

PLAN POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES (GEP)

Province de Liège

Date d'adoption : 2 avril 2026

Période de validité : 2026-2027



**Province
de Liège**

1. Déclaration d'engagement	3
2. Ressources dédiées	4
3. Collecte et suivi des données	5
4. Actions existantes	6
5. Actions prévues	9
6. Formation et sensibilisation	10
6.1 <i>Actions de formation ou de sensibilisation</i> <i>existantes pour 2026-2027</i>	10
6.2 <i>Actions de formation ou de sensibilisation</i> <i>prévues pour 2026-2027</i>	12
6.3 <i>Actions de formation ou de sensibilisation liées</i> <i>au projet SOILSTICE pour toute la durée du projet</i>	12
7. Volet externe	13
8. Révision et mise à jour	14

1. Déclaration d'engagement

Le Collège provincial, en sa séance du 2 avril 2026, s'engage à promouvoir l'égalité des sexes, l'égalité des chances et la non-discrimination au sein de son organisation. Nous visons à garantir un traitement équitable en matière de recrutement, d'évolution de carrière, de conditions de travail, de prise de décision et de prestation de services.

Le présent plan pour l'égalité des genres est officiellement adopté par :

Nom : Pierre Brooze

Fonction : Directeur général provincial

Date d'adoption : 2 avril 2026

Ce document est accessible au public conformément aux critères d'éligibilité d'Horizon Europe :

www.provincedeliege.be

2. Ressources dédiées

Organisme ou personne responsable :
Pierre Brooze, Directeur général provincial

Son rôle et ses responsabilités comprennent le suivi de la mise en œuvre du GEP restreint, la collecte et l'examen des données ventilées par sexe, l'établissement de rapports internes et la coordination des activités de sensibilisation ou de formation.

Ressources allouées : Collaboration transversale entre plusieurs services provinciaux repris dans le document

Temps alloué : a minima 3 ETP

3. Collecte et suivi des données

L'autorité s'engage à collecter et à examiner des données ventilées par sexe au moins une fois par an.

Données sur la main-d'œuvre :

Répartition totale du personnel (hommes / femmes)	
Femmes	1635
Hommes	1029
Total	2664

Toute la population par catégorie de personnel							
	Culturel et assimilé	Administratif et assimilé	Enseignants non subventionné	Ouvrier et assimilé	Soins et assimilé	Technique et assimilé	Totaux
Nombre d'agents	169	915	125	978	261	216	2664
Femmes selon les mêmes catégories de personnel							
Nombre d'agents	100	588	81	569	228	69	1635
Hommes selon les mêmes catégories de personnel							
Nombre d'agents	69	327	44	409	33	147	1029

Postes de direction à partir du niveau A5			
	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'agents	47	50	97

Les données seront collectées par : **Département du personnel**

Fréquence de collecte : **une fois par an**

Les résultats seront examinés par : **Service Etudes financières et budgétaires RH**

4. Actions existantes

L'autorité met déjà en œuvre les mesures suivantes pendant la période de validité du présent GEP.

Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée :

La Province de Liège reconnaît que la conciliation vie privée – vie professionnelle constitue un levier essentiel d'égalité et dans ce contexte, des aménagements du temps de travail sont proposés, de façon égale H/F, afin de favoriser un partage équilibré entre vie professionnelle et vie privée.

À cet effet, plusieurs dispositions du règlement travail et du Statut administratif du personnel non enseignant portent sur l'organisation du temps de travail et les absences permettant de contribuer à la conciliation des temps de vie.

- Télétravail (selon les fonctions compatibles) ;
- Congés sociaux exceptionnels ;
- Congés de parentalité (congé de maternité, congé de paternité, congé de naissance, congé parental, congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé en vue d'assurer une tutelle officielle) ;
- Pauses d'allaitement ;
- Réductions de prestations ;
- Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons sociales ou familiales ;
- Congés pour prestations réduites, justifiées par des raisons de convenance personnelle ;
- Absence de longue durée justifiée par des raisons familiales ;
- Mise en place de différents régimes horaires :
 - horaire fixe ;
 - horaire flexible ;
 - horaire variable ;
 - Les horaires flexibles prévoient des **plages fixes et souples** permettant d'adapter les heures d'arrivée et de départ.

