



HRS4R – Rapport d’avancement et Plan d’action 2021-2024

(CA du 13 octobre 2021)

1. Contexte

L'Université de Liège adhère aux principes de la [Charte Européenne du chercheur et du Code de conduite pour le recrutement des chercheurs](#) et développe une stratégie de gestion des ressources humaines en recherche fortement intégrée dans la stratégie institutionnelle, pour offrir un environnement de recherche stimulant à ses chercheurs.

En 2011, ULiège a été reconnue "HR excellence in research" par la Commission européenne pour cette dynamique. Depuis lors, de nombreux résultats ont été enregistrés en suite de la mise en œuvre des plans d’actions successifs (2011-2015 ; 2015-2017 ; 2017-2021). Ceux-ci sont publiés en toute transparence sur la page web de l’institution (<http://recherche.uliege.be/hrs4r>).

L’heure est venue de rapporter sur les résultats du dernier plan d’action, d’en proposer une mise à jour et de se soumettre à une évaluation externe organisée par la Commission européenne.

Le défi est de taille, d’une part, pour évaluer l’impact des actions entreprises sur l’amélioration des conditions de travail des chercheurs, et, d’autre part, répondre aux attentes/exigences européennes et prétendre aux financements européens, voire faire la différence dans les évaluations de projets et la constitution de partenariats.

2. Rapport d’avancement

Le rapport s’articule suivant les 4 groupes thématiques de principes de la charte européenne vers lesquels nous tendons : (1) Aspects éthiques et professionnels, (2) Recrutement et sélection, (3) Conditions de travail, (4) Formation et développement. La description du contenu de ces 4 groupes de principes est donnée en Annexe 1. Il concerne les 27 actions du plan 2017-2021 reprises Annexe 2.

2.1. Aspects éthiques et professionnels

Les rapports précédents ont mis en évidence des points forts en matière d’Open Science, de diffusion et d’exploitation des résultats de la recherche et de dissémination vers tous les publics. Nous avons également fait état d’améliorations en matière de non-discrimination et de la mise en place d’actions d’inclusion et de formation (voir points 2 et 3 ci-dessous).

Au cours de la dernière période, des améliorations significatives ont été apportées à l’évaluation des jeunes chercheurs, en particulier les doctorants. Ils se voient proposer des conseils et des outils pour rendre compte de leurs progrès et être régulièrement évalués. Des recommandations sur la manière d’évaluer les progrès, de stimuler les jeunes chercheurs et de mieux motiver leur rapports d’évaluation

afin qu'ils soient transparents et utiles, y compris pour le développement de carrière, ont été établies avec les superviseurs.

La procédure d'évaluation des chercheurs, académiques et scientifiques, a été révisée afin de mieux informer les candidats, d'évaluer objectivement leurs progrès, de rédiger des recommandations et d'inclure tous les aspects de leur métier et de les entendre sur leurs projets. La parentalité et le genre sont pris en compte. Des améliorations pourraient encore être apportées pour arriver à une évaluation régulière des chercheurs non permanents (post-docs, chercheurs expérimentés) ou pour motiver les chercheurs quand le niveau maximal de promotion est atteint.

L'Université s'est intéressée depuis plusieurs années aux questions liées à l'éthique. Nous avons souligné en 2017 que la communication et la sensibilisation à la réglementation et aux bonnes pratiques devraient être améliorées. Un Conseil à l'éthique et l'intégrité scientifique (CEIS) a été mis en place (<http://www.recherche.uliege.be/ceis>). Les chercheurs ont fait part de leurs besoins et de leurs attentes (contenu, programme de formation, niveaux d'intervention). Nous avons visité toutes les facultés et tous les conseils de recherche et participé à des réunions de doctorants et de chercheurs pour présenter et rendre compte des questions, des procédures, des actions et des réalisations ; nous avons dispensé des formations sur l'éthique à de nombreux jeunes chercheurs (2018-2019:104, 2019-2020:176 ; 2020-2021:127) et prévoyons d'élargir l'offre à des formations plus professionnelles sur certains aspects (par exemple la gestion responsable des données de recherche (RRDM), la reproductibilité des résultats de la recherche, l'analyse des données).

