



UNIVERSITÉ  
DE NAMUR

# Rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'Université de Namur

2018-2019

Nathalie Grandjean

Anne-Sophie Tirmarche

Éric Cornélis

Laurence Hennuy



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



# TABLE DES MATIERES

Le mot du Recteur.....	5
Le mot de la Personne Contact Genre .....	7
Avant-propos.....	8
Indicateurs institutionnels UNamur .....	9
Communauté étudiante.....	9
Précisions méthodologiques .....	9
Inscriptions.....	10
Étudiantes et étudiants * Sexe .....	10
Étudiantes et Étudiants - Catégorie d'études * Sexe.....	11
ÉtudiantEs et Étudiants - Secteur * Sexe.....	14
Étudiantes et étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe .....	16
Diplômes.....	20
Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe .....	20
Diplômes obtenus - Secteur * Sexe .....	22
Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe .....	24
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Catégorie d'études * Sexe .....	26
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Secteur * Sexe * Proportion de femmes.....	27
Doctorats.....	28
Doctorats : premières inscriptions - Secteur * Sexe .....	28
Doctorat : premières inscriptions - Domaine (Paysage) * Sexe .....	30
Doctorats : diplômes - Secteur * Sexe.....	32
Doctorat : diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe .....	34
Le Personnel de l'Université.....	35
L'ensemble des membres du personnel de l'Université.....	35
Personnel de l'UNamur .....	35
Le personnel académique .....	38
Le personnel scientifique .....	40
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2.....	41
Personnel à temps partiel à l'UNamur.....	41
Crédits Temps et Congés spécifiques.....	44

Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'UNamur.....	45
Autorités .....	45
Présidence et direction.....	45
Organes de représentation .....	46
Organes de concertation.....	47
Enseignement .....	48
1. Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre .....	48
2. Méthodologie de l'inventaire .....	50
3. Fiches descriptives des Unités d'Enseignement (UE) –2018-2019 .....	50
Recherche.....	56
1. Méthodologie de l'inventaire .....	56
2. Projets.....	56
3. Publications .....	61
2019.....	61
2018.....	64
4. Activités .....	65
2019.....	65
2018.....	66
5. Thèses et mémoires .....	68
2019.....	68
2018.....	69
6. Chaires de recherche attribuées à des femmes.....	71
Services à la société .....	72
1. Médiation scientifique : le <i>Confluent des savoirs</i> .....	72
2. FUCID : projet « MARRAINAGE » .....	72
Un plan genre pour l'UNamur .....	73
1. Le genre dans la Déclaration de Politique Rectorale.....	73
2. Impact sur l'attractivité de l'Université de Namur .....	73
3. Impact sur l'accueil de l'Université de Namur .....	73
4. Impact sur l'agilité de l'Université de Namur.....	74
5. L'engagement d'une attachée au genre et à la diversité.....	74
Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité .....	75
1. Mise en place durable des réformes de la gouvernance.....	75

2. Mentoring et accompagnement à la recherche .....	76
3. Collaborations avec les autres ACTRICES ET acteurs de la promotion de l'égalité .....	78
4. Projet IAKA - Rapport du sprint genre et civilités.....	80
5. RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION INCLUSIVE .....	81
6. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL.....	82
Conclusions.....	87

## Le mot du Recteur



Lutter contre tout type de discrimination est un des axes prioritaires de la Déclaration de Politique Rectorale 2017-2021 de l'UNamur qui vise à développer une politique de bien-être pour l'ensemble des membres de l'UNamur, respectueuse des diversités et soucieuse du bien commun.

Comme le dit Edgar Morin : « Les humains doivent se reconnaître dans leur humanité commune, en même temps que reconnaître leur diversité tant individuelle que culturelle. »

Promouvoir le respect des diversités commence par le langage. Le langage structure notre pensée et doit refléter la diversité de la société. L'Université de Namur s'est donc dotée, cette année, à l'instar des universités francophones belges, d'une communication et d'une écriture inclusive.

Celles-ci se mettent progressivement en place au sein de notre Université et, malgré quelques réticences, relèveront bientôt d'une évidence.

Concernant les enjeux liés au genre, l'Université de Namur peut se réjouir, aujourd'hui, d'avoir atteint la parité dans les premières inscriptions au doctorat (avec 54% de doctorantes).

Une attention particulière est apportée aux différents obstacles liés aux carrières scientifiques et notamment le manque de compatibilité avec une vie privée/familiale. C'est pourquoi, l'UNamur qui dispose déjà d'une crèche et d'un accueil extra-scolaire pour les enfants des membres du personnel, souhaite renforcer son offre de services destinés à permettre un meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle pour l'ensemble de son personnel.

Cependant, des inégalités structurelles persistent au sein de l'UNamur : plus de 70 % des professeur·es ordinaires sont des hommes tandis que la majorité des contrats à temps partiels sont octroyés à des femmes scientifiques. La représentativité dans les organes de décision reste loin de la parité, puisque ceux-ci sont composés d'à peine 31 % de femmes et présidés par un homme dans 81 % des cas.

Ces constats nous rappellent que, pour atteindre l'égalité de genre, des politiques ambitieuses s'avèrent nécessaires. Il s'agira donc de poursuivre les initiatives de sensibilisation et de les combiner avec des mesures concrètes, susceptibles de conduire notamment à une plus grande parité dans les instances de décision et dans les postes académiques – l'une des priorités du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la législature 2019-2024.

L'UNamur ambitionne également de concrétiser les procédures relatives au harcèlement tant pour les étudiantes et étudiants que pour les membres du personnel.

