (Honoris causa, Chaire Francqui, etc.) dans un souci de visibilité des genres	

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels						
UCL	**ULB**	**ULg**	**UMONS**	**UNamur**	**USL-B**	**F.R.S.-FNRS**
Recrutement/Promotion						
Mesures visant à accroitre la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques	Texte coordonnée des modalités relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique : mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques		Recommandations générales du Recteur pour la parité dans les promotions des académiques	Introduction de la parité dans les commissions de recrut^{nt}/évaluat° /promot°/nominat°. le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions de recrut^{nt} et de promot°. Obligation de moyens qui	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes fixes garantissant l'égalité des salaires entre H et F à fonction et ancienneté égales

				s'impose à tous, l'objectif étant de tendre vers la parité		
Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques	Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques par le Vice-Rectorat en charge des carrières et le Vice-Rectorat en charge de la politique de genre			Une veille « genre » est assurée au CA pour la composition de ces différentes commissions (recrutement et promotion).	Recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres	Critères d'éligibilité : ajout d'un an par enfant ou adoption pour les femmes
	Analyse genrée des rubriques pour le nouveau projet de CV type institutionnel : éviter les biais			Le concept de carrière différenciée est intégré dans la promot° des académiques (procédure temporaire – rattrapage). Il permet l'adaptat° du contrat académique en fonction des circonstances de la vie.		
	Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures de recrut^{nt} et de promot° dans le corps académique			Principe de carrière effective : lors de l'évaluat° des dossiers académiques, les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le calcul de la carrière.		
	Les personnes de référence à contacter par les commissions scientifiques concernant le corps académique doivent être si possible des deux genres			Supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande.		
	Les candidat.e.s à un appel à projets ARC doivent être membres du corps académique depuis quatre ans au			Fascicule d'aide aux responsables et campagne d'information sur le thème de la		

	maximum ou avoir défendu leur thèse depuis moins de dix ans. Ces délais sont comptés à partir de la date de l'appel, augmentée d'une année par maternité			« non-discrimination ».		
	Pour les promotions dans le corps académique, les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre : en particulier, la répartition H / F au sein des promus est au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière			Remplacement en cas de congé maternité		
	Organisation d'un workshop visant à assurer la neutralité en matière de genre dans le cadre du processus de recrutement et de promotion concernant le corps académique	Organisation d'un séminaire gérer sa carrière au féminin (3 demi-journée)		Lors de l'évaluation des dossiers académiques, les 3 missions de l'université sont analysées à poids égal		

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels						
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Equilibre Vie professionnelle / vie privée						
CCT relative au télétravail						
Crèche de l'université	Crèche au campus du Solbosch (Ixelles) et au campus Erasme (Anderlecht)	Crèche en partenariat avec la ville de liège	Début de la construction du bâtiment (crèche)	Mesures de soutien aux responsabilités familiales : augmentation des places en crèche (Plan Cigogne).		
Organisation d'activités durant les vacances scolaires & intervention financière	Organisation d'activités durant les vacances scolaires & intervention financière		Amicale du personnel , Services – organisation d'activités pour des enfants (fête des enfants, voyage Eurodisney, stages pour les enfants du personnel pendant les grandes vacances, initiation à la science pour les enfants (SciTech2), bourse aux vêtements, repas de fin d'année, vente de champagne, brocante, souper dansant, réductions (Colruyt,Walibi, Aqualibi,.), cadeau retraite, prime de mariage, prime naissance enfant et petit-enfant, prime communion ou fête	Mesures de soutien aux responsabilités familiales : accueil extrascolaire (Club Temps Libre).		