La mission du Conseil à l'éthique et l'intégrité scientifique (CEIS) a été étendue à la définition et à la mise en œuvre de 12 principes (https://www.recherche.uliege.be/upload/docs/application/pdf/2021-06/douzeprincipesquality_uliege.pdf) visant à soutenir efficacement la qualité de la recherche par le développement des compétences, l'amélioration de l'environnement de recherche, un flux de travail transparent pour les plaintes et l'analyse des cas d'inconduite, des outils et un soutien aux chercheurs, un forum et l'échange de bonnes pratiques. Le CEIS a amélioré ses pratiques en matière d'analyse des plaintes et de conseils prodigués aux chercheurs dans toutes les disciplines (comités d'évaluation, procédures pour le double usage – dual use, recherche dans les pays en développement, éthique et environnement, questions relatives aux TIC et à l'intelligence artificielle). Le site web a évolué dans son contenu et dans sa forme (<http://www.recherche.uliege.be/ceis>).

L'offre de formation à l'éthique en anglais a augmenté ; la formation en ligne a été considérablement développée. Les chercheurs des différentes facultés et le personnel administratif travaillent conjointement à l'élaboration et à la mise en œuvre des formations ; ceci a été particulièrement mis en œuvre pendant la pandémie, afin de faciliter la sensibilisation des nouveaux arrivants. Les cibles premières sont les doctorants et leurs superviseurs ainsi que les chercheurs de tous niveaux. Plus de 1500 chercheurs ont participé aux formations en 2020-2021.

Nous avons développé des services et des actions pour soutenir les chercheurs dans la gestion responsable des données de la recherche - RRDM (plans de gestion des données, carnets de laboratoire électroniques, soutien personnalisé à l'analyse des données, formation de champions des données), avec du personnel dédié à la mise en œuvre des actions et au soutien aux comités d'évaluation (1,5 FTP).

Enfin, nous participons à des réseaux et activités interuniversitaires sur l'éthique et la gestion des données de la recherche, avec des actions partagées pour améliorer les procédures et les pratiques. Citons en particulier le projet universitaire européen UNIC4ER et le projet RDM financé de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Les actions prévues dans le plan précédent relatives à l'éthique sont achevées. Les formations sont maintenant bien rodées et dispensées efficacement.

Des améliorations potentielles peuvent être apportées pour :

- Réviser l'information en ligne concernant le comité d'éthique animale et ses procédures
- Mettre en œuvre les actions du RRDM avec un personnel administratif permanent dédié
- Finaliser, mettre en œuvre et diffuser la documentation sur les conflits d'intérêts
- Faire rapport sur les activités du CEIS au CA (cas, recommandations, suivi).
- Assurer la formation initiale sur l'éthique pour les nouveaux arrivants et remplir la check-liste éthique pour les projets qui le nécessitent (y compris les projets de doctorat).

2.2. Recrutement et sélection

L'université de Liège est en phase avec la plupart des principes liés au recrutement et à la sélection des chercheurs. Les procédures sont claires pour les postes académiques et scientifiques permanents ainsi que pour les administratifs. Le projet BeiPD Postdoc Cofund (2013-2019), dont les résultats sont publiés à la page <http://www.recherche.uliege.be/cofund> nous a poussé à affiner nos pratiques et règlements et à aller plus loin dans le développement d'une culture de transparence dans le recrutement et la sélection. La question du recrutement se pose évidemment de manière différenciée selon les postes : professeurs d'université, PI, chercheurs sous contrat (non permanents), boursiers ERC/MSCA, etc.

L'attractivité et l'excellence sont d'un intérêt majeur et l'ULiège s'est fortement engagée dans l'amélioration des pratiques de recrutement. Le groupe de travail RH institutionnel (action 26) constitué par le rectorat précédent a été dissous lors de l'élection du nouveau rectorat en 2018. Un sous-groupe OTM-R du groupe de pilotage HRS4R a été nommé pour la mise en œuvre des actions OTM-R (Recrutement Ouvert, Transparent et Base sur les mérites). On peut souligner que :

- La politique OTM-R de l'ULiège est publiée en ligne depuis 2017 ;
- Des séminaires d'information ont été organisés pour permettre aux chercheurs de partager et d'améliorer leurs pratiques. Les Conseils de la recherche par ailleurs élaboré des lignes directrices à destination de leurs nouveaux membres ;
- De nouvelles pages web ont été conçues pour présenter les carrières à l'ULiège (https://www.uliege.be/cms/c_9247584/fr/travailler-a-l-uliege);
- Les offres d'emploi sont annoncés sur la plateforme Euraxess pour tous les postes conformément à notre politique OTM-R ;
- Tous les nouveaux chercheurs et post-docs sont informés et formés (séminaires d'inclusion) sur la manière de recruter et de sélectionner. Des séminaires ont été développés sur la façon de construire et de gérer une équipe de recherche, d'attirer les talents ; de procéder au recrutement électronique ;
- Les procédures de "confirmation" des chercheurs engagés avec période probatoire ont été clarifiées et mises en œuvre.