Au terme de cette année, je voudrais saluer le travail de Nathalie Grandjean, actuelle personne de contact genre de notre Université, qui a initié toutes les actions en faveur de l'égalité de genre à l'UNamur depuis septembre 2017.

**Naji HABRA**

**Recteur**

# Le mot de la Personne Contact Genre

À l'heure du bilan, que retenir de l'année 2018-2019 ?

L'événement marquant consiste **en l'engagement d'Anne-Sophie Tirmarche en tant qu'attachée « Genre et Diversité »**, à partir de mars 2019. Engagée à 0,40%, grâce au subventionnement de la Fédération Wallonie-Bruxelles, Anne-Sophie Tirmarche nous offre un très beau bilan, riche en initiatives et tout en maîtrise des compétences en politiques de genre. Nous en soulignons trois points saillants : la rédaction d'un guide pour une communication inclusive<sup>1</sup>, un chantier ouvert avec les actrices et acteurs-clés de l'UNamur pour systématiser des procédures pour répondre au cas de harcèlement sexuel, et enfin, l'organisation de deux journées de sensibilisation au genre et à la diversité, abordant, entre autres, les questions de consentement, de sexualité-s, de plafond de verre, ainsi que de racisme et sexisme ordinaires<sup>2</sup>. D'autres chantiers et débats ont été ouverts, comme la question des accommodements raisonnables et les biais de genre dans la recherche.



**Du point de vue de la recherche**, nous constatons que le genre, comme champ et outil de recherche, continue à être investi par les chercheurs et chercheuses de notre université, comme en témoignent les activités, les publications et les thèses soutenues.

**Du point de vue de l'enseignement**, nous observons que la création spécifique des cours du Master Genre donne une impulsion symbolique à l'institutionnalisation des études de genre dans notre université. De plus, en 2019, le Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre, aussi nommé « Master Genre », compte 99 étudiantes et étudiants (elles et ils étaient déjà 83 en 2018). Le Master Genre poursuit donc sa lancée en étant couronné de succès et en appelant à sa pérennisation...

**Nathalie Grandjean**  
**Personne Contact Genre**

<sup>1</sup> <https://www.unamur.be/genre/GuidepourunecomunicationinclusiveCA6septembre2019.pdf>

<sup>2</sup> <https://www.unamur.be/genre/conferences/2019>

# 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 6 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.

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 UNAMUR

## COMMUNAUTE ETUDIANTE

### 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 provisoires ou suspendues. Ce sont les chiffres définitifs pour les années considérées. Par mesure d'harmonisation, certains chiffres des rapports antérieurs ont été corrigés pour tenir compte des évolutions du décret. Cela concerne, notamment, les années préparatoires anciennement comptabilisées au niveau des masters et que nous comptabilisons dans ce rapport dans les chiffres du 1<sup>er</sup> cycle.

#### Diplômes

Les diplômes concernent les étudiantes et étudiants 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 2018 fait référence à l'année 2018-2019.

#### Pictogrammes

♀♂ Progression des deux sexes

♀ Progression féminine

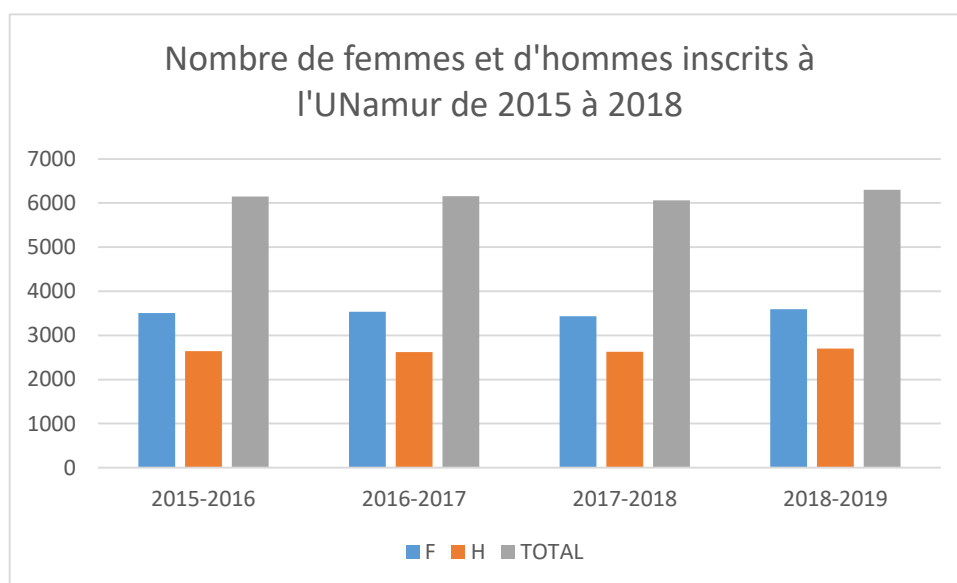
♂ Progression masculine

# INSCRIPTIONS

## ÉTUDIANTES ET ETUDIANTS \* SEXE

**TABLEAU 1** – Étudiantes et étudiants - \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.



**TABLEAU 2** – Étudiantes et étudiants - \* Sexe ; 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Années	F	H	TOTAL
<b>2015-2016</b>	3504	2642	6146
<b>2016-2017</b>	3535	2622	6157
<b>2017-2018</b>	3436	2627	6063
<b>2018-2019</b>	3595	2704	6299