Mesures visant à promouvoir l'équilibre entre les sexes dans les postes de direction et de prise de décision :

Sur base des chiffres communiqués supra en termes d'occupation de postes de direction H/F, il est à souligner que la parité est respectée.

En effet, la Province de Liège veille également à garantir l'égalité d'accès aux opportunités professionnelles, grâce au respect de la transparence des procédures de promotion :

- Communication systématique des postes vacants ;
- Accès équitable aux formations qualifiantes ;
- Procédure de sélection basée sur les compétences définies dans le descriptif de fonction et/ou la fiche de poste ;
- Objectivité et transparence des jurys.

Mesures liées au recrutement et à l'évolution de carrière :

Dans le cadre des appels à candidatures (recrutement, mobilité interne, promotion), les notices d'appels sont rédigées de manière inclusive et comportent la mention « F/H », garantissant l'ouverture aux deux genres.

La Province de Liège veille à :

- utiliser une rédaction non stéréotypée et inclusive ;
- centrer les critères de sélection sur les compétences définies dans le descriptif de fonction et/ou la fiche de poste ;
- garantir l'objectivité et la transparence des jurys.

Conformément aux statuts administratif et pécuniaire du personnel provincial non enseignant, la rémunération et l'évolution barémique repose sur des barèmes objectifs garantissant l'égalité salariale pour un même grade et une même ancienneté.

Mesures visant à prévenir le harcèlement et la discrimination, y compris les procédures de signalement :

La Province de Liège met en œuvre une **politique de prévention et de gestion des risques psychosociaux**, en ce compris la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail, conformément à l'Annexe 3 du règlement de travail du personnel provincial non enseignant.

Tout agent provincial, quel que soit son statut, qui estime subir un dommage psychique (éventuellement accompagné d'un dommage physique) lié à des risques psychosociaux au travail — dont la violence ou le harcèlement moral ou sexuel — peut recourir à une procédure interne spécifique. Cette démarche n'exclut pas la possibilité de s'adresser directement à la ligne hiérarchique, à l'employeur ou à un délégué syndical.

Les agents disposent de plusieurs canaux d'écoute et d'accompagnement, garantissant confidentialité et professionnalisme :

- les **personnes de confiance**, qui assurent l'accueil, l'écoute et un premier accompagnement dans un cadre informel ;
- le **conseiller en prévention aspects psychosociaux du Service externe de prévention et de protection au travail**, compétent pour analyser les situations et proposer des mesures adaptées.

La procédure interne prévoit deux types d'intervention :

1. **Intervention psychosociale informelle**, visant une recherche de solution par le dialogue, la conciliation ou une intervention ciblée, avec l'accord du travailleur ;
2. **Intervention psychosociale formelle à introduire auprès du conseiller en prévention.**

Celle-ci donne lieu à :

- une analyse approfondie de la situation ;
- un avis motivé comprenant des propositions de mesures ;
- une décision de l'employeur quant aux suites à donner (mesures individuelles et/ou collectives).

Un volet spécifique est prévu pour les situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, incluant :

- l'examen impartial des faits ;
- la protection contre les représailles du travailleur et des témoins ;
- la possibilité de mesures conservatoires immédiates si la gravité des faits l'exige.

Tout travailleur qui introduit une demande ou témoigne de faits de violence ou de harcèlement bénéficie d'une **protection contre les représailles**, conformément à la législation en vigueur.

La Province dispose également d'un **registre des faits de tiers**, permettant de consigner les situations de violence ou de harcèlement impliquant des personnes externes (usagers, fournisseurs, etc.), afin d'adapter les mesures de prévention.

Par ce dispositif, la Province de Liège réaffirme sa volonté de garantir un environnement de travail respectueux de la dignité de chacun, en assurant une prévention active, un traitement rigoureux des situations à risque et une protection effective des travailleurs.

