

RAPPORT

SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

Coline LECLERCQ
Éric CORNELIS
Bernard DETREMBLEUR
Caroline ARTOISENET

2021-2023

avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



TABLE DES MATIERES

LE MOT DE LA RECTRICE ANNICK CASTIAUX.....	4
LE MOT DU VICE-RECTEUR FRANÇOIS-XAVIER FIEVEZ.....	5
LE DISCOURS D'OUVERTURE DE LA CONFERENCE FINALE D'UNISAFE PAR FRANÇOISE TULKENS	6
AVANT-PROPOS	12
INDICATEURS INSTITUTIONNELS UNAMUR.....	13
QUE FAUT-IL EN RETENIR ?	14
PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....	15
INSCRIPTIONS	16
Étudiant·e·s * Sexe.....	
Étudiant·e·s - Catégorie d'études * Sexe.....	
Étudiant·e·s - Secteur * Sexe	
Étudiant·e·s - Domaine (Paysage) * Sexe	
DIPLOMES	21
Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe	
Diplômes obtenus - Secteur * Sexe	
Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe	
Comparatif inscriptions / diplômes obtenus * Catégorie d'études * Sexe.....	
Comparatif inscriptions / diplômes obtenus * Secteur * Sexe * Proportion de femmes.....	
DOCTORATS.....	26
Doctorats : premières inscriptions - Secteur * Sexe.....	
Doctorat : premières inscriptions - Domaine (Paysage) * Sexe.....	
Doctorats : diplômes - Secteur * Sexe.....	
Doctorat : diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe.....	
LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITE	30
L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE.....	
Personnel de l'UNamur.....	
Le personnel académique.....	
Le personnel scientifique.....	
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2.....	
Personnel à temps partiel à l'UNamur	
REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION DE L'UNAMUR.....	37
Autorités	
Présidence et direction.....	
Organes de représentation	
Organes de concertation.....	
ENSEIGNEMENT	42
1. Master interuniversitaire de spécialisation en études de genre.....	42
2. Méthodologie de l'inventaire	45
RECHERCHE	47
1. Méthodologie de l'inventaire	47
2. Chaires de recherche attribuées à des femmes.....	49
SERVICE A LA SOCIETE	51
1. En 2021-2022	

2. En 2022-2023	
BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROMOTION DE L'EGALITE	59
1. En 2021-2022	
2. En 2022-2023	
ANNEXES	67



Le Mot de la Rectrice, Annick Castiaux

Les progrès en matière d'égalité des genres sont indéniables au sein de l'Université, en particulier en ce qui concerne la représentativité des femmes dans les organes de décision. On peut ainsi noter l'élection de trois doyennes en 2023, ce qui a permis au Conseil académique (i.e. le Conseil réunissant les doyennes et doyens, la rectrice et un·e autre représentant·e des autorités rectorales et des représentant·e-s étudiant·e-s), pour la première fois de son Histoire, de commencer l'année académique 2023-2024 dans une composition équilibrée au niveau genre. Tous les organes de l'Université respectent donc à présent l'objectif d'une représentation à minima d'un tiers de chaque genre. Ce qui est remarquable, c'est que ce processus de rééquilibrage s'est réalisé de manière démocratique, par l'intermédiaire d'élections. Ceci démontre une évolution importante de la culture des membres du personnel, dans leur ensemble.

Cependant, imaginer que toutes les inégalités de genre trouveront une solution spontanée, sans action volontariste, est une illusion. D'autres indicateurs sont bien moins positifs. Le rapport souligne des fonctions encore très stéréotypées au sein du personnel, et même une dégradation de la situation en ce qui concerne la proportion de femmes au plus haut grade de la fonction académique, à savoir celui de professeur·e ordinaire. Concernant la promotion à l'ordinariat, d'autres universités ont mis en place des dispositifs contraignants dont l'UNamur doit pouvoir s'inspirer, tout en les adaptant à sa réalité. Cette réflexion est dans les projets de l'équipe rectorale.

Enfin, la lutte contre le harcèlement reste une priorité absolue. Nous avons souhaité intégrer à ce rapport le discours prononcé par Françoise Tulkens lors de l'ouverture de la journée de présentation du rapport de l'étude UniSafe, qui s'est faite à l'Université de Namur le 21 novembre 2023. En effet, ce discours met en évidence les particularités du monde académique, propice, par les relations de pouvoir tacites ou explicites en son sein, à des abus de pouvoir et à des situations de harcèlement. Elle souligne également les trois piliers d'action qui doivent animer nos politiques : prévention, protection et poursuites. Elle rappelle enfin les principes fondamentaux qui devraient être à la base de toute politique d'inclusion. Ce discours guidera nos réflexions dans les prochains mois. Je remercie sincèrement Françoise Tulkens de son apport et vous invite à parcourir ce texte clair et inspirant.



Le mot du Vice-Recteur en charge du genre, François-Xavier Fiévez

À l'Université de Namur, notre engagement envers l'éducation va au-delà des salles de classe. Nous nous efforçons de créer un environnement où chaque individu est non seulement éduqué, mais également respecté, valorisé et célébré. Notre politique de la dignité universitaire est la pierre angulaire de notre mission collective.

À travers chaque interaction quotidienne, chaque cours magistral, chaque activité de recherche et chaque initiative communautaire, nous nous engageons à respecter la dignité de chaque membre de notre communauté universitaire. Nous reconnaissons et célébrons la diversité de nos étudiant·e·s, enseignant·e·s et membres du personnel, reconnaissant que cette diversité est une source de richesse qui contribue à l'excellence académique et à la vitalité de notre campus. Ainsi, nous rejetons avec fermeté toute forme de discrimination basée sur la race, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, le handicap ou toute autre caractéristique personnelle.

Nous travaillons inlassablement à créer des politiques et des programmes qui favorisent un accès équitable à l'éducation, à la recherche et à toutes les ressources universitaires. Nous croyons fermement que le succès académique devrait être déterminé par le talent, l'effort et la passion, et non par des barrières arbitraires.

La dignité est notre boussole, guidant notre chemin vers un avenir meilleur pour tous et toutes. Dans cette démarche, nous réaffirmons notre engagement envers nos missions en tant que force motrice du changement, unifiant nos esprits et nos cœurs vers un monde où chaque individu est non seulement instruit, mais également respecté et valorisé.



Discours d'ouverture de Françoise Tulkens¹ à l'occasion de la conférence finale du projet Unisafe² à l'UNamur

For a long time, it looked as if academia and research would remain untouched by gender-based violence, as if it were inconceivable that this phenomenon could occur in a place dedicated entirely to knowledge, in this “temple” of the mind. This has not been the case, and it is only logical. Higher education institutions, research organisations are not a bubble cut off from society, but a mirror image of it, a microcosm affected by the same crises and the same questions. In this environment, gender-based violence is now a well-documented reality. It needs to be addressed and be taken seriously, for a profound change, not through words but through action. From policy to practice as you rightly say.

We are at a pivotal point

While being fully immersed in society and its time, and this is one of its strengths, University - Universitas in the medieval sense of the term- has the power to change society and move it in a direction that is deemed more desirable, more fair, more equitable. This is precisely the pivotal point at which universities find themselves today.

To support academic institutions in the transition

In this context, the ambition of the work that is now being carried out, such as that of Unisafe at European level and, on a more limited scale, that of the UCLouvain expert committee³, a collective work that I had the honour of chairing, is to support the academic institutions in this essential transition. The stakes are high. Gender-based violences are human rights violations that have a profound and lasting impact on the victims and society as a whole. This requires a fundamental approach.

¹ La professeure Françoise Tulkens a donné son nom au « rapport Tulkens » sur les violences et le harcèlement à l'UCLouvain, commandé par l'université.

² Le projet européen Unisafe « Ending gender-based violence in academia » était financé par l'UE et s'est étalé sur trois ans. L'UNamur a participé au projet et hébergé sa conférence finale le 21 novembre 2023. <https://unisafe-gbv.eu/>

³ UCLouvain, *Rapport final. Comité d'expert.e.s harcèlement et violence de genre*, juin 2023 (182 p.).

A fundamental approach

I will begin by stressing the importance of understanding the roots and reasons for gender-based violence in the societal and academic context (1) and situating the initiatives to be taken within the European and international legal and regulatory framework (2). Against this background, I will outline the three pillars of action according to the Istanbul Convention: prevention, protection and prosecution (3). Finally, I'm going to focus on the principles that should underpin an integrated and inclusive policy in this area (4).

1. Societal and academic roots

The societal context

Gender-based violence against women, whether physical, sexual, psychological or economic in nature, refers to any violence that is directed against a woman because she is a woman or that affects women disproportionately (art. 3, b of the Istanbul Convention).

These situations are both the cause and the consequence of unequal power relations based on the perceived differences between women and men and leading to subordination. This gender-based violence is a societal issue that affects all contexts, whether private, public or professional. It is a specific gendered example of the wider social issue of power relations.

The Academic context

Gender-based violence in the academic and higher education environment is linked to the specific characteristics of these institutions, which are marked by structurally unbalanced relations and a gender differential. The way universities are organised is particularly hierarchical, and it is not uncommon for the axes along which power relations develop to overlap, creating even more asymmetrical situations of multiple subordination.

Social groups that do not belong to the dominant model, whether in terms of gender, social class or sexuality, will have to prove their legitimacy to integrate into this environment. The process is underway, but it is far from being complete.

Although gender-based violence is now a real concern in the academic world, as shown by the funding rules for European projects, few authorities are trained to recognise and deal with it. A case-by-case approach, based on the assumption that it is the result of isolated (deviant) acts, still largely dominates and little attention is paid to the structural and organisational dimensions of the problem.

2. The European and international legal and regulatory framework

The aim here is to place the initiatives to be taken within the European and international legal framework to which States are bound and which they are responsible for enforcing.

Specific texts

At European level, on 1 June 2023, the European Union acceded to the Council of Europe's Istanbul Convention of 11 May 2011 on preventing and combating violence against women and domestic violence. This is the founding text that states that violence against women is not a private matter but a violation of women's human rights. By positioning itself in this way, the Istanbul Convention places violence against women directly within international law of fundamental rights. It places this reality within a common language that includes universal values and has a widely shared legal protection system.

The International Labour Organisation's Convention 190 on violence and harassment at work, adopted in 2019 by the United Nations, is the most recent and most modern legal instrument in this area, placing the victim at the center of concerns. This Convention is a fertile source of inspiration for an integrated and a cross-sectoral approach, taking account of people belonging to one or more vulnerable groups based on language, origin, culture, skin colour, disability, sexual or gender orientation, family situation, etc.

General texts

In addition to these specific texts on gender-based violence, it is also essential to add general texts on equality and non-discrimination, which set in motion all the protection mechanisms associated with discrimination.

I am thinking of Directive 2006/54 of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and work (recast), as it is clear and established that gender-based violence decreases when the gap between men and women in the labour market decreases⁴.

At international level, the United Nations Convention of 18 December 1979 on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) is the first international instrument, legally binding on the States that have ratified it, to demonstrate a "gendered understanding" of violence against women. General Recommendation 19 (1992) of the Committee clearly shows that discriminatory practices against women reinforce social norms and gender stereotypes which, in turn, help to perpetuate gender-based violence.

The most important thing now for the authorities concerned is to take ownership (*s'approprier*) of these texts.

3. The three pillars of action

Prevention

⁴ . In 2022, the European Commission published a proposal, under the ordinary legislative proposal, setting standards for equality bodies involved in fighting discrimination between men and women in the area of employment, in parallel with another proposal fighting discrimination on other grounds, under the consent procedure.

With regard to primary prevention, which consists of eliminating or at least reducing the risk, we need to act on the occurrence of problematic situations. Environmental or situational prevention cannot be neglected either.

How can we do this?

Through raising awareness which includes information, communication, appropriate professional training. These are not advice or guidelines, but legal obligations for education and research institutions, especially when they are subsidised by the public authorities.

Raising awareness is not only for internal use. It is also important to make the community, in its widest sense, aware of gender-based violence, in particular by integrating these issues into contracts with partner organizations and subcontractors, exchange institutions, internship placement, etc.).

Some specific measures adapted to the risk of problematic situations arising in the particular context of teaching and research institutions must also be taken.

I'm thinking here of the need to define clear and unambiguous methods to avoid implicit gender bias in people's selection and promotion procedures. This can include making committee members aware of the existence of these biases, setting up selection committees with equal representation, giving precise instructions on the questions asked at the individual interview, gender screening and strict formalisation of the criteria for excellence and their weighting.

Finally, a prevention policy must involve all the actors in a concerted and down-up approach. The most fruitful initiatives are often arising from the ground. « You can't change society by decret (law) », as Michel Crozier used to say.

Protection

The protection of victims of course, but also of those who are implicated, the protection of witnesses and of those who wish to make a report (bystanders, as explain by Unisafe in its excellent Glossary), the protection of whistleblowers as well : these are all situations that require the deployment of robust organisations

Victims must be given a place where they can be listened to and supported, in an accessible and independent way, so that they can disclose the problem or even lodge a complaint in conditions that are safe for themselves and protected against retaliation or reprisals. The issue of anonymity is ambiguous because secrecy can prevent control. Victim protection covers physical, psychological, legal, administrative, material and financial aspects.

Finally, the lack of co-ordination between the various actors and, above all, shortcomings in reporting mean that victims are left to "ping-pong" between the different departments/services involved and end up becoming discouraged, which seems to be a frequent occurrence and increases the black figure which, as we know, is enormous in this area. Many victims find

themselves on sick leave or leave the institution before any form of intervention, which is damaging both for the individuals and for the institution which loses skills.

Prosecution

If the facts are established, the alleged perpetrators must be punished, while respecting the rights of all the parties concerned, within the legal framework of both internal procedures under disciplinary law and external procedures under ordinary law (the courts and tribunals of the judicial system, the inspectorate for monitoring well-being at work, complaints to the labour auditorate, mediation, recourse to restorative justice). On both sides, the rules of fair trial must be respected, first and foremost the rights of the defence, the presumption of innocence and the statute of limitations. As for sanctions, the time has come to be creative.

Free, independent support for victims in administrative, legal, financial and psychological matters should be envisaged, as should the creation of a support fund for victims' legal proceedings.

Finally, education and research institutions could consider taking civil action (*partie civile*) in Court alongside the victim. Gender-based violence is harmful to these institutions in a number of ways, such as the work stoppage of a member of staff, disruption of teaching facilities, lack of security on campus, etc.

4. Towards an inclusive and integrated policy

What are we talking about ?

An inclusive and integrated policy to combat gender-based violence is based on the following key elements: a policy applicable to everyone; simultaneous action on prevention, protection and support for victims, as well as sanctions for these acts; coordination of actors and systems in compliance with legal and regulatory obligations; dynamic monitoring, with indicators, of the effects of the measures taken over the long term; clear and appropriate communication to all those concerned.

Essential principles

What are the principles or the values that should inspire an inclusive and integrated policy to combat gender-based violence while respecting fundamental rights, academic excellence, and sustainable development ?

- First and foremost, the effective application of the principle of equality between men and women and the prohibition of all forms of discrimination that feed gender inequalities and the intersectional configurations of these inequalities.
- The recognition of gender-based violence as violations of human rights of women and as expression of a continuum violence that perpetuate a culture of oppression.
- These situations are structural and systemic, which requires an intersectional approach.

- A specific attention to people belonging to one (or more) vulnerable group(s) because of their hybrid/precarious status (temporary staff), their position (doctoral students without a contract of employment, trainees) or any other personal situation.
- An attitude of understanding and benevolence towards victims, without prejudice to the fundamental rights of alleged perpetrators.
- The societal responsibility of the Academia, which must embody a role model with regard to students, the community and the general public.

Conclusion

The slogan of "zero tolerance" should not be used, either in official documents or in oral communications, as it is impossible to apply and only creates frustration. Education and research institutions must make it known that they are committed to deploying all the human and material resources required to pursue a gender policy worthy of trust.

Whatever measures are taken, they must be backed up by budgetary commitments that guarantee their effectiveness. The institution's involvement is measured by the resources it mobilises for its gender policy and the place given to this issue among other societal challenges.

The University, as we know, is the cradle of knowledge and wisdom, and the Greek goddess who embodies these values is Athena. When Poseidon raped Medusa in her temple, Athena decided to punish the victim by transforming her into a frightening gorgon. It's this mentality, which has obviously been around for a long time, that we need to change today, a mentality that is based on minimising (the facts), denying (the suffering) and blaming (the victim). So the problem has a long way to go, and we have a huge task ahead of us. But the Academia's responsibility is to use its privileged position and resources to enable everyone - especially the most vulnerable - to live free from all forms of violence. This is simply a matter of justice.

AVANT-PROPOS

Établi sur la base d'un canevas de données commun à toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), ce document trouve sa source et son cadre dans la collaboration riche et constructive mise en place par le groupe des Personnes Contact Genre des six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du FNRS. Cette collaboration a été rendue possible grâce à la subvention genre octroyée depuis 2015 par le ou la Ministre de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur à toutes les institutions universitaires – et au FNRS depuis 2016.

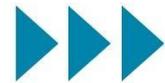
Ce rapport est composé de quatre parties. D'abord (1), il retrace l'évolution chiffrée du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes dans les différents corps constituant la communauté universitaire de l'Université de Namur (communauté étudiante, personnel de l'Université) pour ensuite se concentrer sur la composition genrée des différentes instances de notre institution. Cette partie chiffrée du rapport est analysée et vise à expliciter les fluctuations relevées.

Nous avons conscience que cette lecture binaire de l'égalité de genre ne reflète pas entièrement la réalité et la diversité des identités de genre. Malheureusement, à ce stade, nous ne disposons que des statistiques octroyées par la mention de genre telle qu'inscrite dans les papiers d'identité des membres de la communauté universitaire.

Les parties suivantes proposent un inventaire « genre » des trois missions de notre université, l'enseignement (2), la recherche (3) et les services à la société (4).

La dernière partie (5) de ce rapport évoque les diverses initiatives institutionnelles entamées et/ou approfondies lors de cette année académique et visant à favoriser l'égalité et la prise en compte des questions de genre au sein de l'Université de Namur.

INDICATEURS INSTITUTIONNELS



2021-2023

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

INDICATEURS INSTITUTIONNELS UNAMUR : QUE NOUS ENSEIGNENT-ILS ENTRE 2021 ET 2023 ?

Le nombre d'**étudiant·e·s inscrit·e·s** à l'UNamur ne cesse d'augmenter d'année en année, atteignant le nombre total de 6858 en 2021-2022 et de 6871 en 2022-2023. Parmi eux, les femmes représentent 59% de la population globale lors de l'année écoulée, soit 1% de plus que l'année d'avant. C'est au niveau du Bachelier qu'elles sont toujours le mieux représentées, à raison de 61% des inscrits en 2022-2023. En master 60, elles ne sont que 24%, à titre de comparaison. En master 120, un étudiant sur deux est une femme. Lorsque l'on se penche sur les inscriptions au doctorat, en 2022-2023, pour la première fois en quatre ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (52 femmes pour 51 hommes). En cause : le secteur des sciences les a attirées en masse, avec 34 inscrites pour 37 hommes à leurs côtés, ce qui constitue une excellente nouvelle en terme de décroisement des filières d'études et de recherche. Cette tendance, déjà à l'œuvre en 2021-2022, est également présente aux échelons inférieurs, puisque les étudiantes représentent désormais 41% des inscriptions en sciences.

En nous penchant sur les chiffres concernant la **diplomation** à l'UNamur, nous constatons encore et toujours, lors des deux années écoulées, le phénomène du tuyau percé⁵, selon lequel les femmes disparaissent au compte-goutte suivant l'évolution du cursus. À l'UNamur, ce phénomène démarre encore plus tôt que dans les autres universités. En effet, si les femmes empochent cette année encore 64% des diplômes de bachelier, elles ne sont que 52% à décrocher leur diplôme de Master 120. Cela peut s'expliquer par le fait que l'UNamur est une université « incomplète » qui ne propose pas tous les Masters dans la continuité des Bacheliers. C'est par exemple le cas des filières Droit et Médecine, qui concentrent beaucoup d'étudiantes.