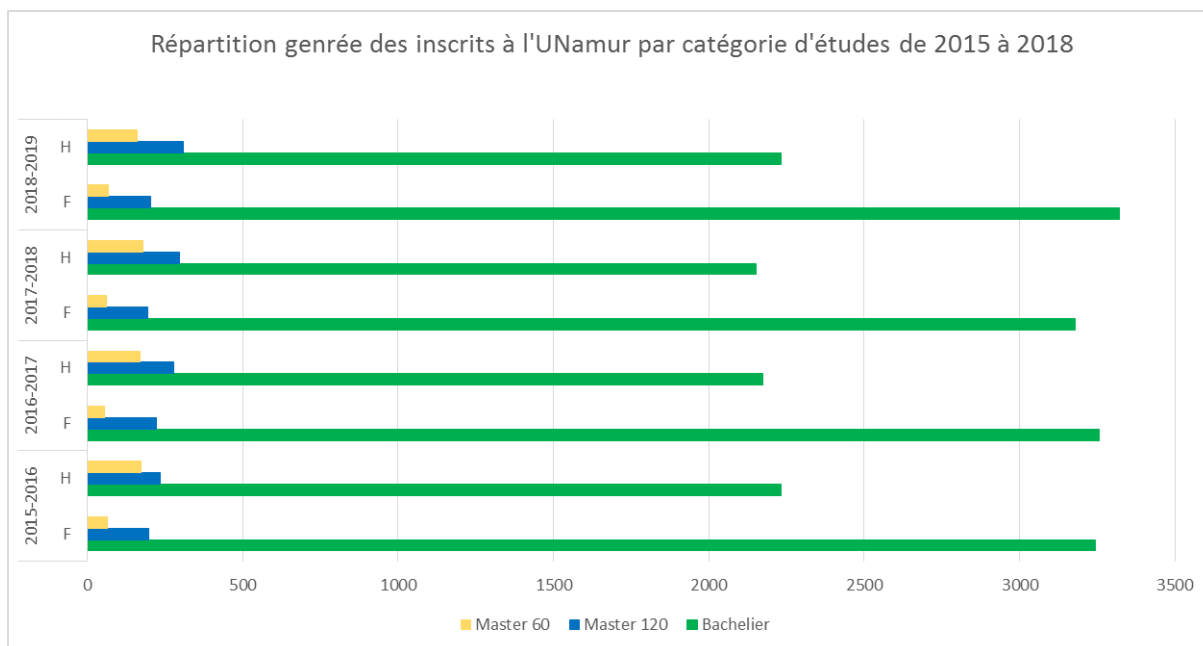
Après une très légère diminution (-1,6 %) en 2017-2018, le nombre total d'étudiants et étudiantes connaît en 2018-2019 une augmentation (+3,9 %).

♀ Le détail genré des inscriptions montre une augmentation chez les filles (+4,6 %) et, de façon moins marquée, chez les garçons (+ 2,9 %).

## ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS - CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE

**TABLEAU 3** – Étudiantes et étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.



**TABLEAU 4 – Étudiantes et étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; 2015-2016 ; 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Catégorie d'études	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Bachelier</b>		3243	2233	3257	2173	3180	2153	3323	2233
<b>Master 120</b>		196	235	223	279	195	296	205	310
<b>Master 60</b>		65	174	55	170	61	178	67	161
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		3504	2642	3535	2622	3436	2627	3595	2704
<b>TOTAL</b>		6146		6157		6063		6299	

**TABLEAU 5 – Étudiantes et étudiants - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Catégorie d'études	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>Bachelier</b>	0.59	0.60	0.60	0.60
<b>Master 120</b>	0.45	0.44	0.40	0.40
<b>Master 60</b>	0.27	0.24	0.26	0.29

♀ Les **inscriptions au grade de bachelier** : la proportion de filles dans cette catégorie d'études reste stable et majoritaire (60 %). Alors que le nombre d'inscriptions au grade de bachelier avait chuté en 2017 (-2 %), vraisemblablement en raison de l'introduction d'un examen d'entrée en médecine, on observe une augmentation (+4,2 %) en 2018.

♀♂ Les **inscriptions au master 120**, en progression depuis quelques années, continuent d'augmenter, pour les garçons (+4,7% par rapport à l'année passée), mais aussi pour les filles (+ 5,1%), dont le nombre d'inscriptions avait pourtant chuté l'année d'avant (-13%). Alors que pour le grade de bachelier, on a 6 filles pour 4 garçons, ici, la tendance se renverse avec 4 filles pour 6 garçons.

♂♀ Contrairement à l'année passée, où elles revenaient au niveau le plus haut atteint en 2015-2016 (239 inscriptions), les **inscriptions aux masters 60** diminuent en 2018 (228 inscriptions, soit une baisse de 4,6 %). La proportion de filles est, elle, en progression et atteint 29%. Plus d'un quart des étudiants en master 60 sont donc... des étudiantes.