Par ailleurs, le Collège provincial a désigné un **Référent intégrité** pour l'ensemble du personnel provincial, conformément aux dispositions du Code de la démocratie locale et de la décentralisation.

Ce dernier est chargé de recevoir, examiner et assurer le suivi des signalements internes relatifs à des violations potentielles de la législation ou des règles d'éthique et d'intégrité. Ce dispositif s'adresse à l'ensemble des membres du personnel (actuels ou anciens), ainsi qu'aux stagiaires et bénévoles, à l'exclusion des situations de harcèlement ou de conflits interpersonnels, qui relèvent d'autres procédures spécifiques.

Les signalements doivent être introduits de manière nominative et sont traités dans le respect strict de la confidentialité. Le Référent intégrité veille en outre à garantir la protection des lanceurs d'alerte, des facilitateurs et des personnes liées contre toute forme de représailles, pour autant que la démarche soit effectuée de bonne foi.

En l'absence de suite appropriée, un signalement externe peut être introduit auprès de l'autorité compétente.

En complément, **l'Annexe 2 du règlement de travail relative à la charte d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC)** constitue un outil de prévention en matière de discrimination et de harcèlement. Elle impose un usage professionnel, responsable et respectueux des outils numériques mis à disposition, en interdisant notamment toute utilisation susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui.

Sont ainsi prohibés l'envoi ou la consultation de contenus à caractère offensant, discriminatoire, sexiste, raciste ou portant atteinte aux convictions ou à l'intégrité des personnes.

La Province prévoit par ailleurs des mécanismes de contrôle proportionnés de l'usage des TIC, dans le respect de la vie privée, afin de prévenir et détecter d'éventuels comportements inappropriés. Ce cadre contribue à garantir un environnement de travail respectueux, y compris dans les communications et interactions numériques.

En cas de manquement aux devoirs et de non-respect des dispositions légales en la matière, le Statut administratif du personnel provincial non enseignant prévoit un régime disciplinaire à l'égard des agents statutaires. Le régime disciplinaire applicable au personnel contractuel est quant à lui défini aux articles 126 à 140 du règlement de travail.

5. Actions prévues

L'autorité s'engage à mettre en œuvre les mesures suivantes pendant la période de validité du présent GEP.

Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée :

Depuis le 2 mars 2026, la Province de Liège met à disposition de son personnel un intranet entièrement modernisé, à la fois intuitif et personnalisable. Cet outil offre aux agents un accès centralisé à de nombreuses informations, notamment relatives à leur carrière professionnelle ainsi qu'aux droits dont ils bénéficient. Pensé pour simplifier le quotidien, il facilite considérablement l'accès à l'information, désormais disponible pour tous, en un seul clic.

Mesures liées au recrutement et à l'évolution de carrière :

Les notices d'appels relatives à la mobilité interne et à la promotion sont largement diffusées afin de garantir une information claire, transparente et accessible à l'ensemble du personnel.

Elles sont ainsi publiées sur le portail intranet, relayées via une newsletter adressée par courrier électronique à tous les agents, et affichées aux valves dans l'ensemble des établissements provinciaux. Cette diffusion multicanale vise à assurer une visibilité optimale des opportunités professionnelles offertes au sein de l'institution.

Dans un souci constant d'équité, d'inclusion et de transparence, les notices d'appels seront rédigées de manière davantage inclusive et comporteront systématiquement la mention « F/H/X », garantissant l'ouverture des candidatures à tous les genres.

Mesures visant à prévenir le harcèlement et la discrimination, y compris les procédures de signalement :

Le 26 janvier 2026, la Province de Liège a lancé, avec l'appui du Service externe de prévention et protection au travail, une enquête sur le bien-être au travail. Cette enquête mobilisera l'ensemble du personnel, au fil de vagues successives réparties sur une période de 5 ans. Chaque vague concernera un ou plusieurs départements, permettant ainsi une analyse fine des réponses et la mise en œuvre d'actions véritablement alignées sur les besoins.