			laïque…			
Durant l'année qui suit l'accouchement, les académiques ont la possibilité d'être dispensée de charges d'enseignement (recours à des APH)	Assurance de revenus, complémentaires à la garantie légale : libéralité versée par l'ULB aux femmes enceintes (membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé) et le cas échéant allaitantes écartées par prophylactie, en ajout aux allocations de mutuelle		Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci.	Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental.	Prolongation des bourses de recherche en cas de congé de maternité	Prolongation de la bourse en cas de congé de maternité
Maintien de la rémunération pour quatre jours de congé pour '*raisons impérieuses'* (Tout membre du personnel a légalement le droit de s'absenter pour faire face à des 'raisons impérieuses' à concurrence de 10 jours max/an pour un temps plein mais ces jours ne sont pas rémunérés)	L'ULB complète les sommes garanties par la sécurité sociale par un montant destiné à atteindre la même rémunération brute imposable que celle dont bénéficiait l'agent (membre du personnel admin., tech., de gestion et spécialisé) au moment où son congé a débuté : pour le personnel féminin pendant les périodes de congé pré et postnatal ; pour le personnel masculin pendant les périodes correspondant			Recommandation de prendre en compte la conciliation vie privée/ vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels – éviter réunions en soirée		

	au repos post-natal de la mère et dans les circonstances particulières prévues par la législation ; pour les membres F ou M adoptant, pendant les périodes prévues par la législation relative au congé d'adoption					
				Projet ARC prolonger la durée du congé de maternité		
Mission d'information à l'UNIL pour réfléchir à des projets de Mentoring (formation)	Revue de la littérature, relevé des pratiques suivies par des universités tierces en matière de mentoring et ébauche d'un plan d'actions potentiel		Collaboration dans l'enquête mentoring	Elaboration d'une brochure « *Etre parents à l'UNamur, tout un Programme* », en collaboration avec le SRH : vadémécum sur les droits liés à la parentalité à l'usage des responsables, du personnel et des étudiant·e·s		

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels						
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Faciliter la mobilité						
Compléments de bourses postdoctorales pour faciliter la mobilité internationale		Réalisation d'une étude sur séjour à l'étranger des femmes académiques	Compléments de bourses postdoctorales pour faciliter la mobilité internationale dans certains cas (Fonds Franeau)	Recommandations pour la valorisation d'une mobilité frontalière en dehors de l'Institution de rattachement, et pas nécessairement à l'Etranger.		
Faciliter le départ en sabbatique : Réduction – voire suspension – des charges d'enseignement (recours à des APH jusqu'à 60 h) + Soutien financier (max 3.000€)		Faciliter le départ en sabbatique : Réduction – voire suspension – des charges d'enseignement (recours à des APH jusqu'à 60 h) + Soutien financier (max 3.000€)				
Faciliter le départ en sabbatique : « Les midis du sabbatique » (information annuelle)						
Aide à l'insertion professionnelle pour le ou·la partenaire accompagnant les nouveaux·ou nouvelles académiques						
Actions 'Genre' dans la	Actions 'Genre' dans la	Actions 'Genre' dans la		Actions 'Genre' dans la		

'*Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s*' (Euraxess)	'*Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s*' (Euraxess)	'*Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s*' (Euraxess) + HR Strategy		'*Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s*' (Euraxess)		
	Critère *séjour de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat*	Réalisation d'une étude sur parentalité et doctorat				

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT					
Offre d'enseignement – 1er et 2ème cycle					
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B
1er cycle : Clarification de l'offre d'enseignement (« *Mineure en études de genre* ») + positionnement sous le label 'Enjeux de société'+ validation des AA spécifiques					
2ème cycle : Participation au projet de création d'un master interuniversitaire en études de genre					
L'option « *Parenté, famille et genre* » du « Master en anthropologie. La finalité spécialisée « *Approche interdisciplinaire de la famille et du couple* » du Master en sciences de la famille et de la sexualité	Master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités	Cours obligatoire gestion de la diversité avec genre au master GRH	Création d'une nouvelle option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « *Genre, langage et communication* »		
Cours intégrant la dimension « genre » dans de nombreux programmes de formation	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'ULB	Différents cours sur le genre (FSS/ Hec/ PHL)	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'UMONS	Thématique du genre abordée dans plusieurs cours depuis plusieurs années et ce, au sein des facultés de droit et de sciences économiques.	Dans les différents programmes proposés par l'Université, cours intégrant la dimension « genre »
	Convention multilatérale du				

	programme européen / international de Master EGALES : études de genre et actions liées à l'égalité dans la société				
	Chaire Suzanne Tassier relative aux conditions de travail des femmes et visant à promouvoir la recherche en études de genre				
Participation au GT œuvrant au développement du logiciel de la base de données des cours afin d'intégrer un indicateur genre	Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre	Participation projet Sophia autour mémoire genre	Mémoires et thèses 'genre' encouragés		