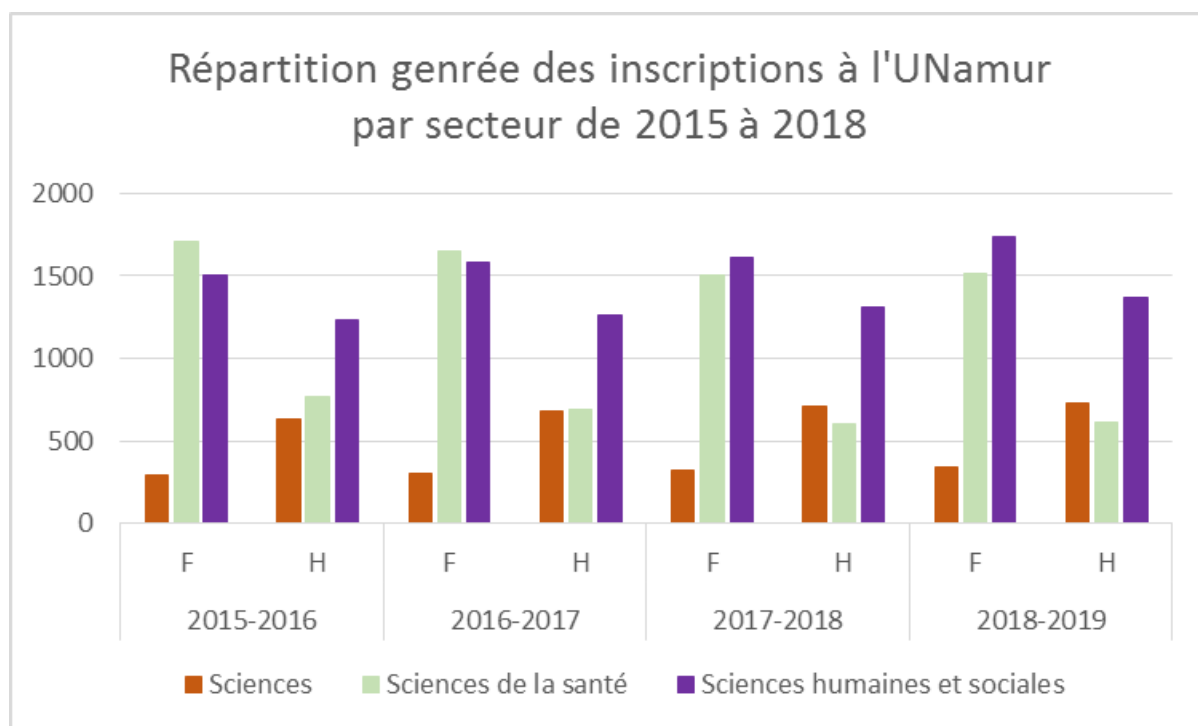
## ANALYSE

On remarque que la courbe des inscriptions féminines s'inverse dès le passage au 2<sup>ème</sup> cycle, et de manière plus marquée encore au master 60. La nature de notre offre de masters, dont les domaines masculinisés sont plus présents (filières scientifique, économique et de gestion), peut constituer une explication plausible de cette réalité. Si on approfondit un peu ces chiffres en tenant compte de la finalité des diplômes (didactique, spécialisée, approfondie), on obtient les chiffres suivants pour les 4 années académiques considérées, 57 % - 48 % - 39 % - 36 % de filles en finalité approfondie, 65 % - 57 % - 57 % - 50 % de filles en finalité didactique et 42 % - 43 % - 39 % - 40 % de filles en finalité spécialisée. Ces chiffres tendent à montrer une représentation plus importante des filles dans la finalité didactique, à savoir celle qui conduit naturellement vers l'enseignement ; on observe néanmoins au cours du temps un rééquilibrage avec une proportion de garçons qui atteint cette année la moitié. On note par contre une diminution de la part de filles dans les finalités menant vers la recherche (approfondie). Alors que l'année passée, on constatait une baisse de la proportion féminine dans les cursus à horaire décalé et une hausse de la part de femmes dans les cursus à horaire de jour, c'est l'inverse qui se passe cette année, avec pour les années 2016 à 2018 des taux de 27 % - 22 % - 21 % - 26 % en horaire décalé et de 27 % - 39 % - 44 % - 38 % en horaire de jour. La participation féminine aux masters en horaire de jour avoisine celle observée en master 120.

## ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS - SECTEUR \* SEXE

**TABLEAU 6 – Étudiantes et étudiants - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Graphique**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.



**TABLEAU 7 – Étudiantes et étudiants - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Secteur	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Sciences</b>		293	636	307	677	321	712	344	729
<b>Sciences de la santé</b>		1705	770	1648	686	1504	608	1510	610
<b>Sciences humaines et sociales</b>		1506	1236	1580	1259	1611	1307	1741	1365
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		3504	2642	3535	2622	3436	2627	3595	2704
<b>TOTAL</b>		6146		6157		6063		6299	



Les **Sciences de la santé**, après avoir concentré pendant 3 ans la plus forte proportion de filles inscrites (49 % - 47 % - 44 %), continuent à chuter cette année (42 %) et laissent même le leadership aux sciences humaines et sociales qui accueillent 48 % des inscrites en 2018-2019.

A *contrario*, la part de marché, parmi les filles, du secteur des sciences humaines et sociales, elle, ne cesse de croître, passant de 43 % des inscriptions féminines en 2015-2016 à 48,4 % de celles-ci en 2018-2019.



Le **Secteur des Sciences**, pour sa part, bien qu'en progression numérique tant au niveau des inscriptions totales que des inscriptions féminines, accueille toujours moins de 10 % de la totalité des filles inscrites tous secteurs confondus.