La pandémie COVID-19 a néanmoins ralenti le processus de mise en œuvre des actions prévues. Il a été difficile de recruter de nouveaux chercheurs (entretiens, nomination et inclusion de nouveaux chercheurs), mais ce fut toutefois une bonne occasion de développer avec succès le recrutement électronique (informations sur le poste, réunions, entretiens à distance). Des rencontres en ligne et des séminaires ont été développés pour les nouveaux arrivants.

Des faiblesses restent identifiées sur :

- La standardisation des formulaires de publication de postes, incluant les recommandations européennes, voire de l'université ;

- La publication des procédures dans la transparence exigée par l'Europe (Internet). Un nouvel intranet a été créé pour fournir des informations exhaustives aux chercheurs, cependant les infos restent cloisonnées par administration et ne sont pas toutes traduites en anglais. La communication sur la réglementation et les pratiques devrait être améliorée et publiées sur l'internet (demande EU).
- les mécanismes de contrôle de la qualité relatifs au recrutement.

La réalisation du plan d'action OTM-R pourrait sembler insuffisante, ou se développant sur une trop longue période, mais il faut tenir compte du contexte de mise en œuvre entre 2017 et 2021 : dissolution de groupes institutionnels en 2018, nouveau recteur en 2018, redéfinition des priorités, nouveaux groupes de travaux ou commissions, pandémie. La vice-rectrice et l'administratrice, avec la directrice RH, font avancer le processus et des réalisations significatives sont attendues dans les 2 prochaines années.

2.3. Conditions de travail

La procédure de nomination à titre définitif a été mise à jour et opérationnalisée afin que les chercheurs puissent mieux appréhender l'évolution de leur carrière. Des améliorations doivent encore être apportées en matière de simplification des statuts et des parcours de carrière des scientifiques. L'action prévue pour l'évaluation périodique de tous les chercheurs, en particulier du personnel scientifique, doit encore être affinée et ne pas se limiter pas à la seule phase de promotion.

La phase- test du travail à distance, lancée avec des départements volontaires avant la pandémie, a reçu une évaluation positive. Tous les chercheurs et le personnel administratif ont eu l'occasion de se positionner sur le travail à distance, de sorte que la possibilité est désormais donnée à tous d'avoir au moins un jour de travail à distance/semaine. Malheureusement, les frais engendrés ne peuvent pas être remboursés par l'université en cas de travail à domicile.

Les actions prévues en matière de co-publication, d'enseignement, d'accès aux installations et de procédures d'appel ont été menées à bien (séminaires d'initiation, réglementation, information, mise en œuvre). Pointons en particulier les développements liés à l'écoute et au bien-être de la communauté universitaire, avec des services dédiés, réorganisés et rendus visibles. Deux actions de la liste 2017-2020 restent à développer:

- le soutien pratique à l'organisation de congrès, ne ce comprises les conférences en ligne (besoin rappelé, nouvelle priorité)
- le soutien aux conseils de carrière.

Ces actions nécessitent de consacrer un budget important et de spécialiser le personnel pour une mise en œuvre durable. La priorité a été donnée au cours de la dernière période au développement de la recherche, au bien-être et au soutien aux actions sociales, comme expliqué ci-dessus. Ces actions de soutien seront prioritaires pour le prochain cycle.

Pendant la pandémie, de nombreuses nouvelles formations en ligne, des webinaires et des séminaires ont été développés (redémarrage de la recherche, zen en thèse, motivation). Les chercheurs se sont vu offrir des facilités de reprise et de redéveloppement de carrière : mois supplémentaires, séjour de recherche ou frais de fonctionnement.

Les actions relatives au genre, à l'égalité et la diversité ont été développées avec succès sous la responsabilité du groupe de travail Genre de la HRS4R. Cela a conduit à la définition du « Genre Equality Plan » - Plan d'égalité Genre de l'ULiège avec de nouvelles actions à développer (https://www.uliege.be/cms/c_11572857/fr/egalite-des-chances-et-genre). Celui-ci est présenté en Annexe 3. Ce plan est indispensable pour prétendre aux financements du prochain programme cadre

européen pour la recherche Horizon-Europe. Le groupe de travail Genre sera responsable de la mise en œuvre du GEP, afin d'en assurer la cohérence et l'intégration. Les chercheurs et chercheuses seront régulièrement consultés et fortement impliqués dans la mise en œuvre, en fonction de leurs compétences, responsabilités et disponibilité.

La nouvelle structure de support aux chercheurs (fusion de l'ARD et l'Interface en une nouvelle "Administration de la recherche et de l'innovation") n'est pas encore totalement opérationnelle mais est en cours de développement. La période prévue pour la fusion totale est mai-juin 2022.