Le **personnel de l'université** semble mixte de prime abord, depuis plusieurs années. En 2022-2023, 687 femmes et 693 hommes y sont employés. Cependant, leurs fonctions sont encore très stéréotypées. En effet, les femmes dominent dans le personnel administratif, technique et de gestion (elles sont 278 et eux, 189), tandis que les hommes sont majoritaires au sein du personnel académique (ils sont 218 et elles, 113). Les femmes peinent donc à passer la barre des 35% au sein du personnel académique global et, malgré les départs à la pension de collègues masculins plus âgés, les courbes genrées du personnel académique ne font pas mine de se rejoindre. Soulignons encore que là où l'on espérait une amélioration au niveau des **professeur·e·s ordinaires à temps plein** (la fonction enseignante la plus pérenne à l'université), on observe une dégradation. Depuis trois ans, les professeures ordinaires étaient au nombre de 14, elles ne sont plus que 13 désormais. Leurs collègues masculins sont au nombre de 52. En ce qui concerne le personnel scientifique, les femmes y sont bien représentées, mais à temps partiel.

Notons enfin que la présence de la rectrice Annick Castiaux à la tête de l'université continue d'avoir des répercussions positives en cascade sur la proportion de femmes dans plusieurs **instances de décision**, dès lors qu'elle siège au sein de plusieurs assemblées. La présence de trois doyennes pour

⁵ Ce phénomène est baptisé en anglais « leaky pipeline » (tuyau percé). Le terme met en évidence la diminution de la participation des femmes au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière scientifique et académique.

sept facultés constitue également un signal très positif en matière de lutte contre le phénomène du plafond de verre. Au total, l'on compte 47% de femmes parmi les autorités de l'UNamur, alors qu'elles ne représentaient que 34% des mandats, deux ans auparavant. Cela étant dit, seules 26% des présidences et directions sont assumées par des femmes au sein de ces instances.

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Population étudiante

La population étudiante considérée reprend les inscriptions *actives*, c'est-à-dire que nous avons pris soin d'exclure les inscriptions suspendues. Ce sont les chiffres définitifs pour les années considérées.

Diplômes

Les diplômes concernent les étudiant·e·s en fin de cycle (bachelier, master ou doctorat). Il ne s'agit pas d'attestations de réussite de sessions d'examens.

Domaines d'études

Les domaines d'études sont ceux du décret Paysage.

L'intitulé du domaine 3 (*Langues et Lettres et Traductologie*) a été simplifié en *Langues et Lettres* car l'UNamur n'organise aucune formation en traductologie.

Années académiques

L'année N fait référence à l'année académique N à (N + 1). Par exemple, l'année 2019 fait référence à l'année 2019-2020.

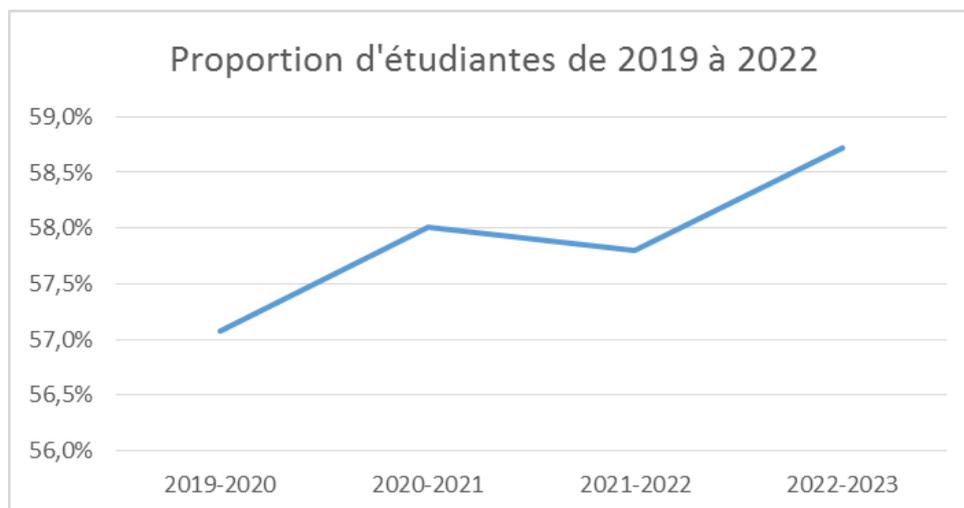
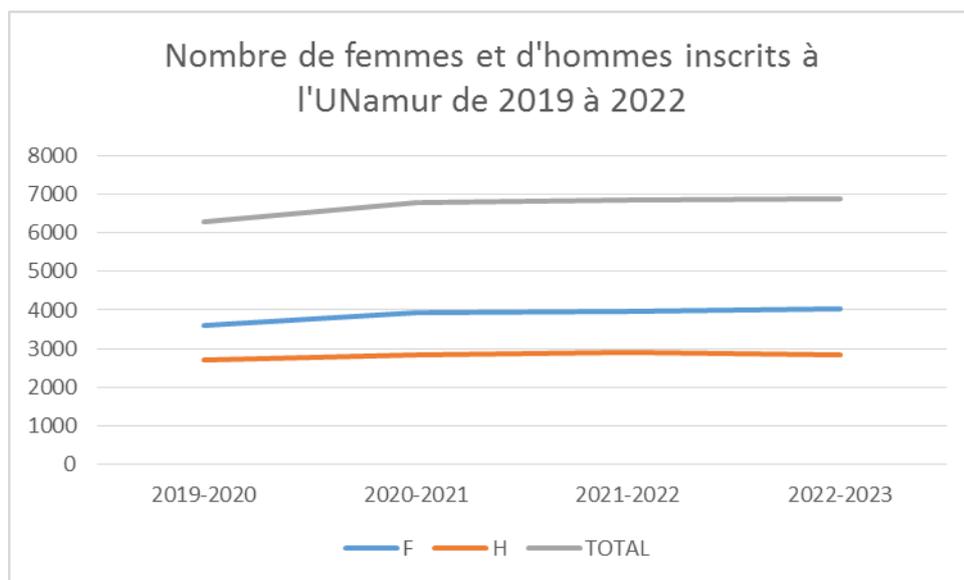
Annexes

Vous trouverez dans la partie « Annexes » du présent rapport d'autres tableaux, redondants avec ceux présentés ici, mais qui ont le mérite de présenter les chiffres sous d'autres formats pour en faciliter la compréhension.

COMMUNAUTE ETUDIANTE

INSCRIPTIONS

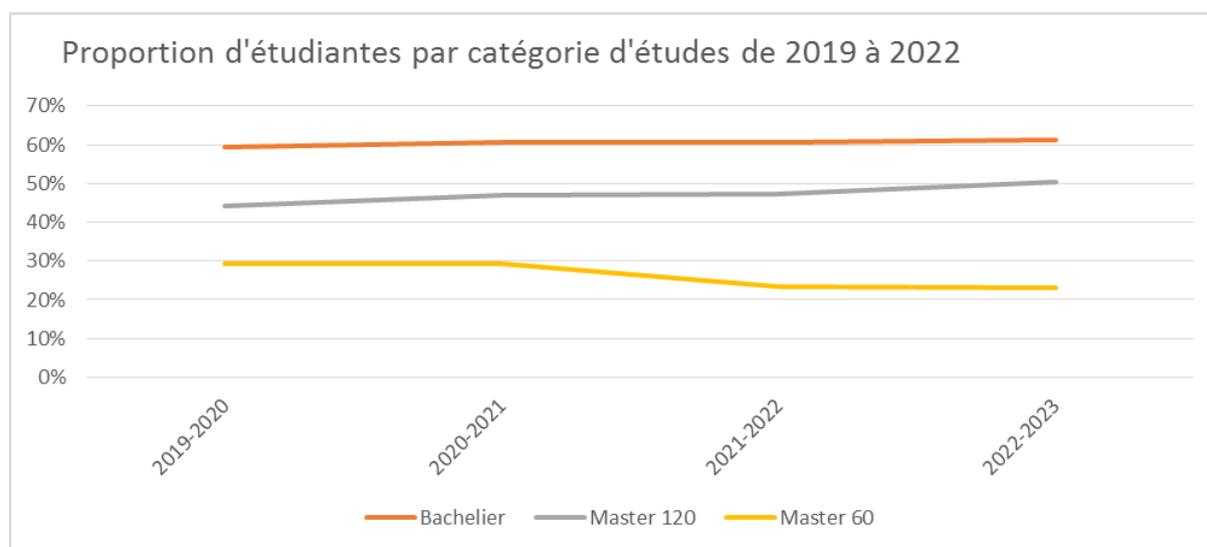
ÉTUDIANT·E·S * SEXE



Années	F	H	TOTAL
2019-2020	3596	2704	6300
2020-2021	3931	2845	6776
2021-2022	3964	2894	6858
2022-2023	4035	2836	6871

Lecture : lors des deux années académiques écoulées (2021-2023), le nombre global d'inscriptions à l'université n'a cessé de croître. Cependant, on doit ce constat uniquement aux inscriptions féminines (+104), car les inscriptions masculines ont, elles, diminué (-9).

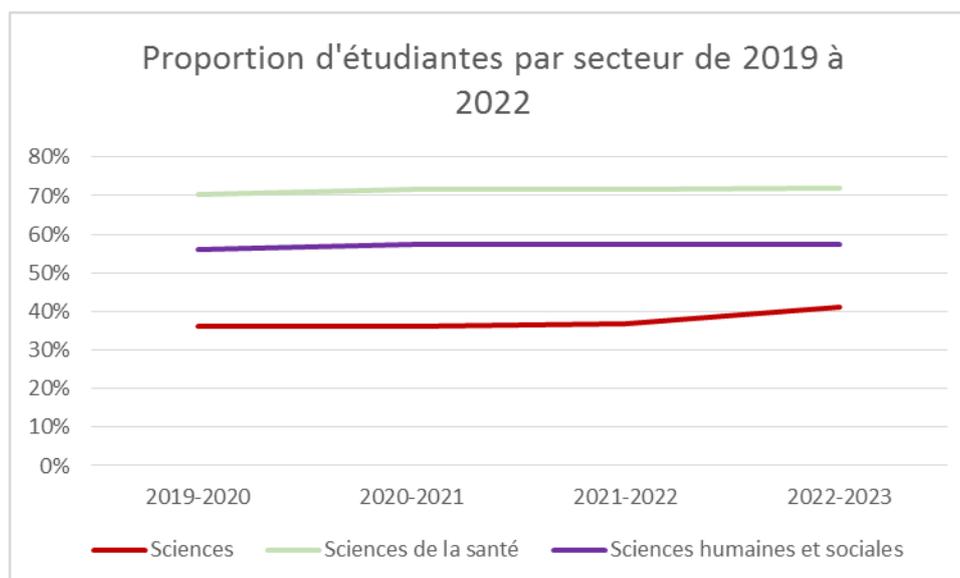
ÉTUDIANT·E·S - CATEGORIE D'ETUDES * SEXE



Catégorie d'études	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bachelier	59%	61%	61%	61%
Master 120	44%	47%	47%	50%
Master 60	29%	29%	24%	23%

Lecture : on observe depuis de nombreuses années une nette majorité d'étudiantes inscrites en bachelier à l'UNamur. La nouveauté, ces deux dernières années, c'est que le syndrome du tuyau percé se résorbe quelque peu, puisqu'elles disparaissent moins à l'entrée au Master 120. Elles représentent désormais 50% de la population inscrite en Master 120.

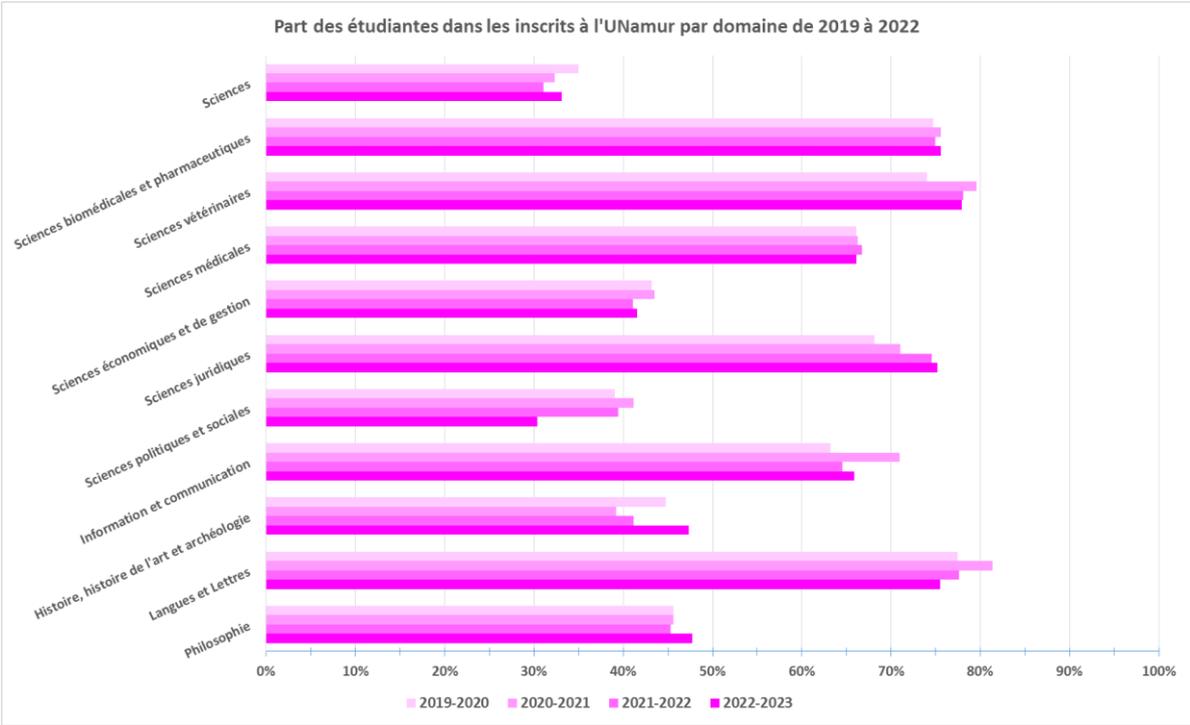
ÉTUDIANT·E·S - SECTEUR D'ETUDES * SEXE



Secteur d'études	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Secteur Sciences	36%	36%	37%	41%
Secteur Sciences de la santé	70%	72%	72%	72%
Secteur Sciences humaines et sociales	56%	57%	57%	57%

Lecture : l'entrée des femmes dans le secteur des sciences constitue un enjeu majeur de l'égalité de genre à l'heure actuelle, partout dans le monde. L'UNamur peut donc se féliciter de voir la proportion d'étudiantes inscrites en sciences passer de 36 à 41% en deux ans.

ÉTUDIANT·E·S - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

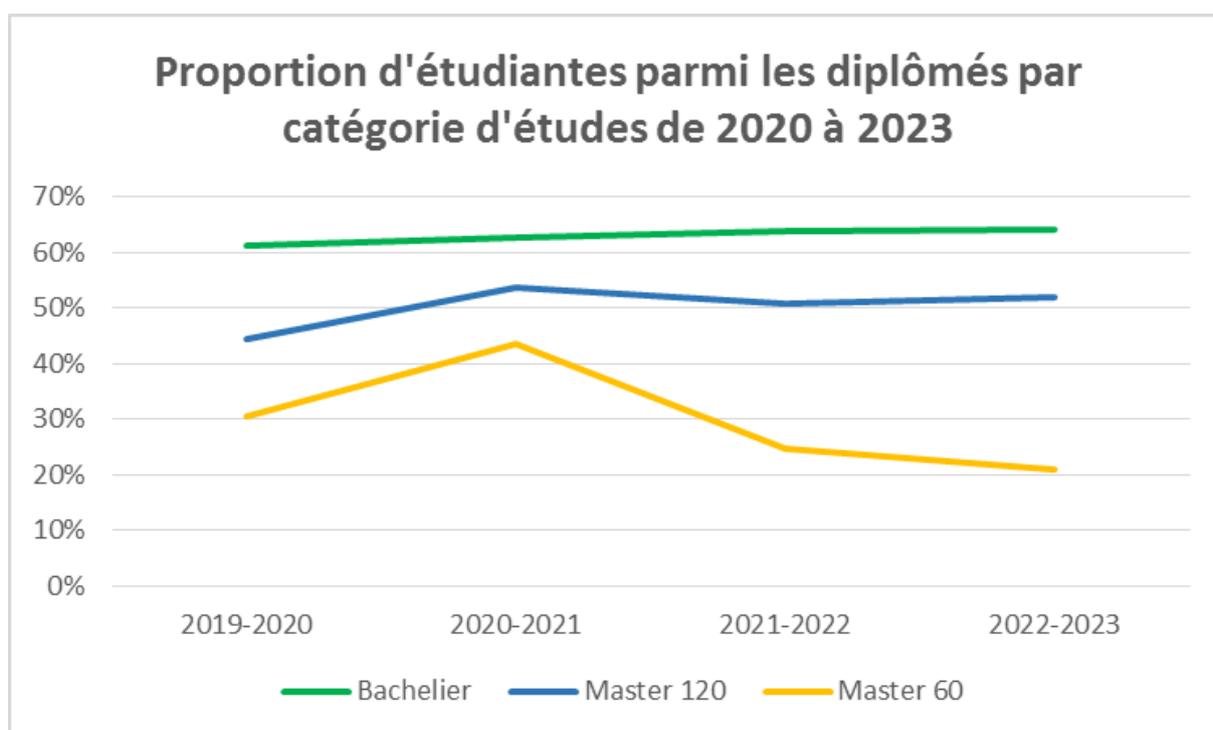
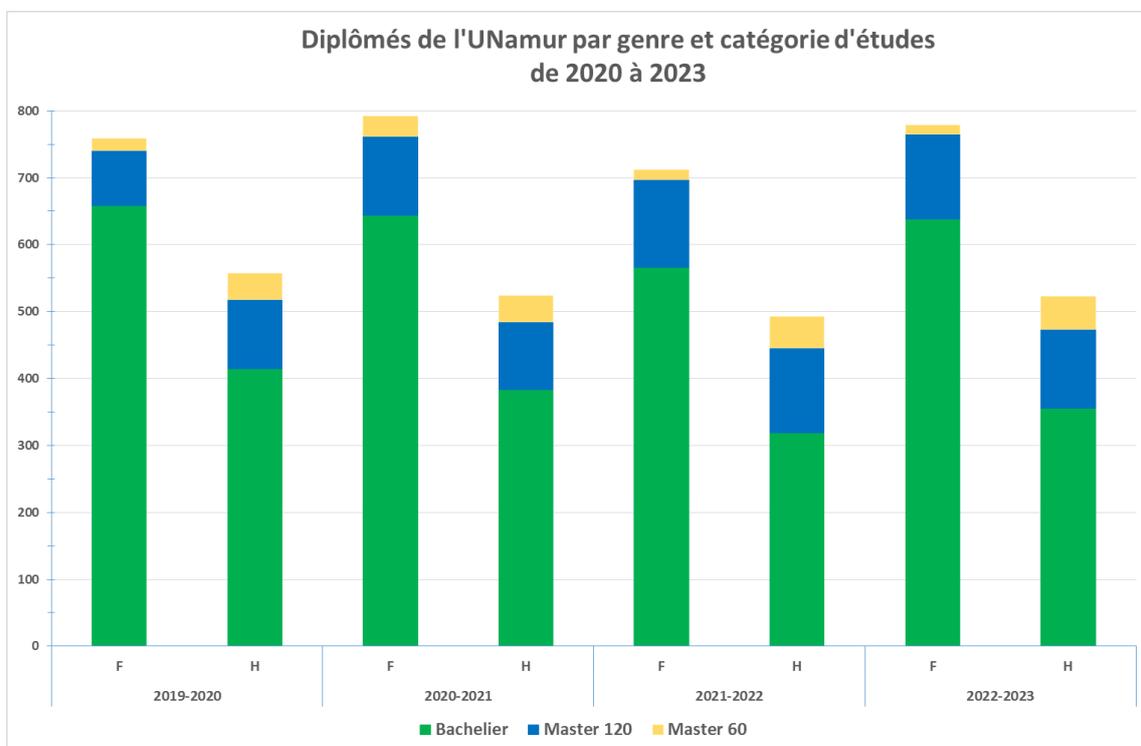


Domaine (Paysage)		2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1	Philosophie	46%	46%	45%	48%
3	Langues et Lettres	77%	81%	78%	76%
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	45%	39%	41%	47%
5	Information et communication	63%	71%	65%	66%
6	Sciences politiques et sociales	39%	41%	39%	30%
7	Sciences juridiques	68%	71%	75%	75%
9	Sciences économiques et de gestion	43%	44%	41%	42%
11	Sciences médicales	66%	66%	67%	66%
12	Sciences vétérinaires	74%	80%	78%	78%
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	75%	76%	75%	76%
17	Sciences	35%	32%	31%	33%

Lecture : un rééquilibrage s'est opéré en Romanes où la proportion de femmes plafonnait en 2020-2021 avec 81% d'étudiantes, proportion redescendue à 76% deux ans plus tard. Ailleurs, les filières conservent leurs proportions, très stéréotypées en matière de genre. En Droit, en Médecine et en Sciences vétérinaires, les femmes occupent $\frac{3}{4}$ des auditoires. En Sciences et en Sciences politiques, le tableau est inversé. Il y a encore beaucoup à faire pour décloisonner les filières d'études, en définitive.