**TABLEAU 8 – Étudiantes et étudiants - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Secteur Sciences	0.32	0.31	0,31	0.32
Secteur Sciences de la santé	0.69	0.71	0.71	0.71
Secteur Sciences humaines et sociales	0.55	0.56	0.55	0.56

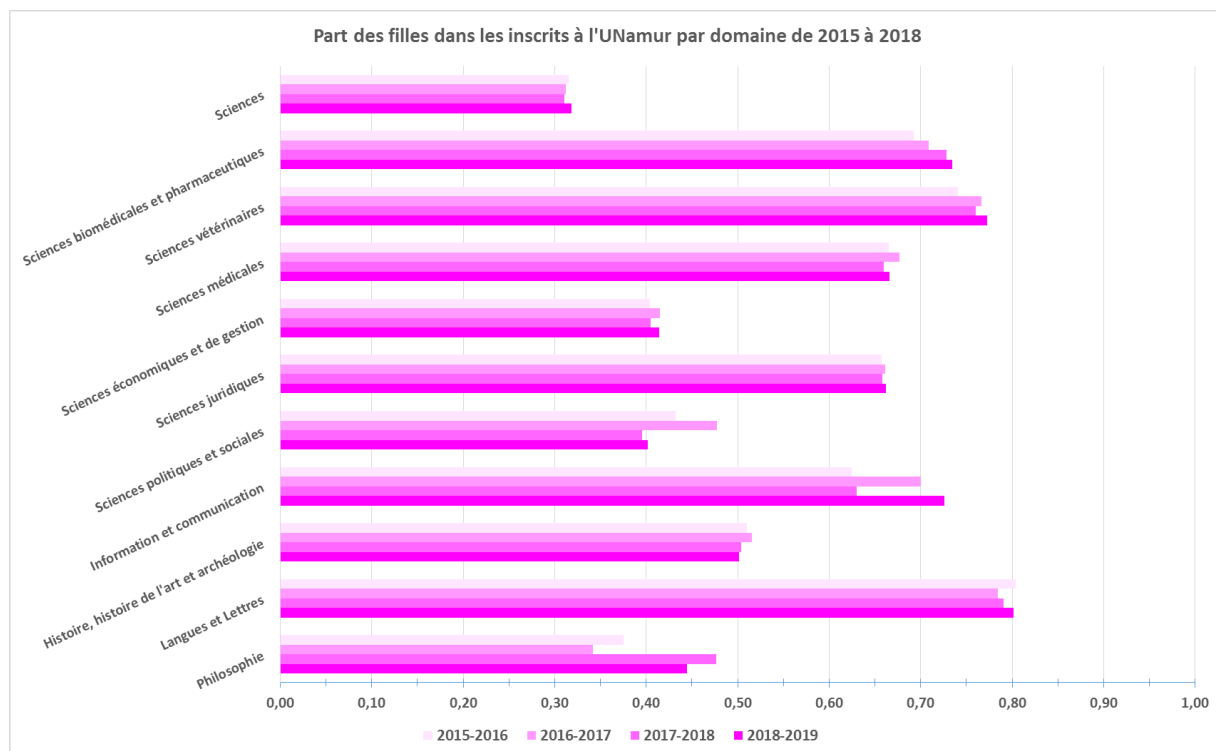


Le secteur des **Sciences de la santé** reste le plus féminisé avec près de trois étudiants sur quatre (71 %) qui sont des filles. Dans le secteur des **Sciences humaines et sociales**, on observe une relative parité de genre avec, malgré tout, un léger avantage féminin (56 %).

## ÉTUDIANTES ET ETUDIANTS - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

**TABLEAU 9 – Étudiantes et étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Graphique**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.





**TABLEAU 10 – Étudiantes et étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Domaine (Paysage)		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	15	25	14	27	20	22	20	25
3	Langues et Lettres	230	56	225	62	238	63	242	60
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	130	125	136	128	138	136	135	134
5	Information et communication	25	15	21	9	58	34	90	34
6	Sciences politiques et sociales	57	75	63	69	38	58	47	70
7	Sciences juridiques	636	331	686	351	691	359	736	376
9	Sciences économiques et de gestion	413	609	435	613	430	633	471	666
11	Sciences médicales	868	437	801	383	493	254	494	248
12	Sciences vétérinaires	411	144	424	129	400	126	415	122
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	426	189	423	174	611	228	592	214
17	Sciences	293	636	307	677	321	712	353	755
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>3504</b>	<b>2642</b>	<b>3535</b>	<b>2622</b>	<b>3436</b>	<b>2627</b>	<b>3595</b>	<b>2704</b>
<b>TOTAL</b>		<b>6146</b>		<b>6157</b>		<b>6063</b>		<b>6299</b>	

**TABLEAU 11 – Étudiantes et étudiants - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019, Décompte.**

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Domaine (Paysage)		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
1	<b>Philosophie</b>	0.38	0.34	0.48	0.44
3	<b>Langues et Lettres</b>	0.80	0.78	0.79	0.80
4	<b>Histoire, histoire de l'art et archéologie</b>	0.51	0.52	0.50	0.50
5	<b>Information et communication</b>	0.63	0.70	0.63	0.73
6	<b>Sciences politiques et sociales</b>	0.43	0.48	0.40	0.40
7	<b>Sciences juridiques</b>	0.66	0.66	0.66	0.66
9	<b>Sciences économiques et de gestion</b>	0.40	0.42	0.40	0.41
11	<b>Sciences médicales</b>	0.67	0.68	0.66	0.67
12	<b>Sciences vétérinaires</b>	0.74	0.77	0.76	0.77
14	<b>Sciences biomédicales et pharmaceutiques</b>	0.69	0.71	0.73	0.73
17	<b>Sciences</b>	0.32	0.31	0.31	0.32