2.4. Formation et développement

Toutes les questions et actions liées à la formation des chercheurs, à l'apprentissage tout au long de la vie, à l'accès aux ressources et au développement continu sont développées en routine depuis des années à l'ULiège. Au cours de la dernière période, nous nous sommes concentrés sur la formation et la supervision des doctorants (voir ci-dessus), le réseautage et l'intégration des chercheurs. Les PIs et les post-docs sont invités à participer aux sessions de "Professional Skills for Research Leaders" ; ces sessions de mise en réseau et de formation sont également proposées aux facultés et aux unités de recherche. Plus de 70 chercheurs y ont participé au cours des deux dernières années.

Il n'y a pas lieu de définir d'actions spécifiques pour l'avenir dans ce domaine. Cependant, il convient de considérer la nécessité de mieux coordonner les différentes structures de formation - même si elles sont mandatées et supervisées par des groupes de travail thématiques (par exemple, éthique, RDM, développement personnel, outils informatiques, etc.).

3. Nouveaux développements et plan d'action 2021-2024

Les actions à développer dans le nouveau plan d'action sont présentées ci-dessous et qualifiées par leur statut : nouvelles, terminées, en cours, étendues à réponse de nouveaux objectifs

Développement du chercheur

| | | |
|----|---|----------|
| 9 | Définition et mise en place d'une évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différents aspects de la profession en concertation avec les chercheurs | En cours |
| 10 | Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais | En cours |

Support aux chercheurs

| | | |
|----|---|----------|
| 15 | Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking) | Etendu |
| 16 | Support à l'organisation de congrès et de conférences | En cours |

OTM-R

| | | |
|----|--|----------|
| 20 | Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs | En cours |
| 21 | Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R | Etendue |

| | | |
|----|--|----------|
| 22 | Compilation et dissémination d'un guide des bonnes pratiques de recrutement à l'ULiège, incluant les règles actuelles et les procédures pour tous les types d'emploi de chercheurs | En cours |
| 24 | Etude des possibilités de e-recrutement (candidatures en ligne, sélection à distance), pour éviter les discriminations envers les candidats à auditionner (voir politique OTM-R) | En cours |
| 25 | Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs | En cours |

Nouvelles actions - Ethique

| | | |
|----|--|----------|
| 28 | Révision de l'information web concernant la commission d'éthique animale et ses procédures | Nouvelle |
| 29 | Recrutement d'un agent pour le développement des actions De gestion des données de la recherche (RRDM) | Nouvelle |
| 30 | Publication et information des documents et règlements que le Conflit d'intérêt | Nouvelle |
| 31 | Rapport annuel du CEIS au CA | Nouvelle |
| 32 | Formation à l'éthique pour les nouveaux chercheurs, incluant la liste des questions éthiques pour les projets qui le demandent | Nouvelle |

Nouvelles actions – GEP (remplace les actions 5 Genre)

| | | |
|----|--|----------|
| 33 | GEP : ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE (1) Généralisation et la reconnaissance du travail à distance | Nouvelle |
| 34 | GEP : ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE (2) Soutien à la dimension familiale, en particulier pour les chercheurs internationaux | Nouvelle |
| 35 | GEP : ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LA DIRECTION ET LA PRISE DE DÉCISION Sessions et réunions dédiées aux femmes : leadership féminin, rédaction assertive de propositions et incitants à l'inclusion | Nouvelle |
| 36 | GEP : ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE - Inclusion de l'information sur le genre et la diversité dans les formulaires de publication de postes et prise en compte de critères genre dans la sélection | Nouvelle |
| 37 | GEP : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT (1) - Equilibre des genres obligatoire dans les comités scientifiques des conférences lorsque celles-ci sont soutenues par l'institution | Nouvelle |
| 38 | GEP : INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT (2) - Offre de formation sur le genre, la diversité et l'égalité accessible aux étudiants et étudiantes, ainsi qu'aux chercheurs et chercheuses de l'institution | En cours |
| 39 | GEP : MESURES CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL – Actions de prévention et soutien spécifiques aux chercheurs, notamment autour de la question du « consentement ». | Etendu |

4. Mise en oeuvre du processus

Un comité de pilotage organise et supervise le processus. Il rend compte périodiquement au CA. Les membres qui le composent proviennent de différents horizons : autorités universitaires, chercheurs et administratifs.