DIPLOMES

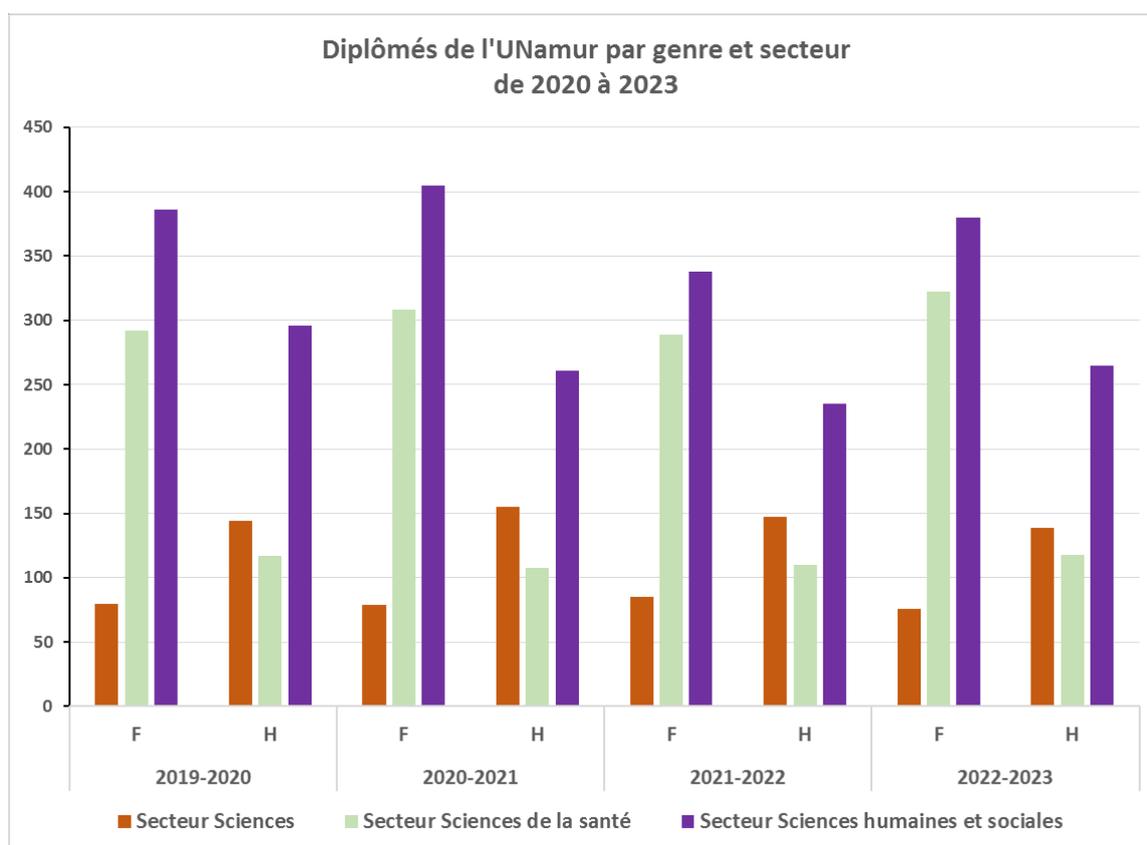
DIPLOMES OBTENUS - CATEGORIE D'ETUDES * SEXE



Catégorie d'études	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bachelier	61%	63%	64%	64%
Master 120	44%	54%	51%	52%
Master 60	30%	43%	25%	21%

Lecture : en 2019-2020, les étudiantes représentaient 59% de la population inscrite au Bachelier à l'UNamur. Trois ans plus tard, en 2022-2023, elles représentent 64% des diplômé·e·s, ce qui semble indiquer qu'elles réussissent encore et toujours mieux – ou plus vite – que les garçons. Au niveau du Master 120, elles représentaient 47% des inscrit·e·s en 2020-2021 et elles représentent 52% des diplômé·e·s deux ans plus tard. Le constat prend donc la même direction.

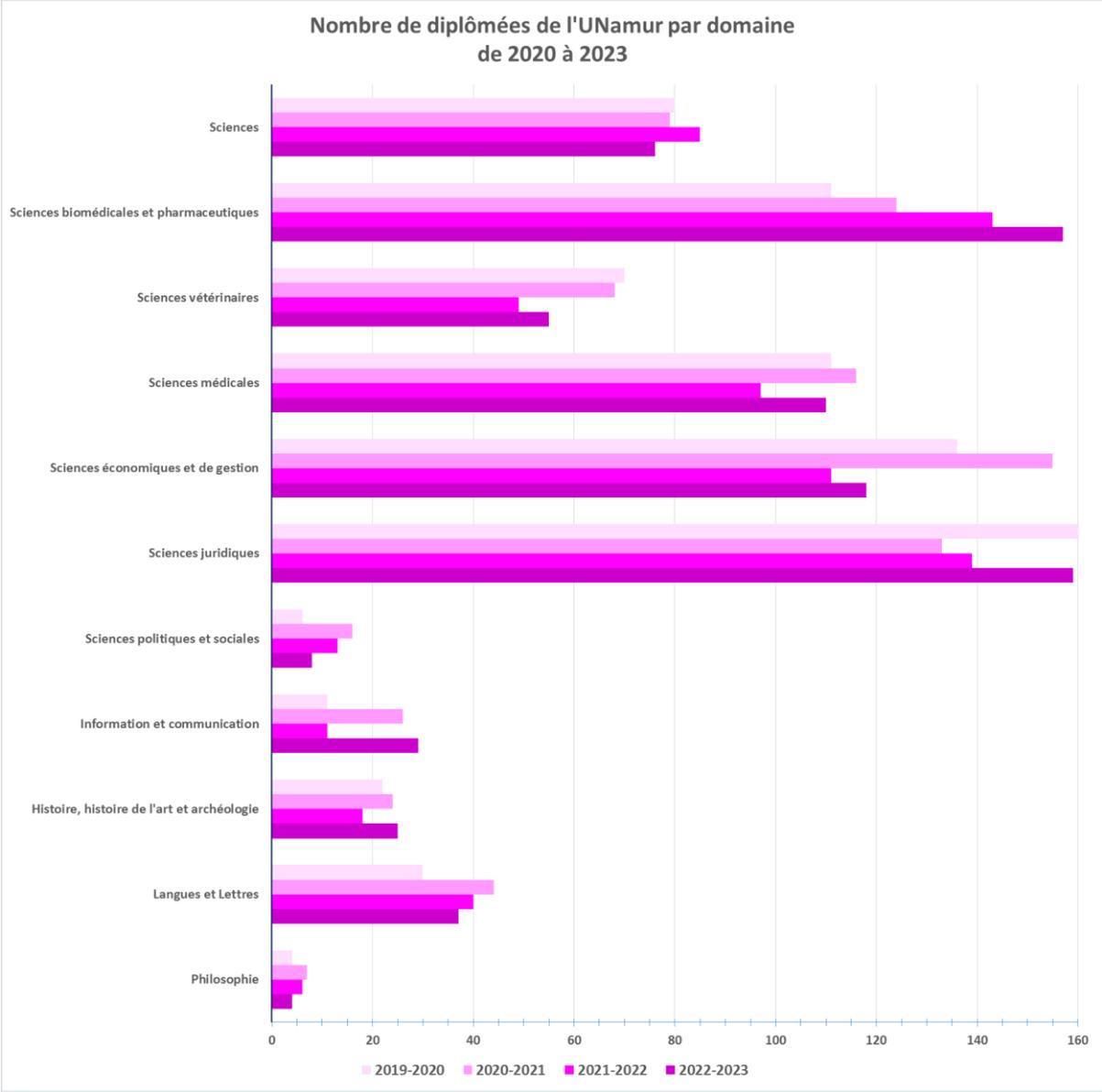
DIPLOMES OBTENUS - SECTEUR * SEXE



Secteur	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
SEXE								
Secteur Sciences	80	144	79	155	85	147	76	139
Secteur Sciences de la santé	292	117	308	108	289	110	322	118
Secteur Sciences humaines et sociales	386	296	405	261	338	235	380	265
TOTAL PAR SEXE	758	557	792	524	712	492	778	522
TOTAL	1315		1316		1204		1300	

Lecture : on n'observe pas de véritable changement au fil du temps, au niveau de la diplomation des hommes et des femmes dans les trois secteurs d'études présents à l'UNamur, que sont le secteur des Sciences, le secteur des Sciences de la santé et le secteur des Sciences humaines et sociales.

DIPLOMES OBTENUS - DOMAINE (CONSOLIDE) * SEXE

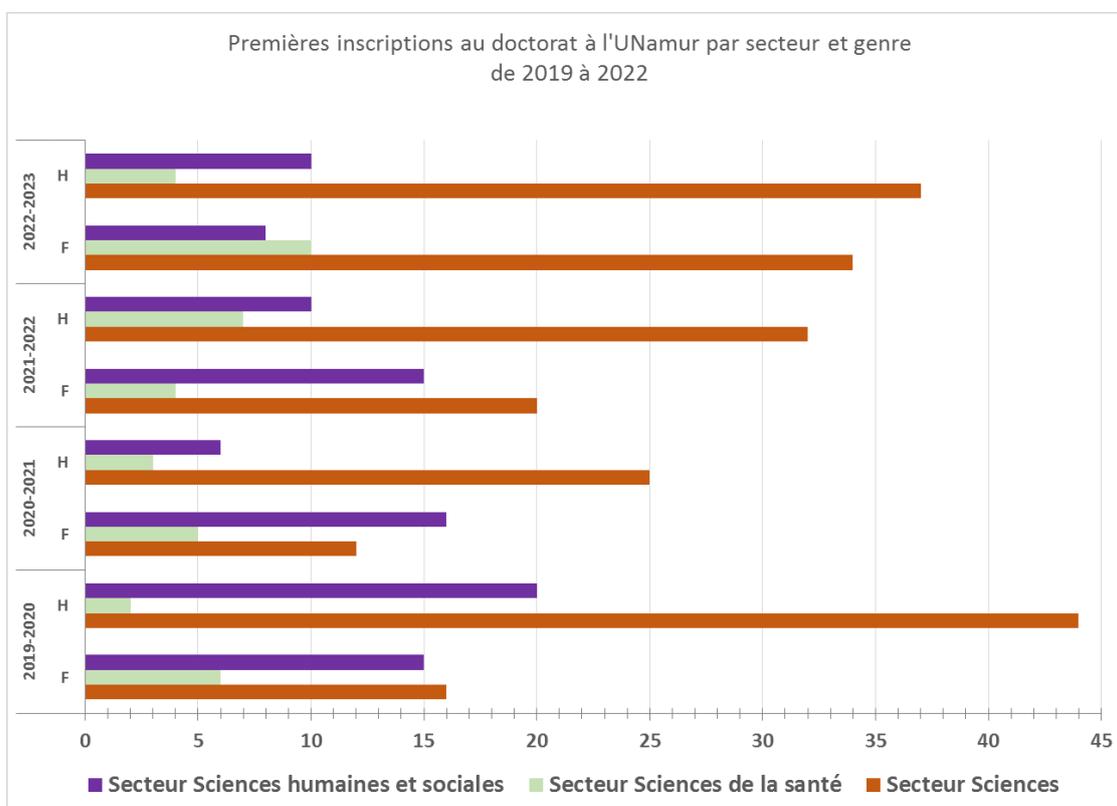


Domaine (Paysage)		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	4	4	7	0	6	3	4	5
3	Langues et Lettres	30	10	44	4	40	5	37	9
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	22	24	24	23	18	20	25	29
5	Information et communication	11	7	26	6	11	5	29	8
6	Sciences politiques et sociales	6	10	16	13	13	9	8	23
7	Sciences juridiques	177	89	133	63	139	52	159	43
9	Sciences économiques et de gestion	136	152	155	152	111	141	118	148
11	Sciences médicales	111	57	116	50	97	49	110	58
12	Sciences vétérinaires	70	26	68	18	49	17	55	15
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	111	34	124	40	143	44	157	45
17	Sciences	80	144	79	155	85	147	76	139
TOTAL PAR SEXE		758	557	792	524	712	492	778	522
TOTAL		1315		1316		1204		1300	

Lecture : à y regarder de plus près, les femmes sont de plus en plus nombreuses au fil du temps à sortir diplômées de médecine. De 111, elles sont passées à 157 en quatre ans. Ailleurs, on ne note pas de progrès bien installé dans le temps, ni pour les hommes, ni pour les femmes.

DOCTORATS

DOCTORATS : PREMIERES INSCRIPTIONS - SECTEUR * SEXE



Secteurs	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences	16	44	12	25	20	32	34	37
Secteur Sciences de la santé	6	2	5	3	4	7	10	4
Secteur Sciences humaines et sociales	15	20	16	6	15	10	8	10
TOTAL PAR SEXE	37	66	33	34	39	49	52	51
TOTAL	103		67		88		103	

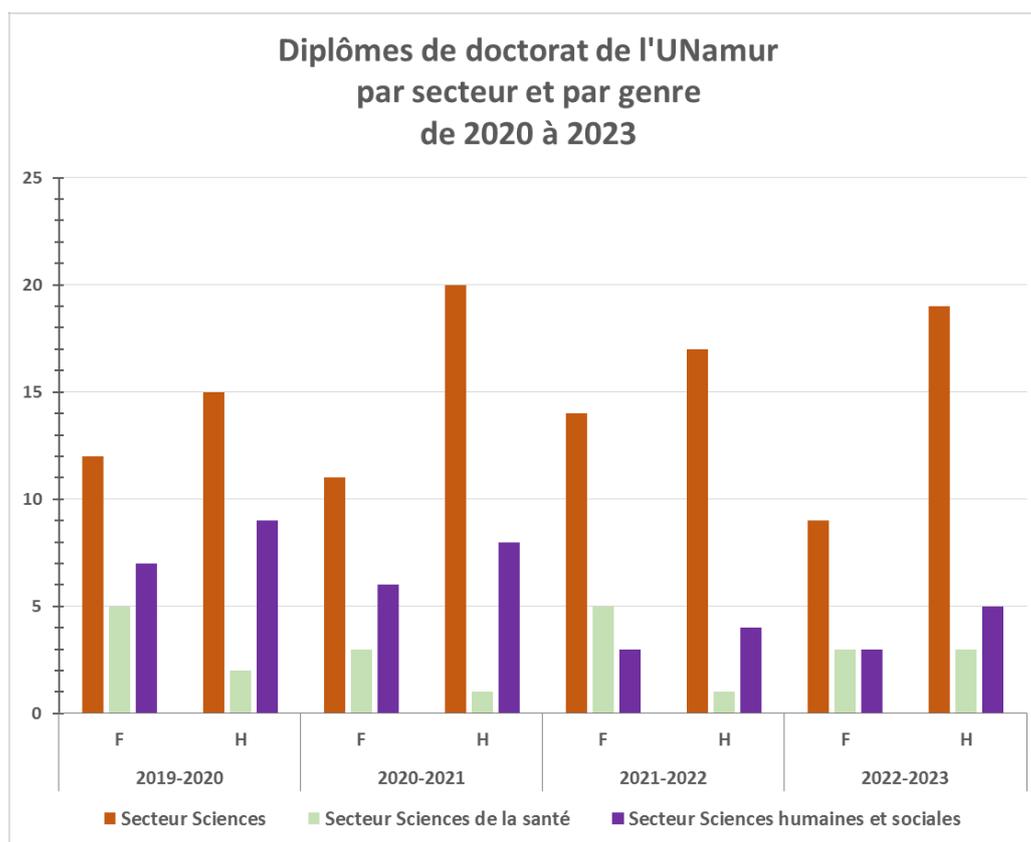
Lecture : 103 personnes se sont inscrites pour la première fois au doctorat, tant en 2019 qu'en 2022. Cependant, en 2019, on ne comptait que 37 femmes, tandis qu'en 2022, on en compte 52, atteignant ainsi un équilibre paritaire. On doit cette évolution à un net progrès dans le secteur des Sciences en matière d'égalité de genre. Espérons que cette tendance se confirme dans les années à venir.

DOCTORAT : PREMIERES INSCRIPTIONS - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

Domaine (Paysage)		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023		
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie		3	6	3	1	1	2	0	1
3	Langues et Lettres		4	3	5	0	3	1	2	1
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie		3	3	1	0	4	2	1	3
5	Information et communication		0	0	1	0	0	0	0	1
6	Sciences politiques et sociales		0	1	2	0	0	0	0	0
7	Sciences juridiques		2	3	2	2	3	0	2	0
9	Sciences économiques et de gestion		3	4	2	3	4	5	3	4
11	Sciences médicales		0	0	1	0	0	1	1	1
12	Sciences vétérinaires		1	0	1	0	0	0	1	2
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques		5	2	3	3	4	6	8	1
17	Sciences		16	44	12	25	20	32	34	37
TOTAL PAR SEXE			37	66	33	34	39	49	52	51
TOTAL			103		67		88		103	

Lecture : les cohortes sont trop petites par domaine pour tirer une quelconque conclusion, mais nous pouvons toutefois remarquer que 8 femmes se sont inscrites au doctorat en Médecine ou Pharmacie pour 1 seul homme l'année dernière. Les femmes semblent donc continuer, par leur éducation, à trouver davantage d'intérêt dans les sciences qui ont une portée très concrète pour l'amélioration du bien-être et de la santé des êtres humains. Le « care » reste encore et toujours l'apanage des femmes à l'heure actuelle.