En 2018-2019



Le domaine des **Langues et Lettres** continue de concentrer la plus forte proportion de filles avec 80 % d'inscrites, mais il est talonné par celui des **Sciences vétérinaires** (77 % d'inscrites) et celui des **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** (73 % d'inscrites). À l'inverse, les **Sciences** sont peu fréquentées par les filles (32 % d'inscrites). Sur l'ensemble des inscrites à l'UNamur (3595), la plus grosse part (736) se retrouve en **Sciences juridiques** ; c'est ensuite en **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** que sont aussi inscrites une masse importante de filles (592). À l'autre bout du spectre, on épingle la **Philosophie** avec seulement 20 inscrites. En termes absolus d'inscriptions, on observe, entre 2017-2018 et 2018-2019, une augmentation des inscrites en **Information et Communication** (+32), en **Sciences** (+32, alors que le nombre d'inscriptions n'avait augmenté que de 14 unités l'année d'avant), mais aussi dans des domaines qui se caractérisaient pourtant l'année passée par une diminution du nombre d'inscrites : c'est le cas des **Sciences politiques et sociales** (+9 cette année, contre -25 l'année passée), des **Sciences médicales** (+1, contre -308)<sup>3</sup> et des **Sciences vétérinaires** (+15 cette année, contre -24 l'année passée)<sup>4</sup>. À l'inverse, le nombre d'inscrites en **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** diminue cette année (-19), alors qu'il avait augmenté considérablement l'année d'avant (+188). La féminisation, c.-à-d. la part de filles inscrites dans le domaine, reste globalement stable dans l'ensemble des domaines, si ce n'est une augmentation en **Information et Communication** (+10 %, ce qui contraste avec la diminution de 7 % l'année d'avant) et une diminution en **Philosophie** (-4 %, ce qui contraste avec l'augmentation de 9 % l'année d'avant).

## Analyse

L'ensemble des rapports genre élaborés a pu démontrer, au fil des ans, le bien-fondé de la dichotomie entre le *care* et le *faire*, selon laquelle les femmes privilégient la valeur de la relation et du « prendre soin d'autrui » dans leur choix de parcours d'études, alors que les garçons semblent choisir des filières réputées plus dans l'agir public ou technologique.

La lutte contre des choix de filières stéréotypés doit donc, plus que jamais, guider les politiques de genre à mener.

<sup>3</sup> Mais il faut garder à l'esprit l'introduction de l'examen d'entrée l'année passée.

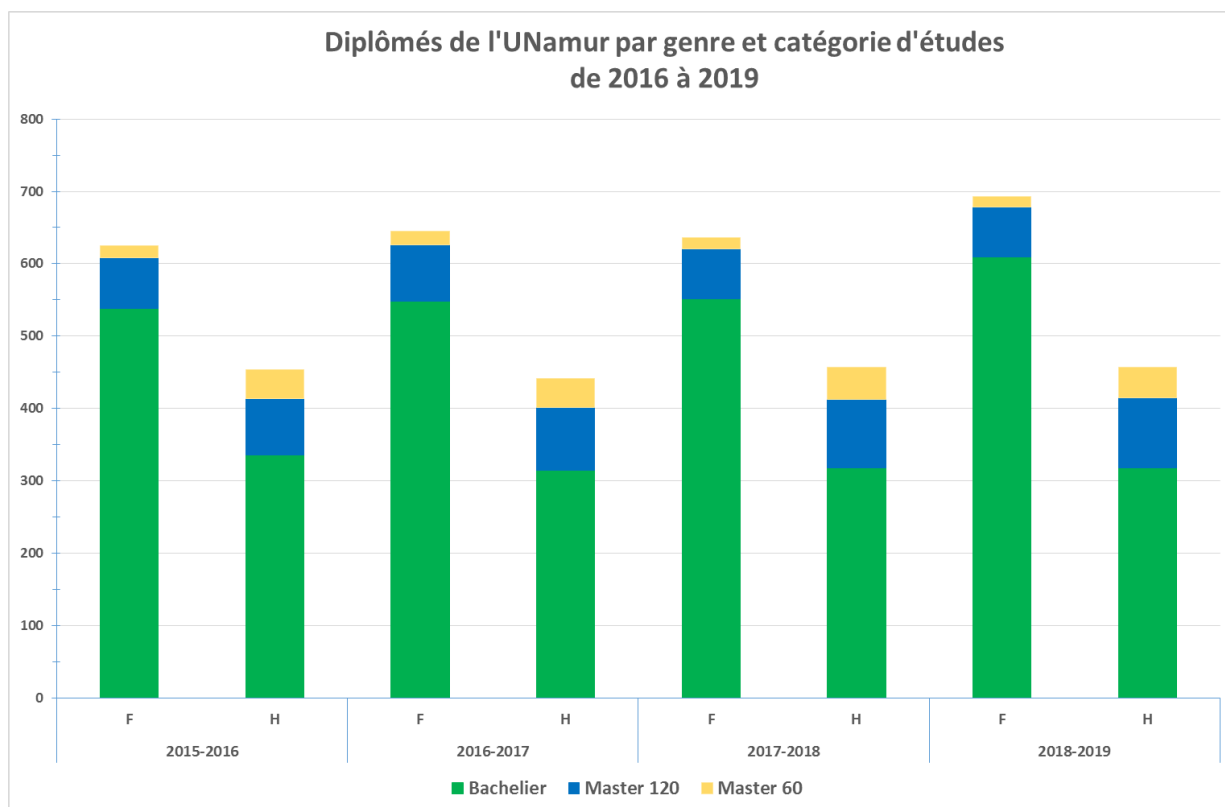
<sup>4</sup> À noter, là aussi, un contingentement.