La composition du comité (2021) est la suivante:

Présidente : **Anne-Sophie Nyssen**, Vice-rectrice en charge de l'enseignement et du bien-être

Académiques : **Grégory Cormann** (Sciences Humaines et Sociales), **Frank Delvigne** (Sciences et Techniques), **Véronique Delcenserie** (Sciences de la Santé)

Chercheurs : **Thomas Desaive** (Chargé de cours, adjoint, GIGA), **Gilles Lepoint** (CC-FNRS, Comité de contact des chercheurs FNRS), **Gabriel Mazzuchelli** (Logisticien de recherche principal, Président du Conseil du Corps scientifique)

Administratifs : **Anne Girin** (Administratrice), **Eva Zeimet** (Directrice Enseignement), **Isabelle Halleux** (Directrice ARD), **Linda Agro** (ARH), **Catherine Vandeleene** (SMAQ), **Brigitte Ernst** (Centre de mobilité Euraxess, Secrétaire du Comité de pilotage).

Des *experts* peuvent être invités, notamment dans les sous-groupes de travail.

Trois sous-groupes sont constitués ou sont en lien avec les organes institutionnels, avec un responsable identifié pour mettre en œuvre les actions relatives à l'OTM-R (Anne Goffin), au genre (Grégory Cormann et Véronique Delcenserie) et à l'éthique (Isabelle Halleux, en lien avec le CEIS).

Annexe 1 - Liste des 40 Principes

1. Liberté de recherche
2. Principes éthiques
3. Responsabilité professionnelle
4. Attitude professionnelle
5. Obligations contractuelles et légales
6. Responsabilité
7. Bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
8. Diffusion et exploitation des résultats
9. Engagement vis-à-vis du public
10. Non-discrimination
11. Systèmes d'évaluation
-
12. Recrutement
13. Recrutement (publication des postes - Code)
14. Sélection (Code)
15. Transparence (Code)
16. Jugement du mérite (Code)
17. Variations dans la chronologie des CV (Code)
18. Reconnaissance de l'expérience de mobilité (Code)
19. Reconnaissance des qualifications (Code)
20. Ancienneté (Code)
21. Post-doctorat (Code)
-
22. Reconnaissance de la profession
23. Environnement de la recherche
24. Conditions de travail
25. Stabilité et continuité de l'emploi
26. Financements et salaires
27. Egalité entre les sexes
28. Développement de carrière
29. Valorisation de la mobilité
30. Conseils sur la carrière
31. Droits de propriétés intellectuelles
32. Co-auteurs
33. Enseignement
34. Plaintes et recours
35. Participation aux organes de décision
-
36. Relation avec les directeurs de thèses/stages
37. Supervision et tâches de gestion
38. Développement professionnel continu
39. Accès à la formation et au développement continu
40. Supervision

I. Aspects éthiques et professionnels

II. Recrutement et sélection

III. Conditions de travail et sécurité sociale

IV. Formation

Annexe 2 - Résumé des réalisations du plan d'action 2017-2021.

Le tableau ci-dessous présente un récapitulatif de l'état d'avancement des actions du plan 2017-2021. La nomenclature européenne prévoit de les qualifier suivant leur état d'avancement : nouvelle, en cours, étendue ou terminée. Une action déclarée « Terminée » ne signifie pas qu'aucune amélioration ne puisse être apportée, mais qu'elle fonctionne en routine et que des développements spécifiques ne sont plus nécessaires. Quand l'objectif ou la définition de l'action a évolué de manière significative, elle est considérée « étendue ».

Ethique

| | | |
|---|--|---------|
| 1 | Extension de la mission du Conseil à l'Ethique et à l'Intégrité scientifique (CEIS) et création d'un comité d'éthique en Sciences Humaines et Sociales | Terminé |
| 2 | Information relative au CEIS, à la législation et aux procédures en vigueur + formation | Terminé |
| 3 | Séminaires, cours and cahiers sur l'éthique, la qualité et l'attitude professionnelle en recherche | Terminé |
| 4 | Journée annuelle de l'éthique en recherche | Terminé |

Genre et diversité

| | | |
|---|---|---------------------|
| 5 | <p>Plan d'action genre et diversité (partim. chercheurs)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilisation aux stéréotypes et comportements induisant des discriminations et des biais genrés 2. Promotion des femmes chercheuses, en particulier comme modèles pour les plus jeunes 3. Soutien aux chercheuses en mobilité, en particulier les doctorantes et les post-doctorantes, épouses et mères 4. Représentation accrue des femmes dans les organes institutionnels liés à la gouvernance et dans les commissions de recrutement, de sélection et d'évaluation 5. Recommandations relatives aux heures de travail, prenant en compte la balance vie familiale-vie privée 6. Encouragement aux recherches sur le genre 7. Journée annuelle Genre et Diversité 8. Guide pratique pour le développement harmonieux de la balance vie privée/vie professionnelle | Intégré dans le GEP |
|---|---|---------------------|