DOCTORATS : DIPLOMES - SECTEUR * SEXE



Sexe	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences	12	15	11	20	14	17	9	19
Secteur Sciences de la santé	5	2	3	1	5	1	3	3
Secteur Sciences humaines et sociales	7	9	6	8	3	4	3	5
TOTAL PAR SEXE	24	26	20	29	22	22	15	27
TOTAL	50		49		44		42	

DOCTORAT : DIPLOMES - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

Domaine (Paysage)		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F
1	Philosophie	0	1	0	3	0	0	1	0
3	Langues et Lettres	0	1	3	0	0	0	0	1
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	2	2	2	0	0	2	0	1
6	Sciences politiques et sociales	1	2	1	2	1	1	0	0
7	Sciences juridiques	2	0	0	1	1	0	0	0
9	Sciences économiques et de gestion	2	3	0	2	1	1	2	3
11	Sciences médicales	1	0	0	0	0	0	0	0
12	Sciences vétérinaires	0	2	2	0	1	0	0	2
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	4	0	1	1	4	1	3	1
17	Sciences	12	15	11	20	14	17	9	19
TOTAL PAR SEXE		21	24	26	20	29	22	22	15
TOTAL		50		49		44		42	

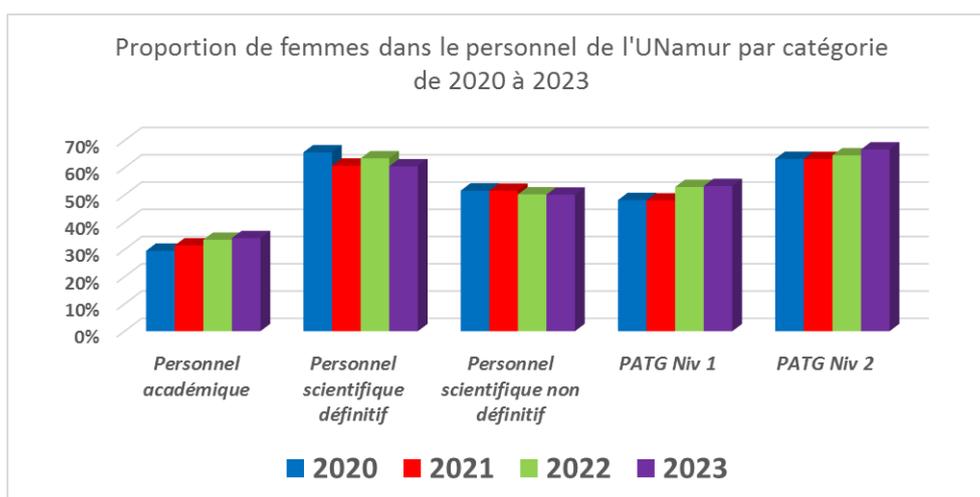
Lecture : à nouveau, les cohortes sont minuscules et permettent assez peu d'interprétation, mais nous pouvons noter une baisse du nombre de diplômées d'un doctorat scientifique à l'UNamur l'année dernière. Là où l'on espérait que la parité s'installe, elle fait marche arrière.

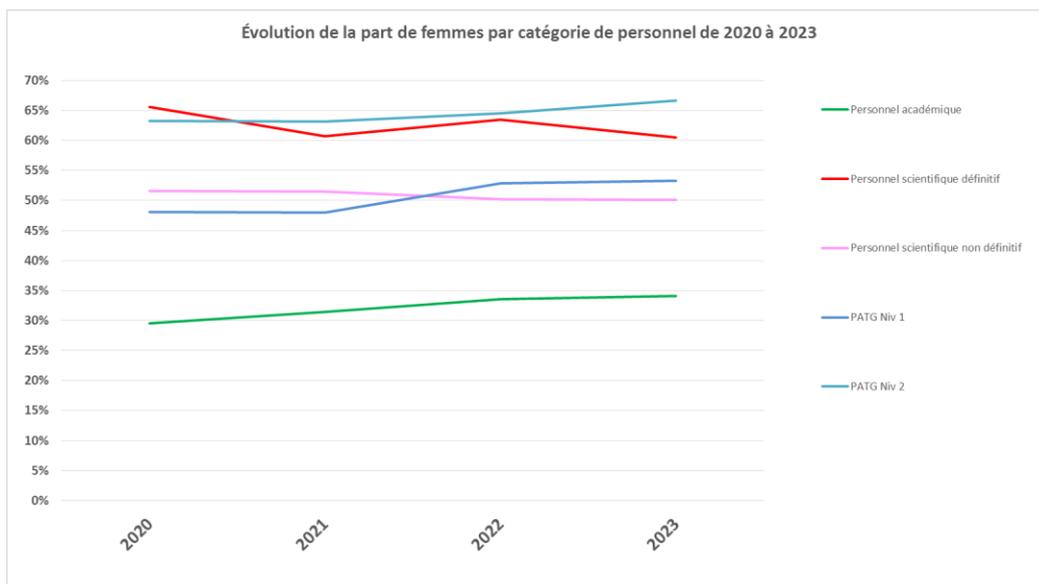
LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

PERSONNEL DE L'UNAMUR

CATEGORIE	2020		2021		2022		2023		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique		95	227	122	266	114	226	113	218
Personnel scientifique définitif		21	11	17	11	26	15	26	17
Personnel scientifique non définitif		246	231	239	225	256	254	270	269
PATG Niv 1		76	82	70	76	91	81	90	79
PATG Niv 2		213	124	204	119	189	104	188	110
TOTAL PAR SEXE		651	675	652	697	676	680	687	693
TOTAL		1326		1349		1356		1380	



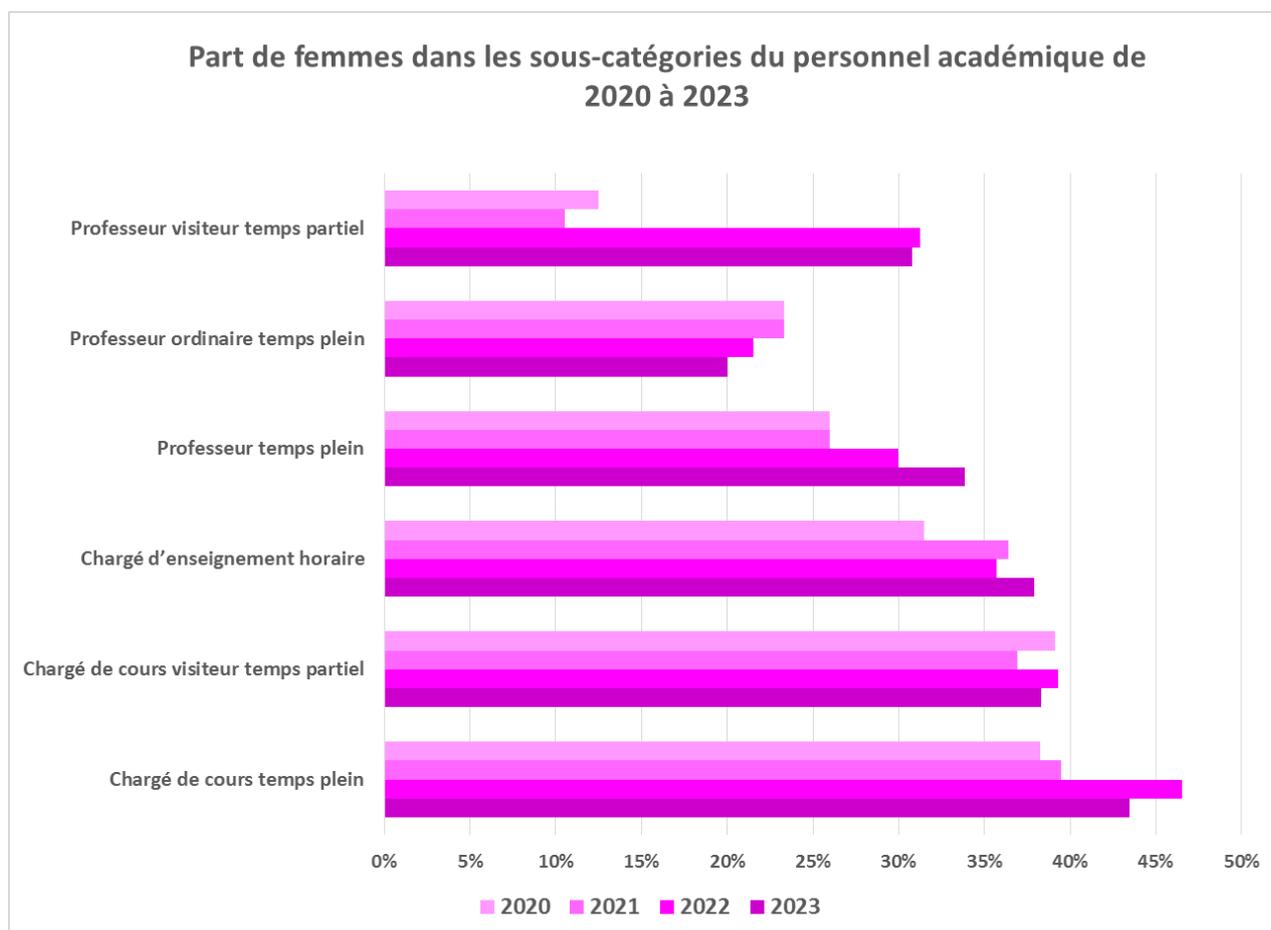
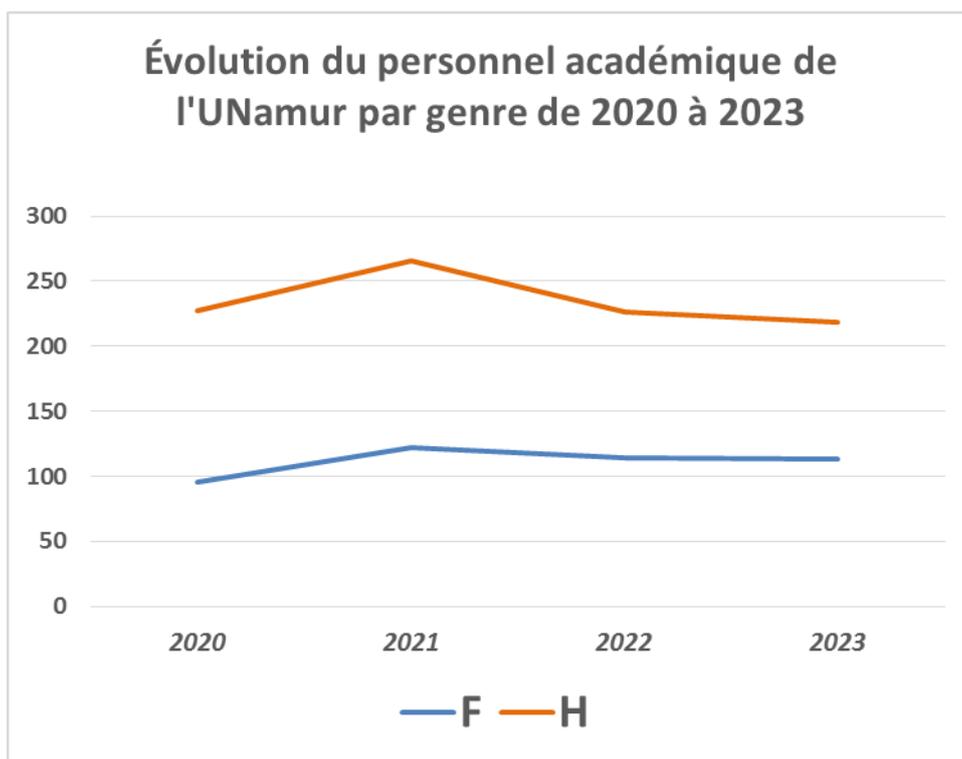


Lecture : voici des tableaux qui nous intéressent tout particulièrement puisque, contrairement à la population étudiante qui choisit pour elle-même son cursus, la population employée – et sa répartition genrée par catégorie de personnel - reflète les politiques à l'œuvre à l'engagement et à la promotion à l'université. Nous notons ainsi une évolution favorable (bien que très lente) de la part de femmes dans le personnel académique. Pourtant, à y regarder de plus près, le nombre de femmes n'augmente pas dans cette catégorie ; c'est le nombre d'hommes qui diminue.

Nous remarquons encore et toujours une surreprésentation des femmes parmi le personnel administratif technique et de gestion (PATG Niveau 2). Ce sont les métiers liés au secrétariat qui féminisent la branche et, subséquemment, le personnel de l'université dans son ensemble. La parité de surface (687 femmes pour 693 hommes sous contrat à l'UNamur) camoufle donc d'énormes disparités selon les catégories de membres du personnel.

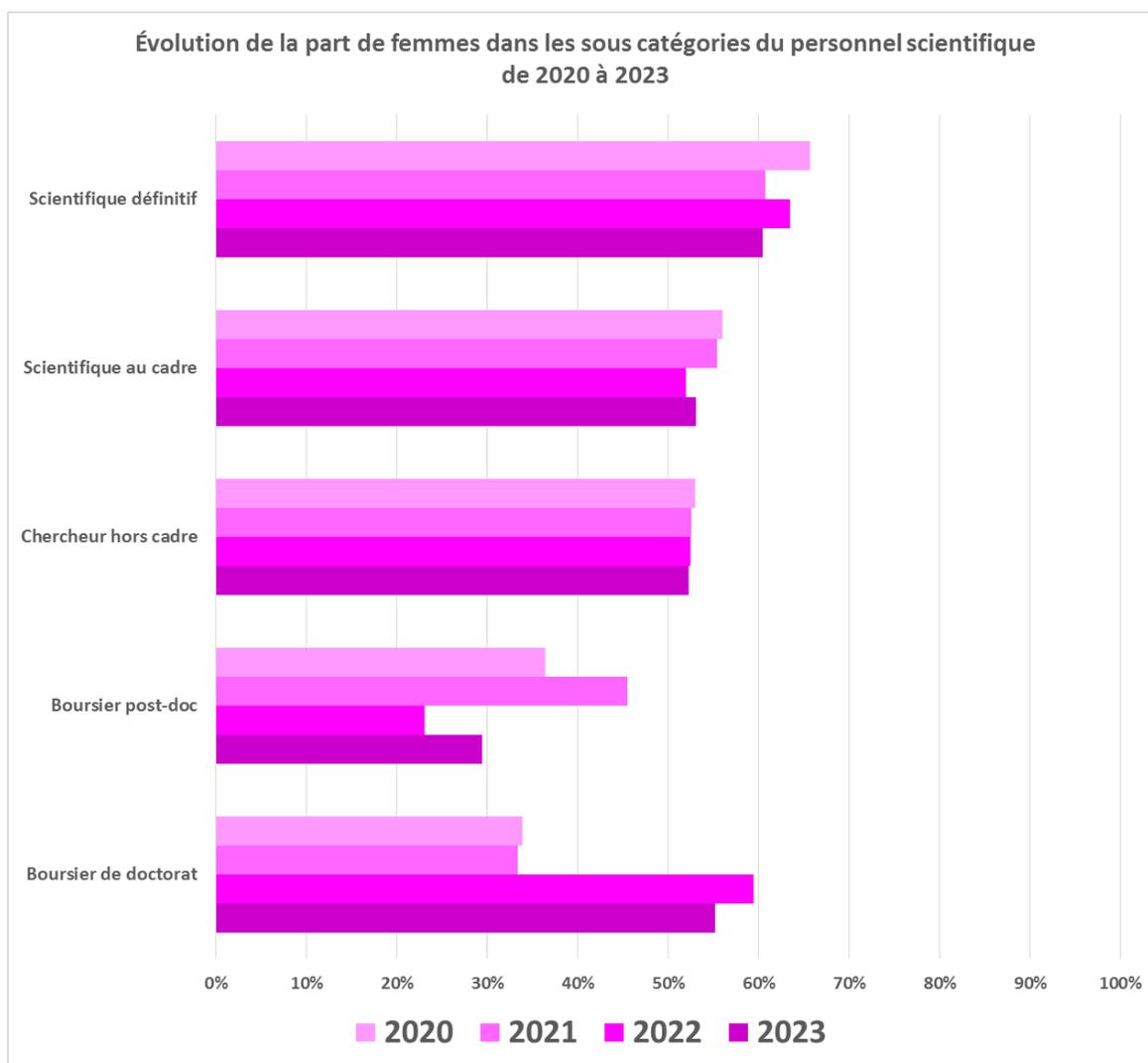
Attention, la somme des sous-catégories ne correspond pas nécessairement au total par catégorie, des personnes pouvant être reprises dans différentes sous-catégories si elles ont plusieurs mandats.

CATEGORIE	2020		2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Total Personnel académique	95	227	122	266	114	226	113	218
Chargé de cours temps plein	13	21	15	23	20	23	20	26
Chargé de cours visiteur temps partiel	18	28	24	41	22	34	23	37
Chargé d'enseignement horaire	28	61	47	82	35	63	36	59
Professeur temps plein	20	57	20	57	21	49	22	43
Professeur ordinaire temps plein	14	46	14	46	14	51	13	52
Professeur visiteur temps partiel	2	14	2	17	5	11	4	9
Total Personnel scientifique non définitif	246	231	239	225	256	254	270	269
Boursier de doctorat	20	39	19	38	41	28	43	35
Boursier post-doc	8	14	10	12	6	20	10	24
Chercheur hors cadre	63	56	61	55	64	58	71	65
Scientifique au cadre	155	122	149	120	161	149	164	145
Total Personnel scientifique définitif	21	11	17	11	26	15	26	17
Total PATG	289	206	274	195	280	185	278	189
Total PATG Niv 1	76	82	70	76	91	81	90	79
NIV 1 Personnel de direction	62	47	57	44	72	46	70	43
NIV 1 Personnel spécialisé	14	35	13	32	19	35	20	36
Total PATG Niv 2	213	124	204	119	189	104	188	110
NIV 2 Filières administration, gestion et technique	212	108	202	105	186	89	184	93
NIV 2 Filière informaticien	1	16	2	14	3	15	4	17
TOTAL PAR SEXE	651	675	652	697	676	680	687	693
TOTAL	1326		1349		1356		1380	



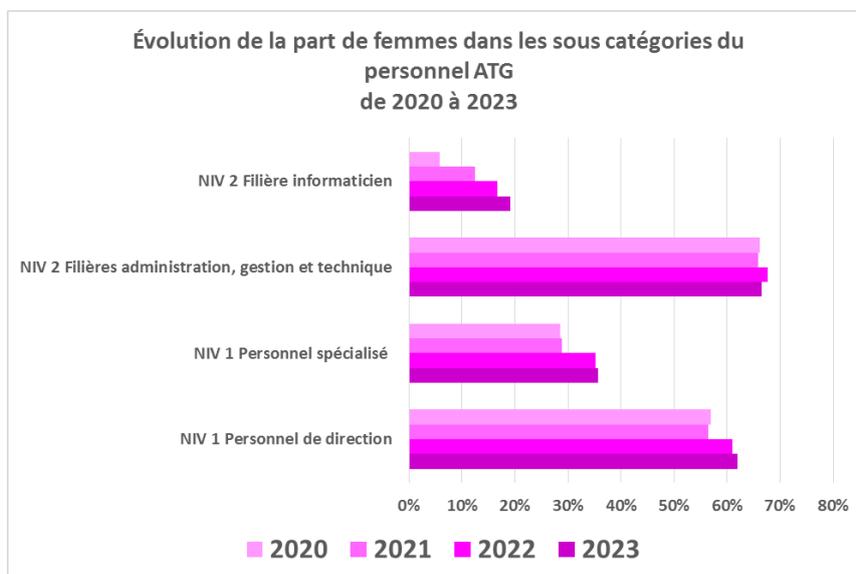
Lecture : les femmes sont minoritaires dans absolument toutes les sous-catégories du personnel académique (elles sont bien loin de la barre des 50% à l'extrême droite du dernier tableau), mais c'est dans les sous-catégories des professeur·e·s (visiteurs, professeur·e·s à temps plein ou professeur·e·s ordinaires à temps plein) que la supériorité numérique masculine s'affiche de la façon la plus flagrante. Le plus inquiétant réside dans la baisse constante de femmes professeures ordinaires temps plein – soit la position académique la plus pérenne et gratifiante.

LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE



Lecture : les femmes sont bien représentées parmi le personnel scientifique, à l'inverse du personnel académique. Elles occupent la majorité des postes scientifiques, excepté parmi les boursier·e·s post-doctorat, où elles sont moins d'un tiers en 2023 et moins d'un quart en 2022.