# DIPLOMES

## DIPLOMES OBTENUS - CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE

**TABLEAU 12** - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019



**TABLEAU 13** - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Catégorie d'études	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Bachelier</b>		538	336	548	314	551	318	609	318
<b>Master 120</b>		70	77	78	87	69	94	69	97
<b>Master 60</b>		17	41	19	40	16	45	15	42
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>625</b>	<b>454</b>	<b>645</b>	<b>441</b>	<b>636</b>	<b>457</b>	<b>693</b>	<b>457</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1079</b>		<b>1086</b>		<b>1093</b>		<b>1150</b>	

**TABLEAU 14** - Diplômes obtenus - Catégorie d'études \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Catégorie d'études	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
<b>Bachelier</b>	0.62	0.64	0.63	0.66
<b>Master 120</b>	0.48	0.47	0.42	0.42
<b>Master 60</b>	0.29	0.32	0.26	0.26

Au niveau des diplômes par cycle, on observe une stabilité de la proportion de filles dans les diplômés du 1<sup>er</sup> cycle (environ 2/3). On observe également ces dernières années un statu quo dans la proportion de filles diplômées des masters 120 (à l'exception d'une baisse en 2017-2018). Après une hausse constante durant les années précédentes, la part de diplômées de master 60 diminue légèrement (-1 unité, ou -6,25 %).

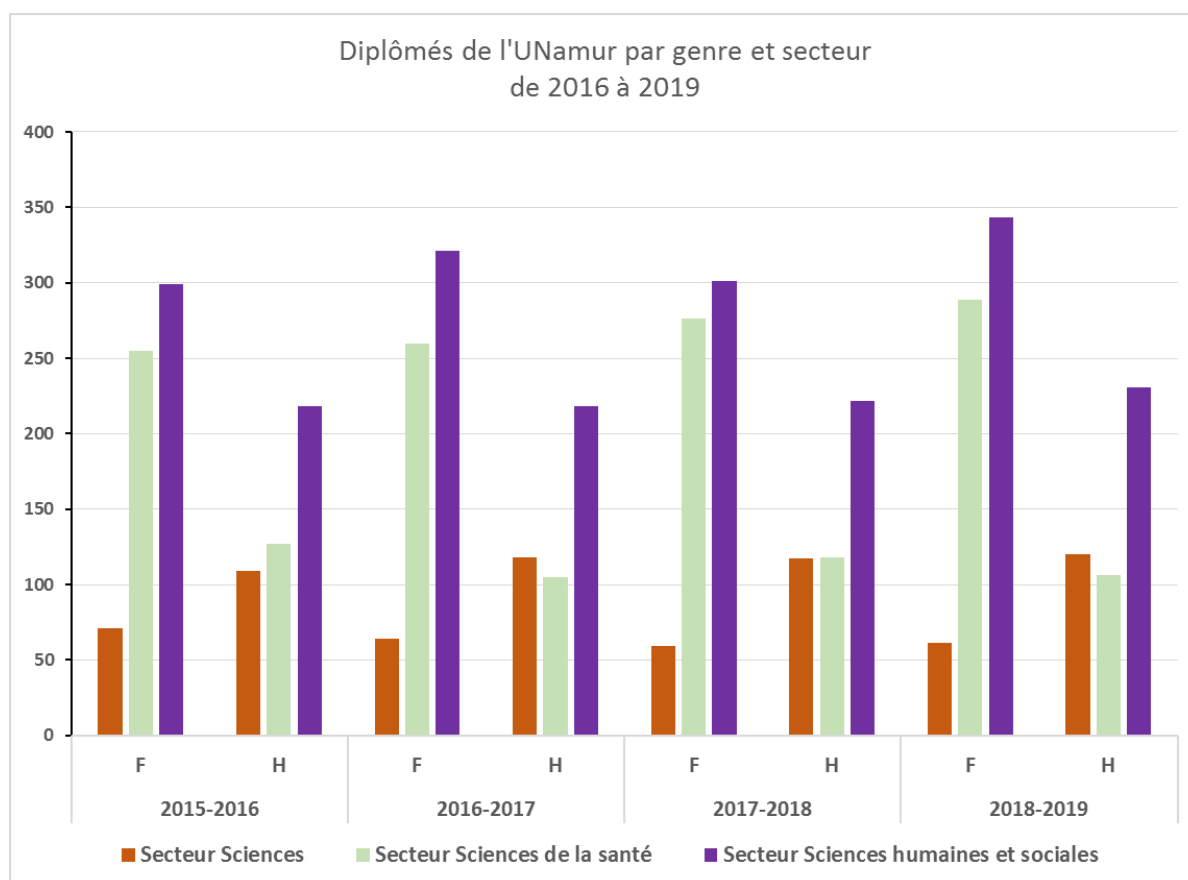
La proportion moins importante des diplômées pour le 2<sup>ème</sup> cycle peut s'expliquer notamment par notre statut d'université incomplète dont les 2<sup>èmes</sup> cycles s'organisent autour de filières majoritairement scientifiques, où les filles sont aussi moins nombreuses en termes d'inscriptions.

Il est intéressant de noter aussi que la proportion de filles dans les diplômés est toujours supérieure (de 2 à 6 %) à celle observée dans les inscriptions, semblant indiquer un taux de réussite légèrement supérieur chez les filles.

## DIPLOMES OBTENUS - SECTEUR \* SEXE

**TABLEAU 15** - Diplômes obtenus - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018\_2019 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.