Supervision des doctorants

| | | |
|---|--|---------|
| 6 | Développement et promotion des formations à destination des superviseurs | Terminé |
| 7 | Développement et promotion d'un séminaire d'introduction (3 jours) pour les nouveaux doctorants (Pars-en-thèse) + session en anglais | Terminé |
| 8 | Développement des feuilles de route et d'outils de communication à destination des superviseurs et des doctorants | Terminé |

Développement du chercheur

| | | |
|----|---|----------|
| 9 | Définition et mise en place d'une évaluation périodique des chercheurs, intégrant les différents aspects de la profession en concertation avec les chercheurs | En cours |
| 10 | Développement et pérennité des programmes de formation transversales (entrepreneuriat, leadership, networking) et amplification de l'offre en anglais | En cours |
| 11 | Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les doctorants et post-docs en mobilité | Terminé |
| 12 | Support au développement de carrière et à l'intégration des chercheurs dans le monde non académique - focus sur les chercheurs temporaires | Terminé |

Support aux chercheurs

| | | |
|----|---|----------|
| 13 | Amélioration de la participation des chercheurs aux groupes de travail nationaux et internationaux sur la recherche et le développement de carrière | Terminé |
| 14 | Actions d'intégration des nouveaux chercheurs | Terminé |
| 15 | Nouvelle structure R&I et actions pour l'optimisation du soutien aux chercheurs (financement, networking) | Etendu |
| 16 | Support à l'organisation de congrès et de conférences | En cours |
| 17 | Version anglaise de la plateforme myUiege Doctorat et de Modus | Terminé |
| 18 | Accès au support et aux facilités informatiques and promotion de Open Science pour tous les chercheurs et alumni chercheurs, en particulier les doctorants, quel que soient leurs statuts | Terminé |

OTM-R

| | | |
|----|--|----------|
| 19 | Ecriture de la politique de recrutement ouverte, transparente et basée sur les mérites | Terminé |
| 20 | Publication systématique des offres d'emploi de chercheurs, intégrée dans Euraxess Jobs | En cours |
| 21 | Mise à jour et dissémination de formulaires d'offres d'emploi répondant aux recommandations du groupe EU OTM-R | Etendue |
| 22 | Compilation et dissémination d'un guide des bonnes pratiques de recrutement à l'ULiege, incluant les règles actuelles et les procédures pour tous les types d'emploi de chercheurs | En cours |
| 23 | Organisation de formations et de séminaires de sensibilisation des nouveaux académiques/scientifiques impliqués dans des processus de recrutement (voir politique OTM-R) | Terminé |
| 24 | Etude des possibilités de e-recrutement (candidatures en ligne, sélection à distance), pour éviter les discriminations envers les candidats à auditionner (voir politique OTM-R) | En cours |
| 25 | Etablissement de mécanismes d'assurance qualité du recrutement OTM-R combiné avec l'évaluation interne de la Stratégie HR pour les chercheurs | En cours |

Intégration

| | | |
|----|--|---------|
| 26 | <p>Veiller à l'action coordonnée avec le groupe de travail institutionnel RH :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer la représentation de tous les chercheurs dans l'ensemble des organes et processus de décision - Valoriser et reconnaître les apports du chercheurs à tous les stades de leur carrière (indépendance, titres honorifiques, co-supervision) - Standardiser les procédures de renouvellement de contrat et de CDI - Veiller à diminuer les inégalités liées au statut : salaire, évolution, schémas de pensions, congés annuels, accès aux facilités - Développer une évaluation périodique adaptée et personnalisée pour tous les chercheurs - Développer les possibilités pratiques de travail à distance - Revoir les possibilités de congés sabbatiques | Terminé |
| 27 | <p>Veiller à l'action coordonnée avec le Conseil du doctorat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance du doctorant comme chercheur en formation - Formation des superviseurs et valorisation/adéquation de la charge de supervision - Accès aux informations et facilités pour tous les doctorants - Sensibilisation des superviseurs à l'importance des formations transversales et considération de celles-ci dans l'évaluation périodique | Terminé |



Plan Egalité des Genres

(version 2021-10-6)

Le 03/07/2019, l'Université de Liège a approuvé les politiques et stratégies institutionnelles en matière d'égalité, de genre et de diversité (https://www.uliege.be/cms/c_13354126/fr/egalite-des-chances-et-genre-politique-a-l-uliege). Elles sont fortement intégrées dans la stratégie de l'ULiège et dans le plan d'action HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers/stratégie des ressources humaines en recherche, <http://www.recherche.uliege.be/hrs4r>). Destiné à une large diffusion publique, ce document représente la formalisation des dispositions institutionnelles et peut donc être considéré/utilisé comme le Plan d'égalité de genre (PEG) officiel de l'Université de Liège.