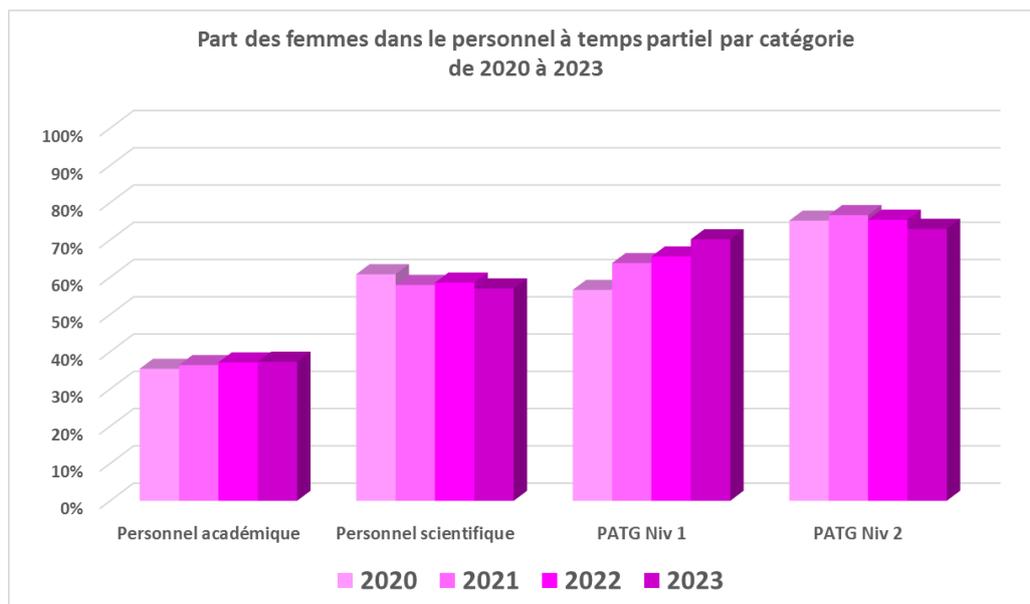
LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2



Lecture : on note une amélioration dans la représentation des femmes dans la filière informatique, bien qu'elles restent sous la barre des 20%. Nous l'avons déjà épingle : la surreprésentation des femmes parmi le personnel administratif répond tout à fait aux stéréotypes de genre. Par contre, elles sont désormais en nette majorité parmi le personnel de direction, ce qui va à l'encontre des stéréotypes.

PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'UNAMUR

CATEGORIE	2020		2021		2022		2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique	79	144	71	124	78	132	78	131
Personnel scientifique	166	107	157	114	161	114	155	117
PATG Niv 1	30	23	37	21	40	21	40	17
PATG Niv 2	100	33	92	28	89	29	81	30
TOTAL PAR SEXE	375	307	357	287	368	296	354	295
TOTAL	682		644		664		649	



Lecture : voici de quoi tempérer notre enthousiasme : si les femmes sont bien majoritaires parmi le personnel de direction, elles le sont à temps partiel pour une écrasante majorité. Les temps partiels à l'UNamur sont majoritairement accordés aux femmes dans toutes les catégories de personnel, excepté parmi le personnel académique où elles sont, de base, peu nombreuses.

REPRESENTATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION DE L'UNAMUR

AUTORITES

Chiffres arrêtés en septembre 2023

Instances	Femmes	Hommes	Total
Assemblée générale	14	20	34
Conseil d'administration	5	6	11
Conseil rectoral	4	4	8
Conseil académique	7	5	12
Conseil de gestion	8	6	14
Conseil de l'enseignement	8	8	16
Conseil de recherche	9	12	21
SOMME	55	61	116
POURCENTAGE	47%	53%	100%

Lecture : l'UNamur peut se féliciter d'atteindre une parité presque parfaite au sein de ses organes de décision. 55 femmes pour 61 hommes siègent dans ces instances. Il reste quelque progrès à accomplir au niveau de l'Assemblée générale, cependant. Notons que la présence de la rectrice Annick Castiaux à la tête de l'université a un effet positif en cascade, puisqu'elle siège au sein de plusieurs assemblées. Si un homme devait lui succéder en tant que recteur, la tendance s'inverserait automatiquement.

A titre de comparaison, si l'on se plonge dans le dernier rapport interinstitutionnel⁶ des Personnes de Contact Genre (rapport commun aux six universités belges francophones et au F.R.S.-FNRS) datant de 2018-2019, on peut lire que l'UNamur était la moins bonne élève de la classe concernant la parité de son Conseil d'administration. En effet, le pourcentage de femmes en son sein était de 18,2%, alors qu'il était de 53,6% à Saint-Louis et de 47,4% à l'ULB, pour ne citer que les meilleures élèves. L'UNamur est, depuis, parvenue à corriger le tir et à établir la parité au sein de son CA.

⁶ Ce rapport est disponible ici : <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>

PRESIDENCE ET DIRECTION

Chiffres arrêtés en septembre 2023

Instances	Femmes	Hommes
Assemblée générale	1	0
Conseil d'administration	0	1
Conseil rectoral	1	0
Conseil académique	1	0
Conseil de gestion	1	0
Conseil de l'enseignement	0	1
Conseil de recherche	1	0
Instituts de recherche	2	9
Départements facultaires	4	20
TOTAL DIRECTION / PRESIDENCE	11	31
POURCENTAGE	26%	74%

Lecture : malgré cette représentation paritaire au sein des autorités de l'université, ce sont, les trois quarts du temps, des hommes qui président ou dirigent les assemblées.

ORGANES DE REPRÉSENTATION

Représentation du personnel

Chiffres arrêtés en septembre 2023

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil du corps académique	7	7	14
Conseil du corps scientifique	5	11	16
Conseil du corps administratif, technique et de gestion	7	9	16
SOMME	19	27	46
POURCENTAGE	39%	61%	100%

Représentation des étudiant·e·s

Chiffres arrêtés en octobre 2023

Assemblée générale des étudiant·e·s	Femmes	Hommes	Total
Bureau	11	10	21
Chambre politique	10	17	27
SOMME	21	27	48
POURCENTAGE	44%	56%	100%

Organes de concertation

Chiffres arrêtés en septembre 2023

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'entreprise	5	9	14
CPPT	13	9	22
SOMME	18	18	36
POURCENTAGE	50%	50%	100%

Lecture : au sein des organes de représentation, la règle du tiers minimum du genre le moins représenté est respectée.

COMPARAISON AVEC LES AUTRES UNIVERSITES DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE DE BELGIQUE

A titre de comparaison, si l'on se plonge dans le dernier rapport interinstitutionnel⁷ des Personnes de Contact Genre (rapport commun aux six universités belges francophones et au F.R.S.-FNRS) datant de 2018-2019, on découvre deux graphiques très éloquentes à propos de l'évolution globale du personnel académique et de l'effectif des chercheuses dans les six universités de la communauté française (Fédération Wallonie Bruxelles) et au F.R.S.-FNRS.

Ces figures mettent en évidence une évolution très (trop) lente de la parité, malgré les tentatives d'incitation mises en œuvre en ce sens. Cela démontre que la question de l'équilibre de genre n'est pas résolue, ni ici, ni ailleurs.

⁷ Ce rapport est disponible ici : <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>

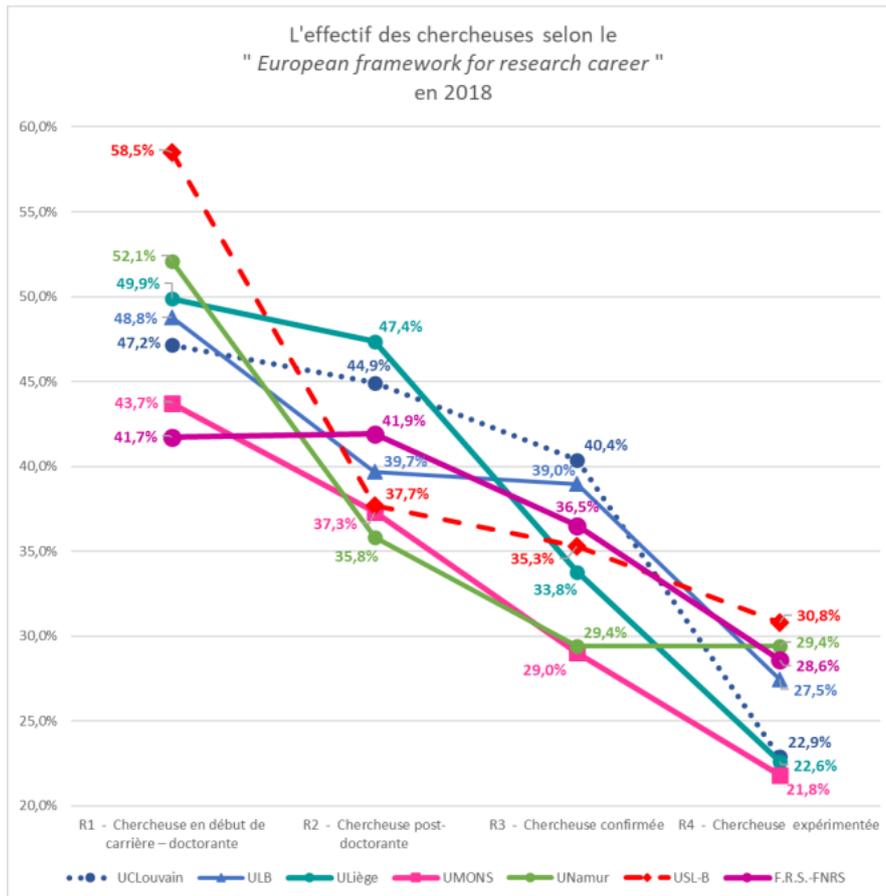
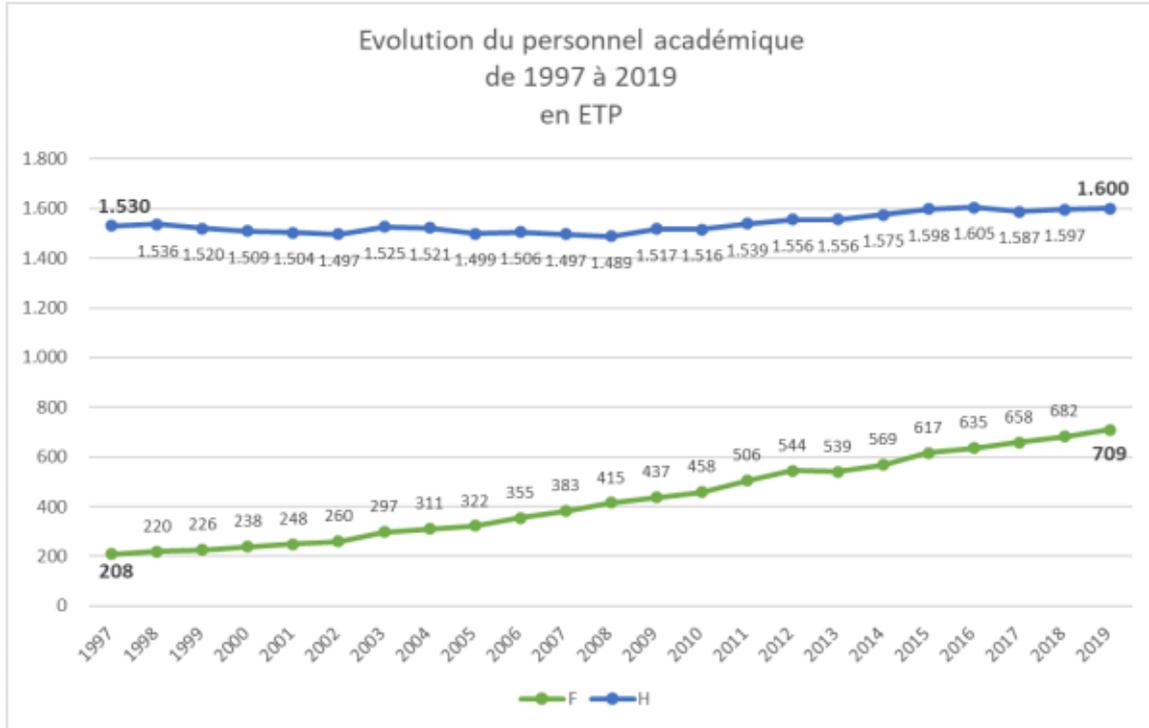


Figure 37: Pourcentage de chercheuses selon le "European framework for research career" - 2018



ENSEIGNEMENT



2021-2023

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

ENSEIGNEMENT

1. MASTER INTERUNIVERSITAIRE DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Cette formation en études de genre met en commun les expertises des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans ce domaine, en créant ou fédérant des unités d'enseignement spécifiques et originales. Elle rencontre un enjeu sociétal majeur en entendant participer à la lutte contre toutes les discriminations, les assignations genrées et les stéréotypes, ainsi qu'à la promotion de l'équilibre, de l'égalité et de la diversité.

Le master propose une formation multi- et interdisciplinaire dans le domaine des études de genre, en prenant appui sur une perspective intersectionnelle. La formation met l'accent sur la compréhension des processus qui déterminent la manière dont le genre et les rapports sociaux de sexe sont intégrés et construits dans les différents niveaux de la société et en affectent les pratiques et relations sociales, politiques et culturelles.

Le programme est composé de cours théoriques, de séminaires, d'unités plus pratiques et vise l'acquisition des concepts essentiels, des fondements historiques, des outils méthodologiques qui sous-tendent les études de genre.

L'apport de notre institution consiste en un cours obligatoire du tronc commun et un cours à option.

Cours du tronc commun : Philosophies féministes et de Genre - DGENM302

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 24 heures

Titulaire : Nathalie Grandjean

Acquis d'apprentissage

À la fin de ce cours, l'étudiant·e aura acquis une compréhension nuancée des questions et enjeux cruciaux en philosophie féministe et de genre, grâce à la maîtrise de concepts-clés et à la découverte de la littérature dédiée et sélectionnée par l'enseignante. De plus, l'étudiant·e aura développé les compétences analytiques, critiques et argumentatives qu'offre la pratique philosophique.

Contenu

Ce cours propose une introduction aux principaux enjeux de la philosophie féministe et de genre, notamment les approches et contributions féministes en épistémologie, en philosophie des sciences, en philosophie politique et sociale, et en (bio)éthique. Le cours aborde également, en s'appuyant sur des textes contemporains, des questions plus spécifiques comme celles de la distinction nature/culture, de la construction sociale des corps sexués, de la justice, ou des rapports entre classe, genre et race. Il s'agit donc tant d'introduire à la spécificité de la philosophie féministe que d'aborder certains problèmes et concepts philosophiques à la lumière du genre et du féminisme.

Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. Les supports de cours et les lectures requises et/ou recommandées seront mis à la disposition des étudiant·e·s sur Webcampus.

L'évaluation consistera en la rédaction d'un travail personnel, compris entre 4000 et 5000 mots. Deux possibilités s'offrent à l'étudiant·e : ou le travail sera spéculatif, en tâchant de problématiser soit une question féministe ou de genre, soit un concept de philosophie féministe ou de genre ou encore un aspect de la pensée d'un·e auteur·e féministe ou de genre ; ou il consistera en une recension critique d'un ouvrage de philosophie féministe et de genre, *uniquement* choisi dans une liste fournie par l'enseignante. Dans les deux cas, il est attendu que l'étudiant·e développe et articule ses analyses avec le contenu du cours.

Cours à option : Droit, Genre et Société - DGENM301

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Stéphanie Wattier, Professeure à la Faculté de droit de l'UNamur

Acquis d'apprentissage

Le cours aborde la question de savoir comment le genre – en tant que notion faisant référence à une construction politique, sociale et culturelle de la différence des sexes – est appréhendé par le droit. Le cours ne se limite donc pas à l'analyse du principe d'égalité mais il étudie aussi l'impact du genre à travers les différentes branches du droit. Le cours se focalise d'autant sur la transversalité du concept de genre en sciences juridiques que les droits fondamentaux – auxquels il est intimement lié – doivent désormais non seulement être abordés dans une perspective verticale (à savoir dans les rapports entre les individus et l'autorité publique) mais aussi dans une perspective horizontale (c'est-à-dire dans les rapports des individus entre eux).

Contenu

Le cours est divisé en sept grandes thématiques. Chacune d'entre elles est abordée au départ d'une problématique concrète et montre comment le droit y apporte une réponse. Le cours expose comment le droit prend en compte les contraintes juridiques nationales, européennes et internationales pour répondre aux enjeux liés au genre. A travers ces thématiques, sont donc abordées, d'une part, les sources juridiques formelles (nationales, européennes et internationales) et les grands principes (égalité et non-discrimination, etc.) touchant à la question du genre et, d'autre part, les acteurs cruciaux dans l'appréhension des questions de genre (notamment les instituts se focalisant sur les questions de genre comme l'institut pour l'égalité des hommes et des femmes, par exemple).

Les sept thématiques abordées sont les suivantes :

- Délimitation du concept de genre en droit
- Transsexualisme, transgendérisme, intersexualisme et droit ;
- Orientation sexuelle et genre ;
- Droits reproductifs et genre ;
- Violences de genre ;
- Religions, droit et genre ;
- Travail, entreprise, fonction publique et genre

Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. La participation active des étudiant·e·s au cours est vivement encouragée. Elle l'est d'autant plus que le cours tend à aborder des problématiques sociétales actuelles autour du thème du droit et du genre.

À l'occasion du cours magistral, la théorie est expliquée au départ de cas concrets, en privilégiant l'actualité et la documentation officielle. L'approche préconisée est à la fois descriptive, technique et critique.

L'évaluation prend la forme d'un examen oral pour les différentes sessions. L'examen vise notamment à évaluer :

- L'aptitude de l'étudiant·e à définir les concepts de base, à en préciser les éléments constitutifs et à raisonner à partir d'eux (ce qui suppose qu'ils soient rigoureusement assimilés) ;
- La compréhension de la matière dans sa globalité (c'est-à-dire du problème que le droit s'efforce de résoudre jusqu'à la solution qu'il propose) ;
- L'aptitude de l'étudiant·e à utiliser le code et à raisonner en termes juridiques afin d'analyser une question posée au départ de problématiques liées au genre au sein de la société.
- La capacité à étudier les notions vues au cours en vue de résoudre un cas juridique pratique simple sur la base des principes analysés au cours.

Des slides (powerpoint) seront projetés à l'occasion du cours magistral et seront disponibles sur Webcampus.

Les décisions de jurisprudence vues au cours seront également disponibles sur Webcampus, ainsi que des articles de doctrine illustrant les différentes problématiques abordées.

2. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Les mots clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface NOE Enseignement et générer les résultats dont un aperçu est disponible à la page suivante :

- ✓ genre/gender
- ✓ gender mainstreaming
- ✓ plafond de verre
- ✓ plancher collant/sticky floor
- ✓ sexe/sex
- ✓ femme(s)/woman/women
- ✓ épouse(s)/spouse(s)/wife/wives
- ✓ inégalité(s)/inequality/inequalities
- ✓ discrimination(s)
- ✓ féminisme(s)/feminism
- ✓ féministe(s)/feminist
- ✓ vie personnelle
- ✓ vie professionnelle

Cette recherche par mots-clés a été menée par Caroline Artoisenet (ADEN – Service d'appui pour l'organisation des études), pour les années académiques 2021-2023, sur plusieurs variables dans l'interface NOE Enseignement (Offre) :

- Intitulé des formations
 - Résultat : Master de spécialisation en études du genre (enseigné depuis 2017-2018, en co-diplomation avec l'UCLouvain-USL, l'UMons, l'ULB, l'ULiège)
 - À noter, pour la formation continue : certificat interuniversitaire en analyse sociale et développement d'alternatives en contexte socio-professionnel (ce certificat contient un module « questions de genre »)
- Intitulé des unités d'enseignement
 - Résultat : deux nouvelles unités d'enseignement ont été créées à partir de 2017-2018, dans le cadre du Master en études du genre :
 - DGENM301 Droit, genre et société
 - DGENM302 Philosophies féministes et de genre
- Discipline de l'UE (code CReF 5358 « Etudes-Femmes ») : pas de résultat

Au total, ce sont 16 unités d'enseignement qui abordent des concepts et thématiques en lien avec le genre, les femmes, leur santé et les discriminations qu'elles subissent, à l'UNamur.