6. Formation et sensibilisation

L'autorité s'engage à sensibiliser à l'égalité des sexes par le biais de séances d'information internes, du partage de documents d'orientation et de la participation à des formations.

6.1 Actions de formation ou de sensibilisation existantes pour 2026-2027

Au sein de l'École Provinciale d'Administration, les questions de genre, envisagées sous l'angle de l'égalité de traitement et de la non-discrimination, sont abordées de manière transversale dans de nombreuses formations. Elles émergent notamment à l'occasion de débats et de discussions dirigées à partir des situations professionnelles vécues et partagées par les participant·e·s. Elles peuvent également être traitées plus explicitement lorsque les contenus invitent à la déconstruction des croyances, des stéréotypes et des préjugés susceptibles d'influencer les pratiques professionnelles. Enfin, ces questions sont rappelées dans le cadre des devoirs qui sous-tendent l'exercice des fonctions au sein du service public, en particulier via le principe de non-discrimination.

- **Initiation à l'accueil et à la communication** (8 heures de formation)
Publics cibles : personnel ouvrier ; personnel manœuvre et auxiliaire ; personnel technique ; personnel administratif

Objectifs de la formation en lien avec le PEG :

- Intégrer les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ;
- Connaître les devoirs des agents et les règles déontologiques encadrant leur fonction ;

- Analyser l'influence des représentations, stéréotypes (notamment liés au genre) et cadres de référence sur les interactions avec les citoyen·ne·s.

- **Formations au management**

- « **Management humain d'un service** » (24 heures de formation)
Public cible : personnel administratif
- « **Pratique de gestion d'équipe** » (20 heures de formation)
Public cible : personnel ouvrier

Objectifs de la formation en lien avec le PEG :

- Identifier et analyser l'influence des représentations sociales sur les pratiques managériales ;
- Sensibiliser aux stéréotypes de genre et à leur impact sur les trajectoires professionnelles, les performances et le style de leadership des managers.

- **Formations à la gestion de conflits :**

- « **Comment agir ?** » (12 heures de formation)
Publics cibles : personnel ouvrier, personnel manœuvre et auxiliaire
- **Comment appréhender et résoudre les conflits de manière innovante ?** (12 heures de formation)
Public cible : personnel administratif

Objectifs de la formation en lien avec le PEG :

- Encourager la prise de distance réflexive et le décentrement par rapport à ses propres perceptions et croyances ;

- Faire émerger les questions de genre pour mieux comprendre les mécanismes relationnels des conflits ;
 - Aborder l'égalité de traitement et la non-discrimination de manière contextualisée à partir des situations analysées collectivement.
- **Formation « Bien communiquer avec les citoyens »**
(10 heures de formation)
Public cible : personnel ouvrier
- Objectifs de la formation en lien avec le PEG :
- Analyser son mode de fonctionnement, ses cadres de référence et l'influence des préjugés et stéréotypes dans les interactions avec les usagers ;
 - Intégrer les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination, y compris liés au sexe et au genre ;
 - Relier ces principes aux devoirs déontologiques des agents de services publics.
- **Formations à la diversité**
- « **Comment travailler avec tout le monde dans la diversité ?** » (20 heures de formation)
Publics cibles : personnel ouvrier ; personnel manœuvre et auxiliaire
 - « **Comment traduire les différences humaines en une richesse pour le service ?** » (12 heures de formation)
Public cible : personnel administratif
- Objectifs de la formation en lien avec le PEG :
- Déconstruire les croyances et stéréotypes, notamment liés au genre, influençant perceptions et interactions.
- **Formation « Manager la diversité d'une équipe »**
(12 heures de formation)
Public cible : personnel administratif
- Objectifs de la formation en lien avec le PEG :
- Appliquer les principes d'égalité de traitement et d'égalité des chances dans l'action managériale ;
 - Connaître et respecter les obligations légales en matière de non-discrimination ;
 - Soutenir la mise en œuvre d'une politique de diversité garantissant l'égalité de traitement des collaborateurs·trices, y compris sur les questions de genre.
- **Formation « Valeurs fondamentales du service public : donner sens à la pratique pour en améliorer la qualité »** (10 heures de formation)
Publics cibles : personnel ouvrier ; personnel manœuvre et auxiliaire ; personnel administratif
- Objectif de la formation en lien avec le PEG :
- Intégrer les principes fondant la légitimité de l'action publique, notamment l'égalité de traitement dans les relations avec les usagers et les pratiques internes.
- **Formation « Découvrir l'IA : éthique, responsabilité et rédaction de prompts »**
(15 heures de formation)
Public cible : personnel administratif
- Objectifs de la formation en lien avec le PEG :
- Repérer les biais pouvant émerger dans l'usage de l'IA ;
 - Sensibiliser aux risques de renforcement des stéréotypes de genre dans les applications de l'IA.