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT					
Sensibilisation des étudiant·e·s					
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B
Campagne de promotion des études d'ingénieur auprès des étudiant·e·s Brochure de sensibilisation + les 'Midis des filles'	Projet *Yes she can* mené par des étudiantes de l'Ecole polytechnique de Bruxelles : initiative visant à promouvoir les études d'ingénieur civil auprès des jeunes filles de l'enseignement secondaire et à sensibiliser la société au sujet de l'importance de la diversité des genres			Campagne de promotion des études en Sciences Informatique auprès des étudiant·e·s (brochure et concours Vidéo)	

	dans les écoles d'ingénieurs				
Prise en compte de la thématique du genre dans la brochure à destination des élèves du secondaire	Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire			Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire	
Conférence de sensibilisation des futur·e·s diplômé·e·s à la question de la mixité dans le monde du travail	Organisation de plusieurs conférences auxquelles les étudiant·e·s peuvent participer				Organisation de plusieurs conférences auxquelles les étudiant·e·s peuvent participer
Prix ISIS récompensant un mémoire de master traitant de l'égalité Homme-Femme-Intersexe	Prix Suzanne Tassier				
	Organisation d'un workshop *Genre et orientation dans les études universitaires*				
Groupe de travail réfléchissant aux solutions informatiques à mettre en place pour permettre un inventaire informatisé des enseignements traitant du genre	Groupe de travail pour le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre : expérience-pilote avec quatre facultés	Implication dans le groupe de travail 'femmes dans carrière numérique' (projet cabinet Marcourt)			
« Kap Hot », kot à projet ayant pour objectif, entre autres, d'ouvrir les esprits sur une sexualité différente. Il travaille dans une optique d'ouverture afin de casser les tabous et les					Existence d'un kot à projet orienté sur l'égalité des genres (suspension en 2015-2016 ; relance envisagée).

stéréotypes qui entourent encore la sexualité d'aujourd'hui.					
Présentation de la politique de genre au CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes					

Principales bonnes pratiques développées dans la RECHERCHE						
UCL	**ULB**	**ULg**	**UMONS**	**UNamur**	**USL-B**	**F.R.S.-FNRS**
Soutien au GREG (Groupe de recherche en études de genre)	STRIGES : structure de recherche interdisciplinaire sur le genre, l'égalité et la sexualité	FERULG depuis 2001		Co-organisation avec les corps de l'Université et les différents Vice-recteurs de journées du Genre chaque année en mars.		
Soutien au projet de recherche FP7 GARCIA – (*Gendering the Academy and Research: Combating Career Instability and Assymetries)*	Veille par la Cellule-Europe du Département recherche, notamment à l'égard des appels à projets de la Commission européenne			Midi des doctorants : lieu de rencontre supervisée entre les doctorants pour échanger sur leurs 'parcours de vie doctorale'		Soutien financier du groupe de contact « Le genre : des théories aux stratégies de recherche »
Workshops du GREG (Groupe de recherche en études de genre)	Séminaires SEXTANT visant à promouvoir les recherches sur les questions de genre et de sexualité menées à l'ULB Atelier *Genre(s) et sexualité(s)*		La revue « Cahiers internationaux de symbolisme » (Centre international d'études philosophiques de l'Université de Mons)	Valorisation de la mobilité de proximité ou frontalière pour les Post-docs qui le souhaitent tout en respectant les critères d'excellence.		