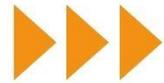
Les intitulés de ces 16 cours sont les suivants :

- Philosophies féministes et de Genre (DGEN-M302)
- Droit, genre et société (DGEN-M301)
- Approches cliniques en criminologie (DROI-B328)
- Psychologie (ECGE-B221)
- Economic Analysis Seminar IV (ECON-M824)
- Poverty and Livelihood Strategies (ECON-M25)
- Personnel Economics (ECON-M905)
- Design des organisations créatives (ELIE-M400)
- Philosophie des sciences psychologiques et psychiatriques (LPHI-B205)
- Spécificités de l'accompagnement de l'implémentation des conditions de santé mentale au travail (FACC-M314)
- Neurosciences (MBIM-B300)
- Evolution 1 (SBIO-B305)
- Evolution 2 (SBIO-M102)
- Evolution 3 (SBOE-M111)
- Géographie de la population (SGOG-B309)
- Introduction à la ruralité (SSMR-M101)

Tous les descriptifs de cours sont disponibles sur le site www.unamur.be ou à la demande à l'adresse coline.leclercq@unamur.be



RECHERCHE



2021-2023

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

RECHERCHE

1. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Le rapport préparé par Bernard Detrembleur (Administration de la Recherche) est disponible en intégralité en annexe. Les données ont été générées en octobre 2021 sur base des informations présentes dans le dépôt institutionnel à cette date et en se limitant aux trois dernières années. Les mots-clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface PURE et générer les résultats exposés ci-dessous :

- genre/gender
- gender mainstreaming
- plafond de verre
- plancher collant/sticky floor
- sexe/sex
- femme(s)/woman/women
- épouse(s)/spouse(s)/wife/wives
- inégalité(s)/inequality/inequalities
- discrimination(s)
- féminisme(s)/feminism
- féministe(s)/feminist
- vie personnelle
- vie professionnelle

Au total, 15 projets de recherches, 87 activités, 799 publications et 41 thèses et mémoires, répertoriés sur les années 2021, 2022, 2023, ont un lien avec les questions de genre.

Les fichiers Excel reprenant la totalité de ces projets, activités et écrits est disponible à la demande à l'adresse coline.leclercq@unamur.be

2. CHAIRES DE RECHERCHE ATTRIBUEES A DES FEMMES

En septembre 2023, le Conseil d'administration de l'UNamur a approuvé la nomination d'Alison Forrester comme « Fellow NARC », aux côtés de deux hommes, pour un mandat courant d'octobre 2023 à septembre 2025. L'objectif est de saluer les distinctions récemment reçues par ces chercheur·e·s, et de permettre un soutien logistique et institutionnel dans leur travail.

Créé par l'UNamur en 2012, le [Namur Research College](#) (NARC) a pour mission de fournir aux chercheurs un environnement de recherche de qualité et un budget annuel.

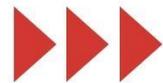
Chaque début d'année académique, le Conseil d'administration octroie un statut de « Fellow NARC » à des chercheur·e·s faisant preuve d'un CV de recherche de haut niveau. Cela implique qu'ils et elles aient reçu récemment un prix ou un financement prestigieux - mandat d'impulsion scientifique (MIS) du FNRS ou une distinction « professeur Francqui » - ou qu'ils ont été sélectionnés pour la dernière étape pour un ERC Starting ou Consolidator Grant du programme H2020 de l'UE.

Alison Forrester

Alison Forrester is an FNRS Principle Investigator (Chercheur Qualifiée), her research group is based in the Research Unit of Cell Biology (URBC), at the University of Namur, Belgium. Alison did her PhD in Toxicology and Dermatology at Newcastle University (UK) under the supervision of Profs Nick Reynolds and Faith Williams, studying the mechanism that underlies formation of a dioxin-induced epidermal pathogenesis, chloracne. This was followed by a post-doctoral position at TIGEM (Telethon Institute of Genetics and Medicine, Italy) in Carmine Settembre's lab, where she worked on the quality control role of ER-phagy during postnatal bone growth and anterograde trafficking. She did a second post-doctoral project at the Institute Curie (France) in Ludger Johannes' lab, where she worked on elucidating the mechanism of action of an inhibitor of retrograde transport, as well as expanding on her microscopy expertise through studying clathrin-independent endocytosis using lattice light-sheet microscopy. Alison's work has been published in top tier journals such as Nature, Nature Chemical Biology and the EMBO Journal.

Pour plus d'informations : <https://www.unamur.be/en/research/narc>

SERVICE À LA SOCIÉTÉ



2021-2023

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

SERVICE A LA SOCIETE

En 2021-2022

1. MEDIATION ET VULGARISATION SCIENTIFIQUES

PODCAST ET TABLE RONDE HECTOR



Hector Lebrun, ce savant du 19e siècle, brillant et pourtant méconnu, prête son prénom à un projet original et interdisciplinaire à l'UNamur : un podcast qui questionne la science, les pratiques et les positionnements scientifiques. En 2022 sont sortis quatre épisodes, dont le premier traite de la place des femmes dans la recherche. Au-delà des podcasts, des tables-rondes pour prolonger la discussion ont également été organisées. C'est logiquement que la table-ronde sur la place des femmes dans la recherche a pris place au cœur du campus de l'UNamur, au Quai 22, le 8 mars 2022, journée internationale de lutte pour les droits des femmes.⁸

LE CONFLUENT DES SAVOIRS

Le Confluent des Savoirs, la cellule de médiation scientifique de l'UNamur, a pris part, cette année encore, à l'initiative de l'Assemblée générale des Nations Unies, visant depuis 2015 à mettre sous les feux des projecteurs les femmes et les filles de science à travers un événement annuel. Cette journée est traditionnellement organisée à l'internationale le 11 février. À l'UNamur, c'est le 10 février 2022 que le Confluent des Savoirs a mis sur pied une journée complète consacrée à la thématique.



⁸ L'actuelle Personne de Contact Genre de l'UNamur, Coline Leclercq, a contribué à ce projet en tant qu'intervenante et personne-ressource.

Afin de rencontrer les missions du Confluent des Savoirs, cet événement est élargi aux femmes et aux filles dans les STEM (sciences, techniques, ingénierie et mathématiques) et le numérique. Il avait cette année pour titre : Chill&Sciences – Les filles boudent-elles les métiers technologiques ou sont-elles poussées à les bouder ?

Description : « Venez à la rencontre des sciences avec des chercheur·e·s de l'Université de Namur et d'expert·e·s autour de thématiques citoyennes et d'actualité. Ce mois-ci, nous vous proposons une rencontre avec deux chercheuses de la Faculté d'informatique pour parler de la place des femmes dans les domaines des sciences et technologies (STEM). »

Ce rendez-vous "Chill & Sciences" a constitué l'occasion de sensibiliser à la problématique des stéréotypes de genre dans le domaine des STEM et, plus particulièrement, dans sa dimension technologique. Si les filles se retrouvent peu nombreuses dans ces filières, est-ce vraiment parce qu'elles n'en ont pas envie ? Julie Henry et Fanny Boraita ont expliqué au public que le découragement vient davantage des proches et des stéréotypes, véhiculés inconsciemment, que d'un réel manque d'intérêt.

Pour plus d'informations : <https://cds.unamur.be/activites/event/chill/archives-2021-2022/filles-stem>

Replay de l'événement : <https://youtu.be/xk5UsBbBDw8>

En 2022, le Confluent des Savoirs a également entrepris d'autres actions en lien avec le genre :

- Création d'une page web sur le site internet du Confluent des Savoirs dédiée aux femmes en sciences :
 - Annonce des événements dans le cadre de cette journée
 - Section « Le saviez-vous ? »
 - Liste de ressources non-exhaustives (partenaires, livres, livrets, bandes dessinées, articles vulgarisés, vidéos, podcasts et jeux)
- Campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux du Confluent des Savoirs durant la semaine de la Journée internationale des femmes et filles de sciences (du 7 au 11 février 2022) :
 - 5 publications
 - 9788 personnes touchées

2. COOPERATION INTERNATIONALE AU DEVELOPPEMENT

LA FUCID

Durant l'année académique 2021-2022, la FUCID a organisé un événement en lien avec la thématique du genre :

19.04.2022 Voyage dans le Temps : Un Escape Game sur le droit des femmes à travers le temps, organisé par le Kot Bras Droit avec la collaboration de la FUCID.

L'objectif était de sensibiliser aux droits, à l'image et à la situation en général des femmes à travers le temps. Il s'agissait d'un escape game accessible entre le 25 avril et le 2 mai, avec des déplacements dans la ville. L'escape game bénéficie aussi d'une version en ligne : <https://view.genial.ly/.../interactive-content-escape-game>

En outre, entre fin janvier et début février 2022, une étudiante en droit a réalisé son « stage FUCID » à l'ASBL Droit des Femmes, Femmes de Droit.

Enfin, durant l'année écoulée, la FUCID a réalisé un podcast sur l'engagement féministe et l'outil pédagogique qui l'accompagne sortira en novembre 2022.

Podcast : <https://linktr.ee/lemondeallantvers>



Le podcast de la FUCID : Tenir tête

Le deuxième épisode du podcast de la FUCID, le Monde Allant Vers, est sorti ! Au programme : engagement féministe et actions symboliques avec, au micro de Raphaël et France, étudiant-e-s à l'UNamur, Astrid Modera, chercheuse en philosophie à l'UNamur, et Marion, du collectif BADASS (Bitches Against Daddy's rules And Social Standards). Dans cet épisode, elles reviennent sur les actions de protestation de BADASS (entre affichages, collages et performances) pour que la statue de Jan Fabre soit retirée de l'espace public namurois. L'artiste a en effet été condamné pour violence, harcèlement, comportement sexuel inapproprié sur le lieu de travail et attentat à la pudeur sur une personne. Et c'est lui même qui est représenté sur la fameuse tortue qui surplombe Namur... Écoutez-le sans plus attendre en [cliquant ici](#).

En 2022-2023

1. MEDIATION ET VULGARISATION SCIENTIFIQUES

LE CONFLUENT DES SAVOIRS

Le Confluent des Savoirs, la cellule de médiation scientifique de l'UNamur, a orchestré lors de l'année académique écoulée une série de projets et d'événements en lien avec le genre.

- Journée femmes et filles de sciences :
 - Participation à la réflexion autour de la journée organisée à l'UNamur
 - 11/02 : publication événement femmes et filles de sciences sur les réseaux sociaux : 456 vues de publication
- Projet STEAMav (SPW) : projet remis en réseau interuniversitaire pour la création d'outils pédagogiques autour des STIM (Sciences Technologie Ingénierie Mathématiques)
 - Une attention particulière au genre dans les outils développés (en cours)
 - Commande d'un outil sur le genre et le numérique auprès d'Interface3 (en cours)
- Réseau interuniversitaire "Sciences.be"
 - Participation au groupe de travail sur l'inclusion des publics dans nos activités (thématique du genre abordée)
 - Participation à une réunion avec le "Comité Femmes et Sciences - ARES" pour collaboration dans nos activités
- Printemps des Sciences 2023
 - Commande d'une activité sur les femmes en informatique : "Escape game sur les femmes informaticiennes" par Kodo Wallonie.

2. COOPERATION INTERNATIONALE AU DEVELOPPEMENT

LA FUCID

Durant l'année académique 2022-2023, la FUCID a développé plusieurs actions autour du concept d'intersectionnalité, selon lequel les critères de discrimination ne font pas que se superposer, mais ils créent à leurs intersections des systèmes complexes et engendrent des discriminations spécifiques.

Midis de la FUCID

27 octobre 2022 | Intersectionnalité : quelle pertinence dans le contexte étudiant et académique ? Par Aïda Yancy, historienne, militante et formatrice sur les questions de genres, races, sexualités et sur les notions d'espaces safe et d'intersectionnalité.

Les ONG d'Uni4Coop (la FUCID, Eclasio, Louvain Coopération et ULB-Coopération) et l'UMons ont organisé, en novembre 2022, la deuxième édition de « Campus en Action » autour la thématique de l'intersection entre racisme et sexisme. Ce week-end a eu lieu du 11 au 13 novembre 2022 à Mons.

Créé dans le sillage des anciennes campagnes Campus Plein Sud, ce projet avait pour objectifs de rassembler, durant un week-end, des étudiant·e·s des différents campus francophones belges afin de leur permettre de se rencontrer, d'échanger, de s'informer et de se former sur une thématique particulière, ainsi qu'à des techniques de sensibilisation. Cette année, les jeunes ont donc pu échanger autour de questions liées à l'intersection entre racisme et sexisme.

Lors de cette deuxième édition de Campus en Action, 32 étudiant·e·s enthousiastes des différents campus (dont 6 namurois·es) se sont retrouvé·e·s dans une auberge de jeunesse à Mons. Au programme : mises en situation, formations théoriques, échanges avec la formatrice Laura Ganza et le collectif Blédarte, balade décoloniale avec le collectif Le Village du Monde, ciné-débat « Les nouvelles guérillères » et de nombreuses discussions informelles qui ont alimenté les réflexions et ont mené à la co-création d'outils de sensibilisation. Après avoir été testés dans les rues de Mons, ces outils ont été retravaillés pour être mis en place, durant le deuxième quadrimestre, sur les différents campus. Il a été présenté à l'UNamur durant la fête de l'Université, en mars 2023.

Outils pédagogiques

La FUCID a aussi créé plusieurs outils pédagogiques en lien avec le genre :

- Fiche pédagogique du podcast « Tenir tête », qui porte sur les actions symboliques comme mode d'engagement/de militance, avec Astrid Modera, chercheuse en philosophie à l'UNamur, et Marion, du collectif BADASS (Bitches Against Daddy's rules And Social Standards). La discussion porte sur une action symbolique de protestation menée par un collectif féministe autour de la Tortue de Jan Fabre à la Citadelle de Namur.

https://www.fucid.be/wp-content/uploads/2023/01/2022.OP3_Tenir-tete_fiche-peda.pdf

Stages chapeautés par la FUCID

Dans le cadre de leurs études en troisième année de bachelier en droit,

- Deux étudiantes ont choisi de faire un stage d'observation dans l'association « Femmes de Droit, droit des femmes » travaillant en Belgique sur la promotion et le soutien aux droits des femmes et plus généralement aux autres groupes subissant des oppressions systémiques.

- Une étudiante a choisi de faire son stage au Maroc, dans le cabinet Costa dont les membres ont choisi d'exercer la profession d'avocat en militant pour le respect des droits humains, et plus spécifiquement le droit des femmes.

Réseaux sociaux et communication

En avril 2023, sur le compte Instagram de la FUCID, ont été créées trois publications sur trois femmes engagées, d'origines et d'époques diverses, qui ont milité ou militent pour l'égalité et les droits des femmes (Leymah Gbowee, Gisèle Halimi, Emmeline Pankhurst). Si leurs luttes sont multiples et variées (accès égal aux soins de santé pour tou·te·s, criminalisation du viol, droit à l'avortement libre, droit de participation à la politique et au processus de paix, fin des mariages précoces et forcés, inclusion des personnes queer, racisées et handicapées, droit de vote pour toutes les femmes), elles mettent toutes en valeur les nombreuses discriminations auxquelles les femmes font face à travers le monde et soulignent le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité. Cela s'inscrit dans une série en six épisodes, dont les deux premiers seulement sont accessibles à ce stade, sur la page Instagram de la FUCID.

Plusieurs articles ont également été publiés dans le FOCUS, le bulletin d'information de la FUCID, mettant en avant des figures féminines.

Migration et rapport de domination sorti en janvier 2023 : <https://www.fucid.be/focus/>

3. ACTIVITES DE LA FACULTE D'INFORMATIQUE

Women in Digital

En janvier 2023 a débuté le projet UNamur « Gender Equals Future » (#gender=future), en partenariat avec Interface3.Namur et Form@Nam, sélectionné dans le cadre de l'appel à projets « Women in Digital » du SPF Economie. En consortium, les différents partenaires visaient à construire un projet gommant les inégalités de genre dans l'utilisation des technologies numériques et améliorant de manière proactive les compétences numériques des étudiantes/formées en (ré)orientation professionnelle en promouvant un environnement de formation inclusif (en matière de genre).

Bien que financé en dehors de la subvention PCG, ce projet a réclamé la contribution de la Personne de Contact Genre de l'UNamur. Elle est par exemple intervenue le 4 juillet dans le cadre d'une demi-journée de formation aux questions et représentations de genre dans les cours. Cette formation ciblait une dizaine d'enseignant·e·s de la faculté d'informatique.

Lutte contre les stéréotypes de genre

Julie Henry, professeure d'informatique à l'Université de Namur, a multiplié lors de l'année écoulée les prises de parole afin de lutter contre les stéréotypes de genre et de décroïsonner les filières d'études, espérant attirer plus de filles et de femmes en informatique.

À titre d'exemples :

- 21 mars, dans le cadre du Printemps des Sciences 2023 : Conférence « Le genre du numérique : partage d'expériences pour changer les codes »
- 28 avril en matinée : événement de lancement de l'appel à projets multi-partenariaux « Promotion des métiers porteurs d'emploi et sensibilisation aux STEAM et au numérique », à l'auditorium des Moulins de Beez. Julie Henry y a assuré une présentation : « Préjugés et stéréotypes liés aux STEM : les comprendre pour mieux les éviter »

4. ACTIVITES DE LA FACULTE DE DROIT

Certificat violences basées sur le genre

À la rentrée 2022-2023 a été officiellement lancé le nouveau certificat sur les violences basées sur le genre, en partenariat avec la Haute-Ecole HENALLUX. Deux professeur·e·s de la faculté de Droit de l'UNamur ont intégré le comité de pilotage et figurent parmi les intervenant·e·s du certificat en question. Il s'agit d'Amélie Pierre et de Mathieu Rolain.

Soirée débat : Discriminations et violences basées sur le genre
Présentation du certificat

On note, ces dernières années, une augmentation des violences liées au genre; c'est un enjeu sociétal majeur sur lequel il convient de se pencher sérieusement.

C'est pourquoi l'Henallux et l'Unamur vous convient chaleureusement à une soirée débat sur le thème des discriminations et violences basées sur le genre afin de vous présenter son nouveau certificat* inter haute école/université « **Discriminations et Violences basées sur le genre** ».

Cette soirée est une opportunité pour celles et ceux intéressé·es par le sujet, mais également une occasion pour les professionnel·les des secteurs de se rencontrer, débattre et échanger sur ces thématiques. Le futur certificat vous sera présenté en fin de programme.

En collaboration avec : Henallux - UNamur - Formanam - Coordination de la province de Namur pour l'égalité des femmes et des hommes - CVFE

La soirée a lieu le **10 octobre 2022** de 16h30 à 18h30 au Quai22 (UNamur)

INSCRIPTION

*Sous réserve de l'acceptation de la certification par l'ARES

Ce certificat s'inscrit dans une approche interdisciplinaire, dans les domaines suivants : sciences politiques et sociales, sciences de la santé publique, sciences psychologiques et de l'éducation, sciences juridiques, information et communication. Les orateurs sont issus de différents secteurs d'activités aux prises avec les questions de genre. L'approche pédagogique se veut également active. Il s'agit d'inciter les participants à mobiliser les notions et outils transmis afin d'interroger leur réalité de terrain et de réfléchir leur pratique.