1. PUBLICATION

Le document officiel du Plan Egalité des genres (PEG), dûment approuvé par les autorités institutionnelles, est publié sur les pages web de l'ULiège :

https://www.uliege.be/cms/c_11572857/en/egalite-des-chances-et-genre (version anglaise) ou
https://www.uliege.be/cms/c_11572857/fr/egalite-des-chances-et-genre (version française).

2. RESSOURCES DÉDIÉES

L'Université de Liège a consacré les ressources et l'expertise suivantes à la mise en œuvre de ses initiatives et politiques en matière de genre et d'égalité afin d'en assurer la cohérence et la durabilité :

- La Vice-Rectrice à l'enseignement et au bien-être est chargée de superviser les politiques d'égalité, de genre et de diversité. Elle veille à l'harmonisation, à la clarification et à l'équité des pratiques de gestion au sein de l'institution (https://www.uliege.be/cms/c_10837966/fr/vice-rectrice-en-charge-de-l-enseignement-et-du-bien-etre). Elle développe la politique institutionnelle d'égalité des chances au travail en partenariat avec les services concernés. Elle est présidente du comité de pilotage de la HRS4R et supervise le "sous-groupe Egalité des chances et Genre" (voir ci-dessous).
- Le groupe de travail "Egalité des chances et Genre" du comité de pilotage de la HRS4R est chargé de la mise en œuvre des actions. Ce groupe implique des chercheuses et chercheurs

individuels, des groupes de recherches et des membres du personnel intéressés par la réflexion et l'opérationnalisation des actions (FERULiège, Feminist & Gender Lab, enseignantes et enseignants en gestion des Ressources humaines et en études de genre, personnes de référence de groupes de travail internes et externes ou de facultés, etc.).

- L'ULiège dispose de représentants permanents dans les groupes de travail de la Fédération Wallonie-Bruxelles : une "Personne de contact genre" (PCG - <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/femmes-et-sciences/les-personnes-de-contact-genre-pcg-des-universites-et-du-frs-fnrs>), et 3 représentant.es au Comité " Femmes et Sciences " (<https://www.femmes-sciences.be>).
- L'unité institutionnelle ULiège RADIUS est dédiée à la collecte et à l'analyse des données stratégiques d'intérêt institutionnel. Elle est chargée du suivi des données relatives au genre publiées sur le site officiel de l'université.

3. COLLECTE ET SUIVI DES DONNÉES

L'ULiège publie chaque année des chiffres clés relatifs aux informations sur le genre. Les données sont collectées et analysées de manière continue. Elles sont utilisées pour produire des rapports officiels, qui sont disponibles sur le site web de l'université : https://www.uliege.be/cms/c_11196147/fr/les-femmes-et-les-hommes-a-l-uliege .

4. FORMATION ET SENSIBILISATION

L'Université de Liège organise des formations, des séances d'information et des événements liés au genre, à l'égalité et à la diversité :

- Master interuniversitaire en études de genre. Ce programme forme des experts en genre, égalité des sexes et sexualité dans tous les secteurs et contribue ainsi à la lutte contre les discriminations.
(<https://www.programmes.uliege.be/archives/20182019/cocoon/formations/bref/H3GENRO1.html>)
- Formations et sessions d'information :
 - o Formations animées par les départements RH et Recherche
(https://my.arh.uliege.be/cms/c_10994001/fr/myarh-les-formations-pourquoi-pourquoi-qui-comment et https://www.recherche.uliege.be/cms/c_9022734/fr/formation-carriere)
 - o Session dédiée à "Evaluer et recruter sans biais de genre"
(https://www.uliege.be/cms/c_12962376/en/evaluate-and-recruit-without-being-influenced-by-gender)
- Campagne #Respect avec des affiches, des vidéos de communication et de sensibilisation.
- Forums annuels sur le genre (Journée internationale des femmes, 8 mars) et sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (25 novembre).
- Publication du guide pratique "L'Égalité dans la langue" donnant une meilleure visibilité aux femmes, en intégrant des formes linguistiques qui respectent l'identité féminine. Ce guide comprend également des recommandations pour éviter les stéréotypes
(https://www.uliege.be/cms/c_11628953/en/genre-et-egalite-outils-et-guides).