			a lancé un appel à contribution pour un numéro thématique « genre »			
Cycle de conférences initié par le Faculté de théologie – 'Le salut vient des femmes'	Cycle de conférences *Femmes et Universités*	Cycle de conférences organisé par FERUlg	Journée d'études annuelle : Novembre 2015 : *'Femmes et religions'* Novembre 2016 : '*Enseignement: genre·s et clichés. De la maternelle au doctorat*'		Organisation de conférences en lien avec le genre	
Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).				
Participation au GT viant à créer un indicateur permettant d'identifier les recherches intégrant une dimension *genre*						Ajout du champ-descripteur « *IDR-32 Etudes de genre* »
		Animation réseau Genre et Diversité à AGRH (association francophone des		Crèche de l'Université et club temps libre d'accueil extra-scolaire : deux éléments essentiels pour la		

		chercheurs en GRH)		carrière de nos jeunes chercheurs parents.		
		Colloque 11e rencontres internationales de la diversité (plusieurs ateliers autour du genre)				

Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société						
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Participation au réseau des personnes de contact Genre (PCG)						
Participation au « *Comité Femmes & Sciences* »						
Collaboration avec l'ARES – « *Lutte contre les violences* »						
Participation au groupe de contact FRS-FNRS « *Le genre : des théories aux stratégies de recherche* »	Participation au groupe de contact FRS-FNRS « *Le genre : des théories aux stratégies de recherche* »					
Implication dans *Grabuges* et *Sophia*	Implication dans *Grabuges* et *Sophia*	Implication dans *Grabuges* et *Sophia*		Contacts avec Grabuges et Sophia	Participation de plusieurs chercheur·e·s et enseignant·e·s à Sophia	Participation à GENDER-NET
Participation au «*Conseil consultatif genre et développement*» – Centre national de coopération au développement		Participation au «*Conseil consultatif genre et développement*» – Centre national de coopération au développement				Participation à l'élaboration des statistiques présentes dans le SHE Figures pour la Belgique francophone (tous les 4 ans)
		Participation à la Commission Femmes et Ville (ville de Liège)				
		Participation au CWEFH				

		(conseil wallon pour l'égalité des F et des H) membre du bureau				
		Implication dans réseau 'Femmes entrepreneure' (réseau FAR et Diane)				
		Participation et présentation de communications dans de nombreux colloques de la vie associative sur le genre				

AUTRES bonnes pratiques						
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Pratiques non-récurrentes						
Night shop – *Utopies au féminin pluriel* (Soirées-rencontres thématiques)	Exposition '*Salope ! et autres noms d'oiselles'*	Réseau genre et GRH (AGRH) et conseiller égalité grande école	JE « Mariages forcés » (Soroptimists) (Nouvelles actions à prévoir avec ce partenaire)			
Organisation d'1 manifestation « *One Billion Rising Revolution* » – (violences faites aux femmes) (en 2015 et en 2016)	Formation à distance organisée par l'*Agence universitaire de la Francophonie* (AUF) : *Genre – concepts et approches* suivie par la PCG	Collaboration avec des équipes internationales (université Laval, école de gestion françaises et suisse	Concours d'affiches pour lutter contre les stéréotypes de genre (étudiants et personnels) pour l'UMONS et le pôle hainuyer – Suite prévue : exposition des affiches			
		Colloque Gestion de la Diversité 2015	Deux soirées « Plafond de verre » (Soroptimists)			
			Conférence Utopia – féminismes (Mundaneum)			
			Interview dans LUMONS	Articles dans Omalius, la revue de l'UNamur		
			Dossier docteures honoris causa			
			Pièce de théâtre « *Potiche* » – Journée des droits des femmes	Journée de la Femme (Mars)		
			Extension du Groupe Genre.S au Pôle hainuyer			

6. Crédits - Remerciements

Ce rapport a été rédigé par Raphaël Beck, personne de contact genre pour le F.R.S.-FNRS, avec l'aide d'Audrey Ségerie et de Freia Van Hee, F.R.S.-FNRS. La rédaction de ce rapport a été supervisée par Véronique Halloin, Secrétaire Générale du F.R.S.-FNRS.

Données de contact :

Raphaël Beck
Cellule Evaluation et Prospective Stratégique
F.R.S.-FNRS
Rue d'Egmont 5, 1000 Bruxelles
raphael.beck@frs-fnrs.be
02/504.92.97

Ce rapport a été réalisé avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles que le F.R.S.-FNRS tient à remercier.