Organisation : La formation est organisée en 10 journées, les mardis entre 8h30 à 17h30, de janvier à juin 2023. Elle aura lieu à Namur sur le site de la Haute école Henallux et de l'UNamur.

Le public visé se veut avant tout pluriel. Le certificat s'adresse notamment aux professionnel-le-s des soins de santé, du secteur social, de l'éducation ou du monde judiciaire.

5. **ACTIVITES DE LA CELLULE SOCIALE**

Actions autour de la précarité menstruelle

Le groupe de travail « Précarité menstruelle », piloté par la cellule sociale de l'UNamur, s'est réuni le 3 avril afin de coordonner les actions de distribution des 9, 10 et 11 mai 2023. 400 commandes ont été passées, confirmant le succès de l'opération.

BONNES PRATIQUES



2021-2023

RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

En 2021-2022

1. ADOPTION D'UN GENDER EQUALITY PLAN

Les autorités de l'UNamur ont approuvé et adopté la proposition de Gender Equality Plan formulée par le groupe de travail composé de la Personne de Contact Genre, de l'attachée au genre et à la diversité et du vice-recteur au genre. LE GEP est depuis disponible sur la page genre de notre site internet : <https://www.unamur.be/genre>

2. EXEMPLARITÉ DES AUTORITES

En 1953 entre la première étudiante aux FUNDP (Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix). 68 ans plus tard, lors de la rentrée académique 2021-2022, une femme prend la tête de l'université pour la première fois. Il s'agit d'Annick Castiaux, notre première rectrice. Connaissant l'importance, pour les filles et les femmes, de pouvoir s'identifier à des modèles pour se projeter loin dans la carrière, nous ne pouvons qu'applaudir cette nouvelle.

En tant que docteure en physique, Annick Castiaux nous offre même un double modèle. Non seulement, elle démontre qu'il est possible d'occuper des postes de pouvoir en tant que femme, mais au travers de son parcours, elle encourage également les filles et les femmes à entreprendre des études dans le champ des sciences et technologies.

La nomination, à l'été 2023, de Valérie Daenen en tant que nouvelle Administratrice générale de l'université constitue elle aussi un signal très positif pour la communauté universitaire et la société civile dans son ensemble. Ce sont donc, depuis, deux femmes qui assument les fonctions exécutives les plus importantes de notre institution.

3. COLLABORATION AVEC LES AUTRES ACTRICES ET ACTEURS DE LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

Participation au Comité Femmes et Sciences

En 2021-2022, l'UNamur a renouvelé sa confiance envers les trois mêmes représentant·e·s pour assister aux réunions du Comité Femmes & Sciences : Stéphanie Wattier, Personne de Contact Genre à l'époque, Romain Mertens, chercheur à la faculté de droit, et Coline Leclercq, attachée au genre et à la diversité. Cette triple présence a permis à notre institution de prendre une part active au sein de la plateforme, y compris dans les groupes de travail. Ainsi, Coline Leclercq a notamment rejoint les groupes de travail « présence des femmes dans la recherche », « intersectionnalité » et « formation en ligne à propos des violences sexistes et sexuelles ».

Participation au projet européen UniSAFE

En 2020-2021, l'Université de Namur a formalisé sa participation à un projet de recherche Horizon 2020 nommé UniSAFE, relatif aux violences sexistes et au harcèlement sexuel (gender-based violence) dans les universités et les instituts de recherche. Quinze pays, dont la Belgique, sont concernés par ce projet de recherche. Après une phase d'état des lieux des mesures existantes, réalisée en 2021 auprès des institutions participantes, celles-ci ont été sollicitées pour diffuser une enquête à grande échelle en 2022, auprès de la communauté étudiante mais aussi des membres du personnel. À l'UNamur, le lien de l'enquête a été communiqué à l'ensemble de la communauté universitaire dès le 21 février 2022. Plusieurs rappels ont été lancés ensuite, jusqu'au 20 mars 2022.

Courant mars, des rencontres interindividuelles, ainsi que des groupes de discussion, ont été organisés afin de permettre à la personne de contact UniSAFE pour la Belgique francophone de cerner le fonctionnement de notre dispositif d'aide auprès des victimes de violences basées sur le genre.

Collaboration avec les CHEFF

Les CHEFF sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2014. L'association compte actuellement sept antennes dont les membres sont des jeunes lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, trans, queer, intersexué·e·s, asexuel·le·s, aromantiques (LGBTQIA+) et hétéros friendly. Leurs pôles sont localisés dans les grandes villes de Belgique francophone, à savoir Bruxelles, Liège, Mons, Namur, Charleroi et Louvain-la-Neuve.

Le CHEN (qui, à la base, signifie « Cercle Homosexuel Estudiantin de Namur ») est le pôle namurois des CHEFF. Il s'agit d'un cercle étudiant LGBTQIA+ à destination des étudiant·e·s de l'UNamur, mais aussi des hautes écoles, et plus largement de toute personne de moins de 30 ans. Il offre depuis 20 ans une « safe place », un espace de socialisation ressourçant, aux minorités sexuelles et de genre.

La personne de contact genre, ainsi que la personne attachée au genre et à la diversité, ont collaboré étroitement avec le CHEN en 2021-2022, notamment dans le cadre de la semaine de sensibilisation consacrée au harcèlement, qui s'est déroulée en avril 2022 sur le campus et en dehors.

Lors de son assemblée générale de juin, le CHEN a voté son changement de nom et s'appelle désormais « Chez Marsha », en référence à l'activiste trans Marsha P. Johnson.

Collaboration avec la Ville, le parquet et la police de Namur

A l'initiative de l'inspectrice Sophie Navez, de la zone de police de Namur, un projet collaboratif entre la police, l'université, le parquet et la Ville de Namur pour lutter contre le phénomène du harcèlement de rue – problématique qui concerne bon nombre d'étudiantes et d'étudiants - s'est mis en place dès novembre 2021.

Le concept de harcèlement de rue englobe les dimensions suivantes : les injures, regards et gestes obscènes, agressions ou tentatives d'agression sexuelle, attouchements et filatures dans un espace public ou semi-public (rue, transports, magasins, cafés, discothèques) à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes. Seule la loi sur le sexisme du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public permet de sanctionner une partie des comportements découlant du harcèlement en rue.

Sur la base d'une expérience réalisée dans le quartier d'Outremeuse, à Liège, par la police locale, l'idée de départ du projet namurois était de reproduire l'expérience liégeoise, avec pour particularité le souhait de développer, de manière plus prononcée, la dimension sensibilisation tant des victimes que des auteurs et autrices, et donc le volet préventif du phénomène avec tous les partenaires locaux utiles.

De février à août 2022, ce projet s'est déployé sur trois axes :

- ⇒ **Formation** : d'agents de police et de la Ville
- ⇒ **Sensibilisation** : du grand public à travers une campagne d'affichage dans l'espace public namurois
- ⇒ **Répression** : à travers plusieurs actions policières au printemps et en été 2022

Coline Leclercq, l'actuelle PCG qui était à l'époque attachée au genre et à la diversité, faisait partie du comité de pilotage du projet. Elle est aussi intervenue dans le volet formation des agents de première ligne.

Collaboration avec la plateforme de la Ville de Namur « Namur'elles »

Namur'Elles est une plateforme qui existe depuis 2013 et réunit plus d'une vingtaine d'associations namuroises attentives aux droits des femmes.

Cette plateforme poursuit trois objectifs :

- Echanger au sujet de leurs publics féminins respectifs, leurs attentes, leurs besoins
- Organiser la semaine Namur'Elles, autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes
- Poser un regard attentif aux droits des femmes sur les politiques communales

Coline Leclercq participe activement aux réunions de la plateforme Namur'elles, qui se déroulent au rythme d'une fois par mois. La cellule genre de l'UNamur estime en effet qu'il est important de s'inscrire dans la dynamique locale dédiée à l'égalité des genres et des chances.

4. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL ET CONTRE LES AGRESSIONS ENVERS LES ETUDIANT·E·S

Afin de mener une lutte active contre le harcèlement moral et sexuel et contre les agressions envers les étudiant·e·s, l'Université de Namur s'est dotée, depuis 2021, d'un plan global déployé sur trois axes :

- ⇒ Formation (des professionnel·le·s, des responsables de collectifs, etc.)
- ⇒ Prévention / sensibilisation (campagnes, événements, etc.)
- ⇒ Accueil (service aux victimes et aux témoins)

Au cœur de ce plan, dans l'axe accueil, un dispositif nommé PHARE (Protection HARCèlement Etudiant) a été inauguré officiellement en septembre 2021. Celui-ci permet de signaler une situation de malaise et de bénéficier, ensuite, en tant qu'étudiant·e victime/cible ou témoin, d'un accompagnement anonyme et confidentiel dans les démarches à entreprendre, en fonction de ses besoins.

Dans l'axe formation, une journée entière destinée à former 15 professionnel·le·s de première ligne de l'UNamur a été organisée en octobre 2021, en collaboration avec l'ASBL Plan SACHA, spécialisée dans la prise en charge des victimes/cibles et témoins de harcèlement et d'agressions sexuelles.

Enfin, dans l'axe sensibilisation, la mise sur pied d'un groupe de travail composé d'étudiant·e·s a permis de créer la toute première campagne d'affichage destinée non seulement à faire connaître le dispositif PHARE, mais aussi à délivrer des clés dans l'appréhension des phénomènes de harcèlement. La campagne a été symboliquement dévoilée à l'occasion du 8 mars, journée de lutte pour les droits des femmes, sur un stand installé pour l'occasion sur le passage de la marche pour les droits des femmes à Namur.

En outre, deux semaines, l'une organisée par les étudiant·e·s, l'autre organisée par la cellule PHARE, ont permis de mettre en lumière des concepts importants tels que le consentement et le harcèlement, soit des thématiques importantes dans la lutte contre le sexisme à l'université.



En 2022-2023

1. COLLABORATION AVEC LES AUTRES ACTRICES ET ACTEURS DE LA PROMOTION DE L'EGALITE

Participation au Comité Femmes et Sciences

En 2022-2023, l'UNamur a poursuivi son implication au sein des réunions du Comité Femmes & Sciences et a continué de prendre une part active dans les sous-groupes de travail du Comité, dont le GT intersectionnalité. L'organisation d'un événement en a découlé, le 28 mars 2023, sous la forme d'un « Midi de l'ARES ». Pour plus d'informations : 28.03.23 MIDI/GENRE - L'intersectionnalité dans l'enseignement supérieur (ares-ac.be)

Participation au projet européen UniSAFE

2022-2023 a permis à l'UNamur de poursuivre son engagement au sein du projet européen UniSAFE, luttant contre les violences basées sur le genre dans l'univers académique et de la recherche. L'implication forte de l'UNamur s'est traduite par plusieurs actions lors de l'année écoulée : dévoilement des résultats de l'enquête UNISAFE présenté par le Pôle Qualité de l'UNamur au Rectorat en février 2023, présentation d'une pratique inspirante (campagne d'affichage et de sensibilisation contre le harcèlement sexuel) lors d'un webinar UniSAFE en mars 2023, rencontre avec Nathalie Wuïame – point contact belge du projet – pour une analyse approfondie du dispositif anti-harcèlement UNamur nommé PHARE en avril 2023, etc.

Il est d'ores et déjà convenu que l'UNamur accueillera en son sein la conférence finale d'UniSAFE en novembre 2023.

Participation à l'enquête BEHAVES

Le 16 février 23 a eu lieu le lancement de l'enquête BEHAVES (Bien-être, Harcèlement et Violence en Enseignement supérieur) à l'UNamur. Clôturée le 31 mars, cette enquête a été diffusée par tous les canaux possibles de la communication interne, ainsi que par l'Assemblée Générale des Etudiant·e·s.

Collaboration avec le cercle étudiant LGBTQIA+ « Chez Marsha »

Lors de son assemblée générale de juin 2022, le cercle étudiant LGBTQIA+ de l'UNamur a voté son changement de nom et s'appelle désormais « Chez Marsha », en référence à l'activiste trans Marsha P. Johnson. Durant l'année académique écoulée, la Personne de Contact Genre a poursuivi le travail en collaboration avec ce cercle pour plus d'égalité et d'inclusion des étudiant·e·s – notamment transgenres – à l'université. Lors d'une rencontre, le 4 juillet 2023, le président du cercle a pu relayer plusieurs demandes du cercle et de la communauté étudiante LGBTQIA+. Peu avant, le 29 juin, la PCG organisait une formation Inclusion & Genre avec l'association AlterVisio à destination du service inscription et des

assistant·e·s sociaux/ales du secteur social, ceci afin que nos étudiant·e·s LGBTQIA+ se sentent toujours plus respecté·e·s et inclus·es à l'université.

Participation à la plateforme de la Ville de Namur « Namur'elles »

Namur'Elles est une plateforme qui existe depuis 2013 et réunit plus d'une vingtaine d'associations namuroises attentives aux droits des femmes. Cette plateforme poursuit trois objectifs :

- Echanger au sujet de leurs publics féminins respectifs, leurs attentes, leurs besoins
- Organiser la semaine Namur'Elles, autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes
- Poser un regard attentif aux droits des femmes sur les politiques communales

La Personne de Contact Genre participe activement aux réunions de la plateforme Namur'elles, qui se déroulent au rythme d'une fois par mois. La cellule genre de l'UNamur estime en effet qu'il est important de s'inscrire dans la dynamique locale dédiée à l'égalité des genres et des chances.

2. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL ET CONTRE LES AGRESSIONS ENVERS LES ETUDIANT·E·S

Afin de mener une lutte active contre le harcèlement moral et sexuel et contre les agressions envers les étudiant·e·s, l'Université de Namur s'est dotée, depuis 2021, d'un plan global PHARE (Protection Harcèlement Etudiant) déployé sur trois axes :

- ⇒ Formation (des professionnel·le·s, des responsables de collectifs, etc.)
- ⇒ Prévention / sensibilisation (campagnes, événements, etc.)
- ⇒ Accueil (service aux victimes et aux témoins)

Durant le second quadrimestre de l'année 2022-2023, plusieurs actions d'information et de sensibilisation ont été entreprises :

- 9 mars à 18h30 : Formation "Lutter contre les violences sexuelles" organisée par le Kot à Projet « Le nom de la Rose », avec asbl Plan International Belgique
- 14 mars : présentation de SOS Viol (nouvelle antenne à Namur), du CPVS (Centre de Prise en Charge des Victimes de Violences sexuelles) de Namur et de SéOS aux travailleurs/euses du VÉCU (secteur social de l'UNamur).
- 21 mars : Grandes Conférences Namuroises | Florence Hainaut et Myriam Leroy : "Le backlash" (cyberviolences) de 19h45 à 22h00
"Le backlash : quand les cyberviolences réduisent les femmes au silence"

Florence Hainaut et Myriam Leroy ont consacré un documentaire au sexisme en ligne en 2021, #SalePute. Dans cette conférence, elles proposent un état des lieux de la question, qui s'est encore dégradée depuis.

18h00 : projection du documentaire #salepute (durée = 1h)

19h45 : conférence

21h00 : questions-réponses

21h30 : drink

- 5 avril : Yasmine Leroy, présidente du Kot à projet « Les bras droits », lance une initiative pour la création d'un guide « que faire en cas d'agression ».
- 5 avril : c'est sous l'angle de la dignité que le Vice-recteur a mené un temps de réflexion avec des étudiant·e·s et des membres du personnel, avec pour objectif de dessiner les contours de la prochaine campagne de sensibilisation PHARE 2023-2024.

Une nouvelle mesure a également été lancée par le Vice-recteur en charge de la politique de genre, François-Xavier Fiévez, afin de consolider le plan PHARE. Il s'agit de la constitution d'un **réseau de personnes-relais PHARE au sein des facultés**. Ces personnes, volontaires, sont identifiées à l'aide d'un auto-collant rond apposé à côté de la porte de leur bureau. Cela accroît la visibilité de PHARE et augmente la possibilité de faire remonter les signalements. Le 22 mai a eu lieu la première réunion « kick-off » de ce nouveau réseau. Lors de la prochaine année académique, ces personnes seront formées à la question des discriminations par UNIA.

En outre, en sa séance du 22 mai 2023, le Conseil Rectoral a souhaité relancer une **Commission Interne Genre** « chargée de fédérer toutes les compétences présentes au sein de l'université, de proposer des actions concrètes, de réfléchir aux questions sensibles qui se poseraient afin de fournir au ConsR des avis motivés [...] ».

ANNEXES

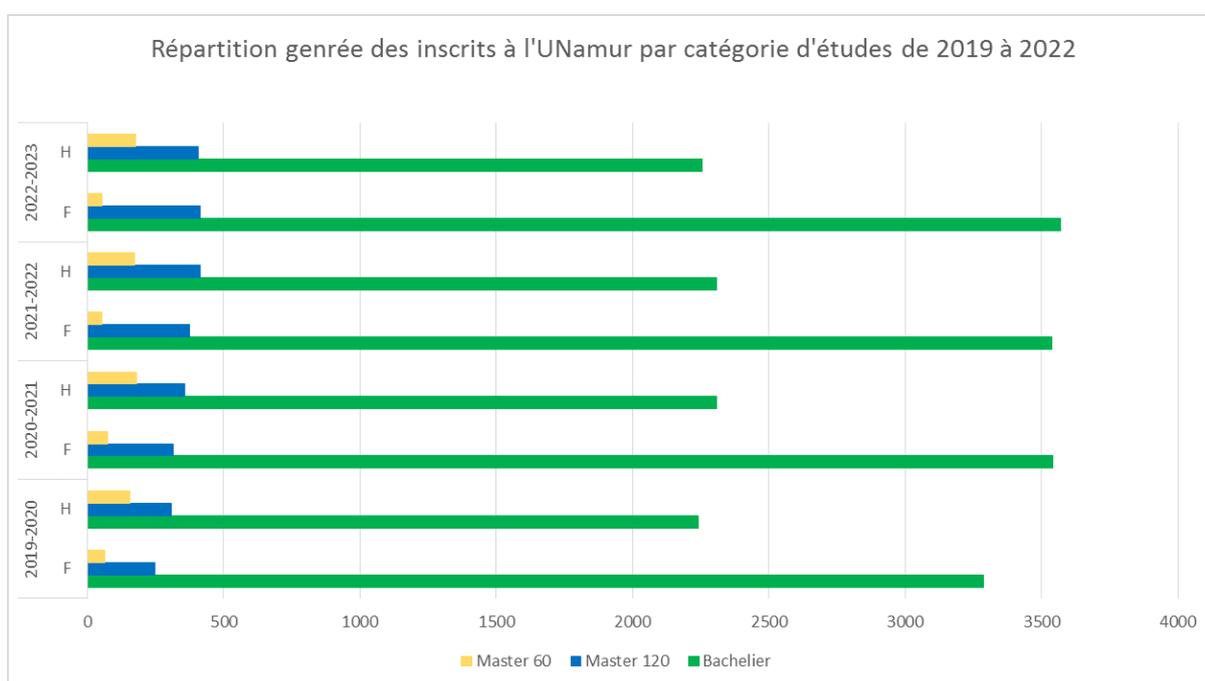
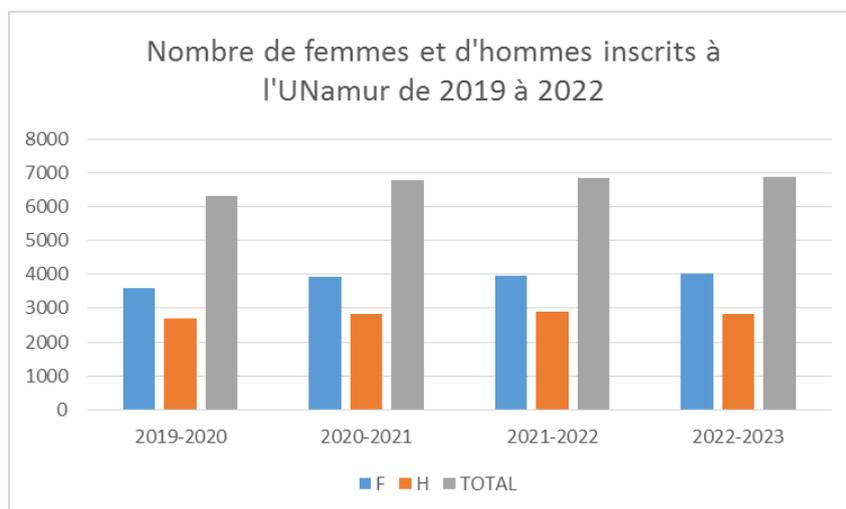