5. RECOMMANDATIONS

L'ULiège a beaucoup progressé sur les questions de genre, d'égalité et de diversité au cours des dernières années et s'engage à poursuivre dans cette voie. Les recommandations suivantes ébauchent des actions pour les 3 prochaines années (2021-2024). Ces actions feront partie de la stratégie et du plan d'action de HRS4R et seront mises en œuvre sous la supervision de la Vice-rectrice, tel que mentionné ci-dessus (<http://www.uliege.be/HRS4R>).

5.1. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET CULTURE ORGANISATIONNELLE

En 2019, l'ULiège a défini la politique institutionnelle visant à améliorer le bien-être des étudiants et des chercheurs et chercheuses. Diverses actions en ce sens ont été entreprises. L'ULiège bénéficiera grandement de la flexibilité et des procédures de travail à distance développés pendant la période COVID.

Des efforts supplémentaires devraient être faits au sujet de :

- La généralisation et la reconnaissance du travail à distance (après la période COVID)
- Le soutien à la dimension familiale, en particulier pour les chercheurs internationaux.

5.2. ÉQUILIBRE ENTRE LES GENRES DANS LA DIRECTION ET LA PRISE DE DÉCISION

Le conseil d'administration a arrêté que la composition des organes de décision ou d'avis doit comporter au moins 30% de chaque genre : conseil d'administration, conseils de recherche, etc. Cela n'est pas toujours facile à mettre en œuvre lorsque les personnes sont élues, même si l'équilibre est requis au niveau des candidatures. Les efforts doivent être poursuivis, afin d'atteindre ce taux dans tous les conseils, comités, jurys, etc.

Depuis 2017, ULiège a développé des séminaires d'information et des formations professionnelles pour les chercheurs et les chercheuses, en mettant l'accent sur les compétences de leadership et de gestion. Une quinzaine de personnes par session y participent. Des séminaires supplémentaires ont été développés, en réponse aux besoins des chercheurs, spécifiquement en ce qui concerne le recrutement et la supervision.

Des efforts devraient être faits pour organiser des sessions et des réunions dédiées aux femmes : leadership féminin, rédaction assertive de propositions et incitants à l'inclusion.

5.3. ÉGALITÉ DES SEXES DANS LE RECRUTEMENT ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE

Les initiatives du Conseil d'administration en matière de recrutement et de progression de carrière ont conduit à des procédures et à des actions plus transparentes pour le personnel académique. Cela devrait être généralisé à tous les types de postes universitaires (permanents et non permanents). Des formations spécifiques devraient être proposées aux chercheuses : préparation aux candidatures et aux entretiens, présentation de leurs travaux, etc.

Les projets et financements de l'UE, notamment les programmes MSCA, ont permis à l'ULiège de mieux codifier les procédures OTM-R (Open Transparent and Merit-based Recruitment) pour les post-doctorants, y compris pour les questions de genre et de diversité. Cela a permis une meilleure maîtrise de la manière de procéder pour la publication des postes et l'évaluation des candidatures. Ces procédures ne sont pas assez visibles ni largement connues et devraient être étendues à tous les postes. Les informations fournies lors des phases d'annonce et de nomination devraient être plus explicites, avec des informations pertinentes sur le développement de la carrière.

5.4. INTÉGRATION DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE CONTENU DE LA RECHERCHE ET DE L'ENSEIGNEMENT

La dimension du genre dans la recherche et l'enseignement est bien développée à l'ULiège. Un Master en études de genre a été développé en inter-universitaire, et des bourses de doctorat et des fonds de recherche ont été alloués à des projets portés par des chercheuses. Un mot-clé "Études de genre", faisant référence à l'Objectif de développement durable #5 du PNUD, a été ajouté pour faciliter la visibilité et l'identification de ces recherches dans ORBI, le dépôt institutionnel d'ULiège en Open Access.

Nous devrions améliorer la visibilité et l'efficacité en :

- rendant obligatoire l'équilibre des genres dans les comités scientifiques des conférences lorsque celles-ci sont soutenues par l'institution.
- développant une offre de formation sur le genre, la diversité et l'égalité accessible aux étudiants et étudiantes, ainsi qu'aux chercheurs et chercheuses de l'institution.

5.5. MESURES CONTRE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL

L'ULiège a développé des ressources pour les étudiants et les chercheurs concernant tous les types de harcèlement. Une attention particulière est accordée au harcèlement sexuel dans l'enseignement (y compris pour les doctorants). Des professionnels sont disponibles pour les plaintes, la médiation et le soutien psychologique. Il conviendrait d'étendre ce dispositif et de prévoir des actions de prévention pour les chercheurs, notamment autour de la question du "consentement".