6.2 Actions de formation ou de sensibilisation prévues pour 2026-2027

L'offre de formations de l'Ecole Provinciale d'Administration reprise ci-dessus est proposée d'année en année.

6.3 Actions de formation ou de sensibilisation liées au projet SOILSTICE pour toute la durée du projet

Programme de formation inclusif pour les facilitateurs entre septembre 2026 et novembre 2029

Cette activité du projet SOILSTICE vise à constituer un groupe diversifié de facilitateurs chargés de guider la gouvernance participative des sols et de multiplier la reproduction des accords de gestion territoriale. Un modèle de formation des formateurs permettra la reproduction régionale et un soutien à long terme. La sélection, via un appel ouvert aux partenaires territoriaux, garantira un équilibre en termes de géographie, de genre, d'âge et d'origine. La formation mettra l'accent sur l'inclusivité, le dialogue intergénérationnel et la sensibilité culturelle. Les résultats comprennent le manuel du facilitateur (D2.4, M24) et la certification des diplômés, ce qui permettra de consolider les capacités de facilitation au-delà du projet.

Stratégies d'engagement et de médiation inclusives entre septembre 2026 et novembre 2029

Cette activité du projet SOILSTICE fournit des stratégies transversales pour l'inclusivité et la médiation dans les processus d'accord de gestion territoriale. Elle permettra de concevoir et de tester des méthodes de cartographie participative, des protocoles de médiation des conflits et des approches créatives d'engagement telles que la narration, le théâtre et la visualisation. Elle se concentrera sur les groupes sous-représentés (agriculteurs, femmes, communautés autochtones et migrantes, jeunes). Les résultats comprennent la boîte à outils D3.5 « Stratégie de participation inclusive » et les protocoles de médiation D3.6, intégrés dans la boîte à outils de co-conception et le programme de formation des facilitateurs.

7. Volet externe

La Province de Liège, par l'intermédiaire de son Service Égalité des chances, a pour mission de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que de lutter contre les violences faites aux femmes dans l'ensemble de la société. Il coordonne et soutient de nombreuses actions de sensibilisation et de prévention visant à déconstruire les stéréotypes de genre et à promouvoir le respect et l'égalité destinées à différents publics : communes, services publics, associations, entreprises et milieu scolaire. Un descriptif plus détaillé des actions développées dans le cadre des missions confiées au Service Égalité des Chances sera présenté dans le plan d'Égalité des Genres complet en 2027.

Site web : [Égalité des chances | Province de Liège](#)

8. Révision et mise à jour

Ce GEP sera révisé chaque année et mis à jour à la fin de sa période de validité.

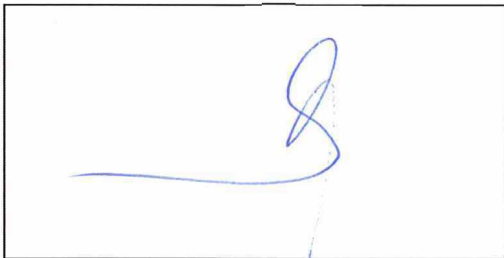
Date de la prochaine révision : 02/04/2027

Nom : Pierre Brooze

Fonction : Directeur général provincial

Date : 2 avril 2026

Signature :

A rectangular box containing a handwritten signature in blue ink. The signature is stylized and appears to be the name 'Pierre Brooze'.