2021-2023

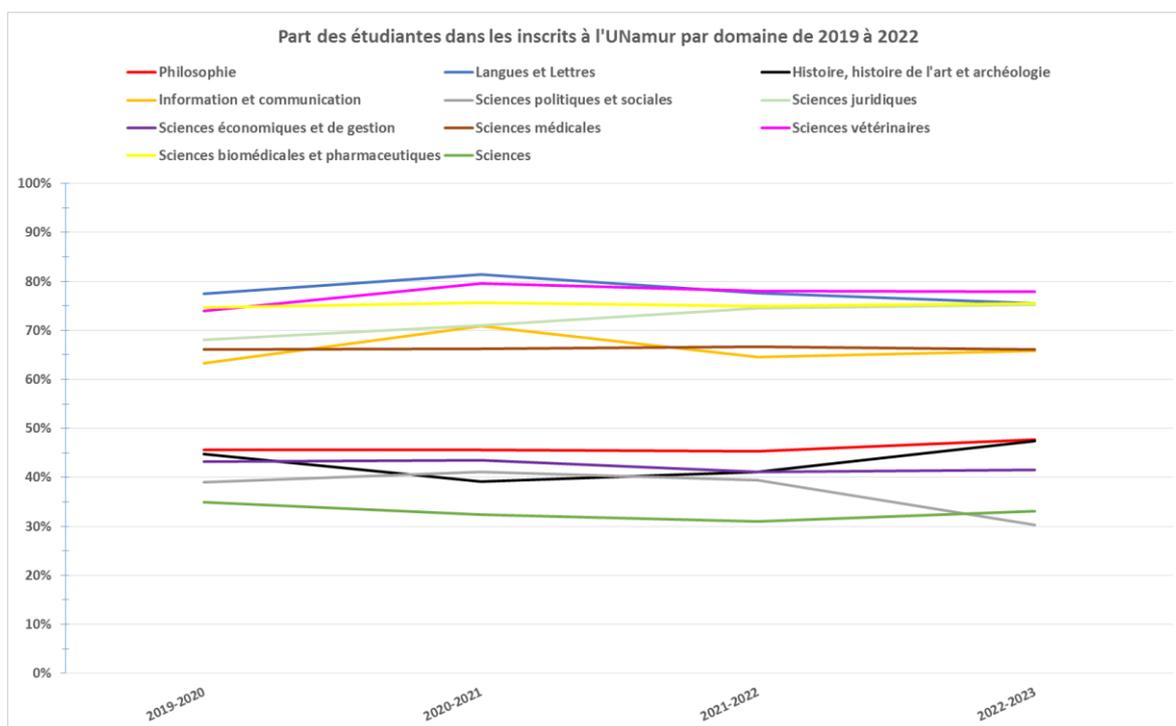
RAPPORT SUR L'ÉGALITÉ DE GENRE À L'UNIVERSITÉ DE NAMUR

Annexes

Les tableaux ci-dessous sont redondants avec ceux présentés dans la partie statistique du rapport. Ils ont l'avantage de présenter les chiffres sous un autre angle, facilitant possiblement leur lecture, suivant les sensibilités de chacun·e.

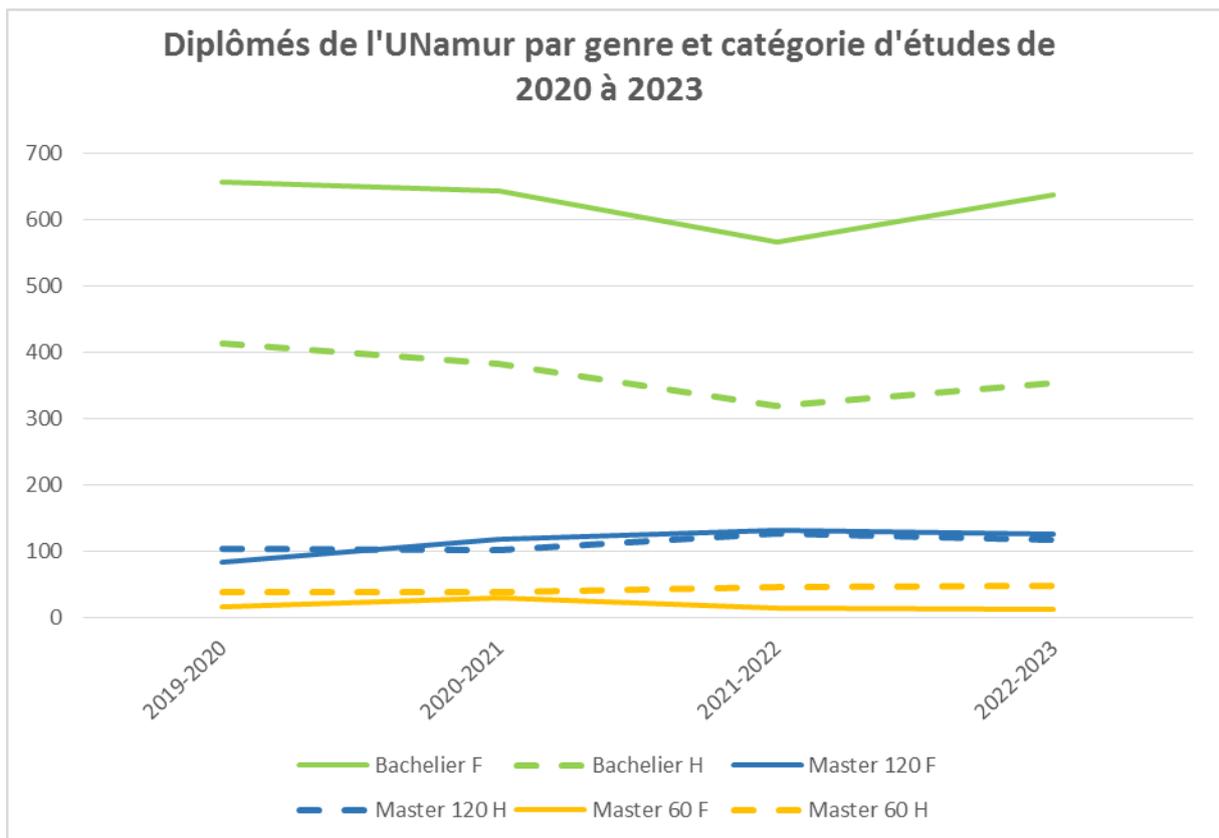
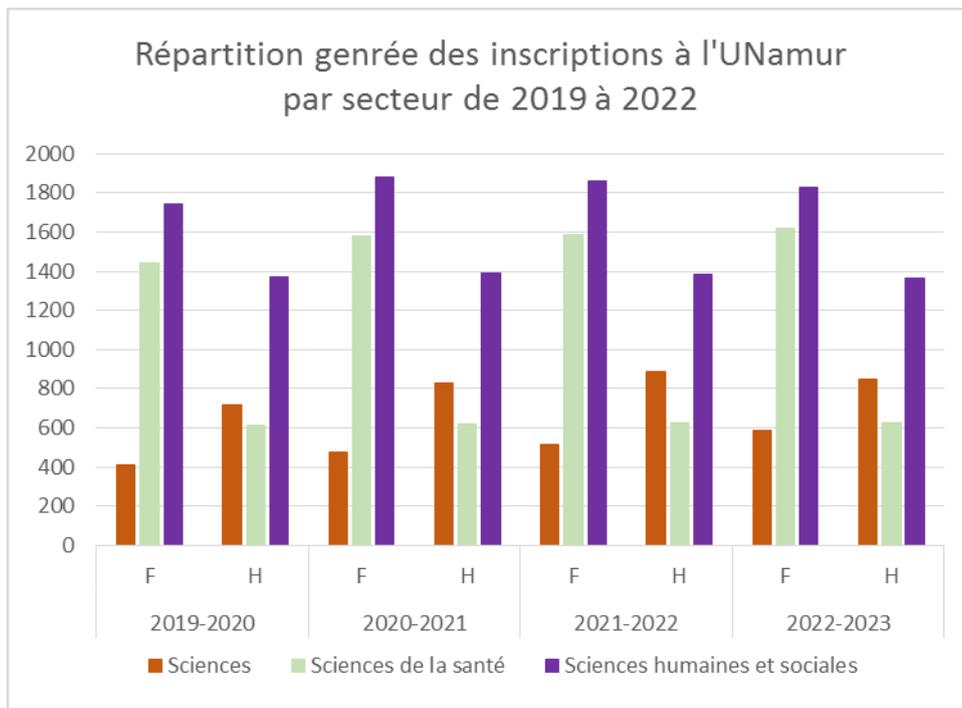


Catégorie d'études	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Bachelier	3286	2240	3541	2308	3538	2307	3569	2256
Master 120	246	309	315	356	373	415	413	405
Master 60	64	155	75	181	53	172	53	175
TOTAL PAR SEXE	3596	2704	3931	2845	3964	2894	4035	2836
TOTAL	6300		6776		6858		6871	

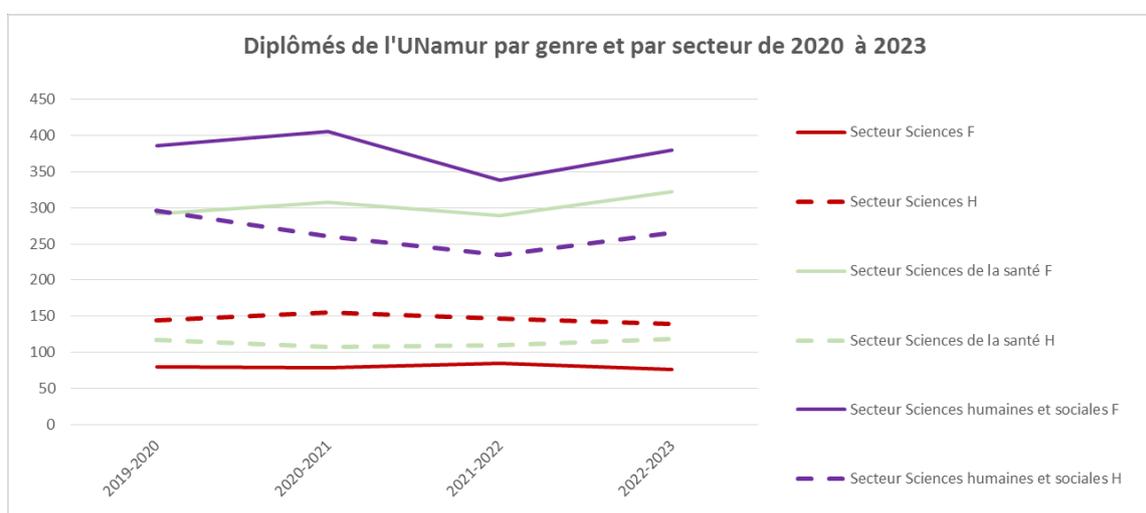


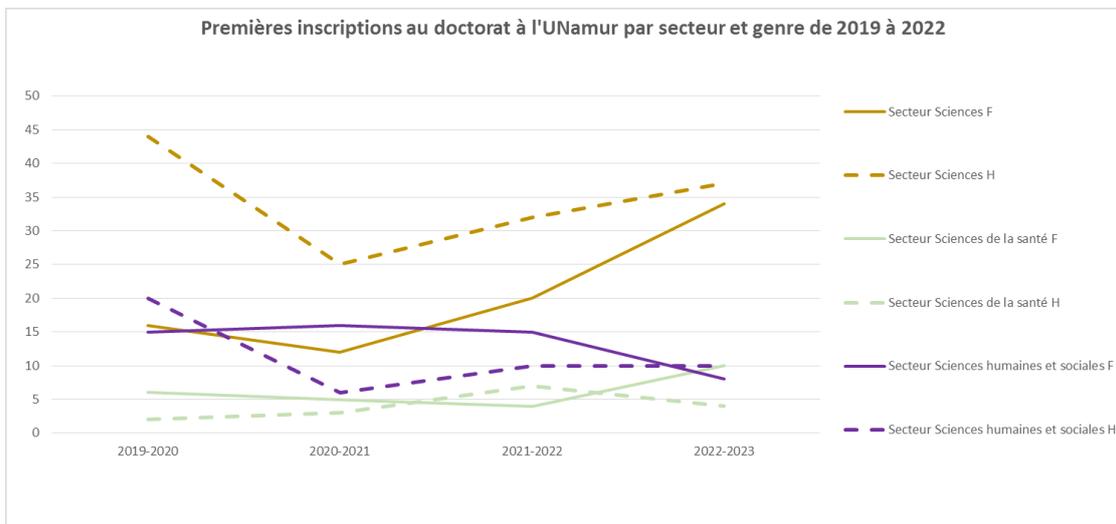
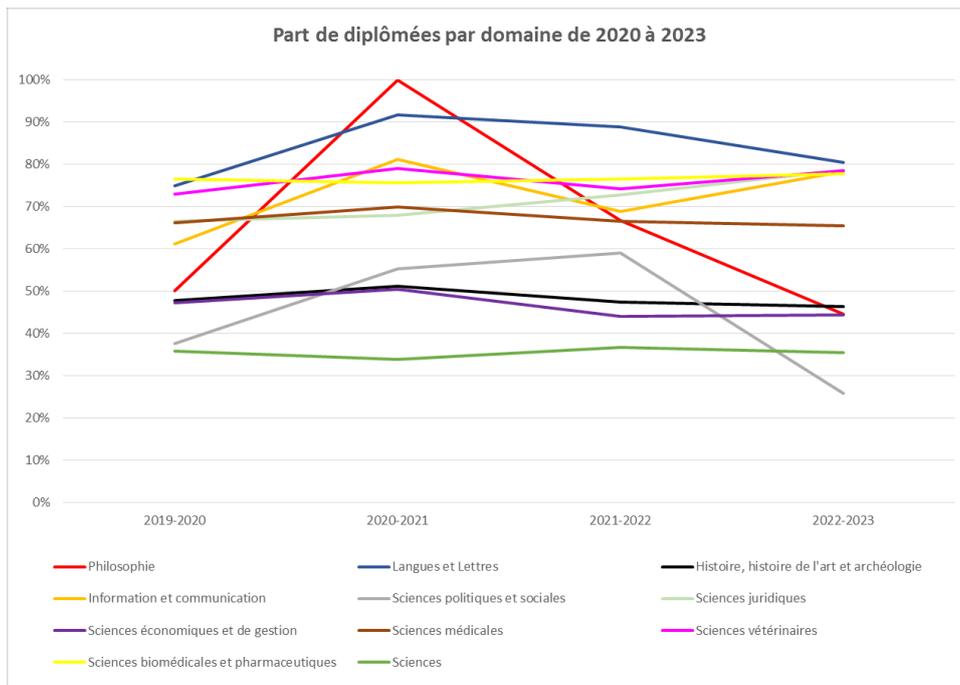
Domaine (Paysage)		2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	21	25	21	25	24	29	21	23
3	Langues et Lettres	210	61	240	55	225	65	210	68
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	132	163	123	191	119	170	144	160
5	Information et communication	86	50	122	50	102	56	108	56
6	Sciences politiques et sociales	48	75	56	80	56	86	47	108
7	Sciences juridiques	754	353	807	329	856	292	821	271
9	Sciences économiques et de gestion	490	644	511	663	478	686	480	676
11	Sciences médicales	470	241	508	259	491	245	426	218
12	Sciences vétérinaires	379	133	401	103	396	111	435	123
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	599	203	734	237	821	274	932	301
17	Sciences	407	756	408	853	396	880	411	832
TOTAL PAR SEXE		3596	2704	3931	2845	3964	2894	4035	2836
TOTAL		6300		6776		6858		6871	

Secteur	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Sciences	408	720	473	830	515	885	587	845
Sciences de la santé	1444	614	1578	622	1589	625	1617	629
Sciences humaines et sociales	1744	1370	1880	1393	1860	1384	1831	1362
TOTAL PAR SEXE	3596	2704	3931	2845	3964	2894	4035	2836
TOTAL	6300		6776		6858		6871	

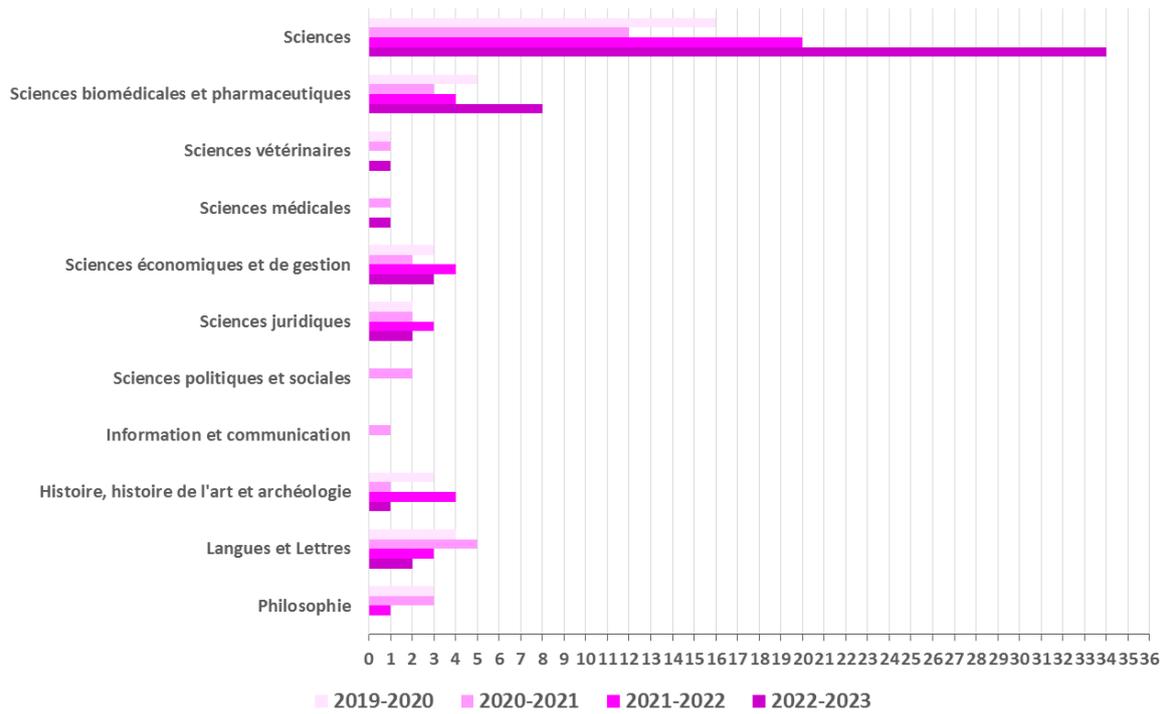


Catégorie d'études	2019-2020		2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	F	H	F	H	F	H	F	H
SEXE								
Bachelier	658	414	644	383	566	319	638	355
Master 120	83	104	118	102	131	127	127	118
Master 60	17	39	30	39	15	46	13	49
TOTAL PAR SEXE	758	557	792	524	712	492	778	522
TOTAL	1315		1316		1204		1300	





Premières inscriptions féminines au doctorat à l'UNamur de 2019 à 2022



Diplômes de doctorat de l'UNamur par secteur et par genre de 2020 à 2023