**TABLEAU 16 - Diplômes obtenus - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

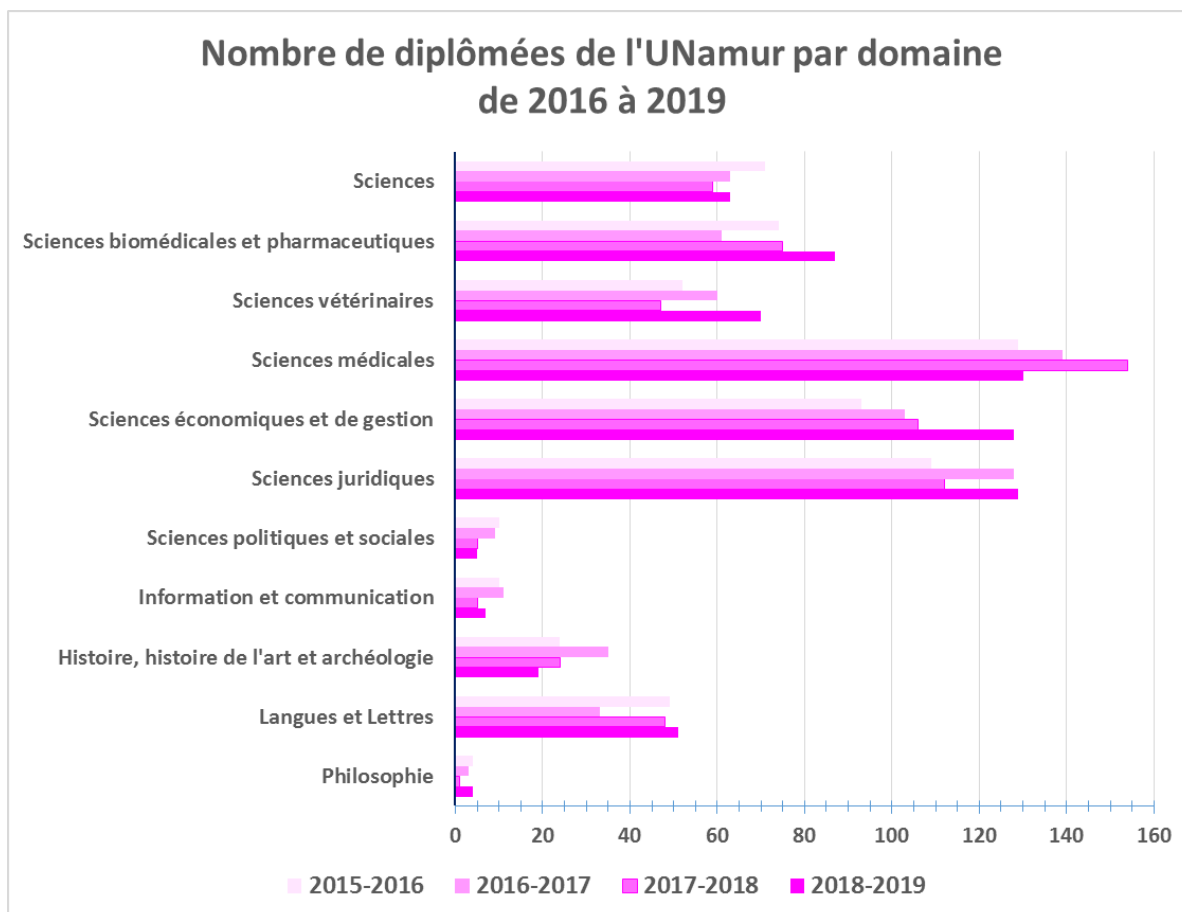
Secteur	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Secteur Sciences</b>		71	109	64	118	59	117	61	120
<b>Secteur Sciences de la santé</b>		255	127	260	105	276	118	289	106
<b>Secteur Sciences humaines et sociales</b>		299	218	321	218	301	222	343	231
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>625</b>	<b>454</b>	<b>645</b>	<b>441</b>	<b>636</b>	<b>457</b>	<b>693</b>	<b>457</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1079</b>		<b>1086</b>		<b>1093</b>		<b>1150</b>	

Au niveau des diplômes par secteur, on doit tout d'abord observer la belle performance des filles dans le secteur des Sciences de la Santé, où elles sont au moins deux fois plus nombreuses (et même 2,8 fois plus nombreuses en 2018) à obtenir un diplôme à l'issue du cycle entrepris. Le constat est similaire dans le domaine des Sciences humaines et sociales, mais avec une moindre intensité. Enfin, dans le domaine des sciences, c'est le constat inverse qui s'impose : le nombre de diplômées y est nettement inférieur aux nombres de garçons obtenant leurs diplômes (près de la moitié, depuis 2017). Notons que ces chiffres doivent être considérés à l'aune des inscriptions féminines et masculines dans chacun de ces secteurs.

## DIPLOMES OBTENUS - DOMAINE (CONSOLIDE) \* SEXE

**TABLEAU 17** - Diplômes obtenus - Domaine \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.





**TABLEAU 18 - Diplômes obtenus - Domaine \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017—2018 et 2018-2019; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Domaine (Paysage)		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	4	4	3	2	1	3	4	6
3	Langues et Lettres	49	3	33	8	48	11	51	8
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	24	25	35	22	24	16	19	12
5	Information et communication	10	7	11	3	5	4	7	2
6	Sciences politiques et sociales	10	12	9	3	5	6	5	8
7	Sciences juridiques	109	44	128	46	112	41	129	59
9	Sciences économiques et de gestion	93	123	103	135	106	141	128	136
11	Sciences médicales	129	89	139	70	154	69	130	58
12	Sciences vétérinaires	52	21	60	15	47	25	70	16
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	74	17	61	20	75	24	87	26
17	Sciences	71	109	63	117	59	117	63	126
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		625	454	645	441	636	457	693	457
<b>TOTAL</b>		1079		1086		1093		1150	

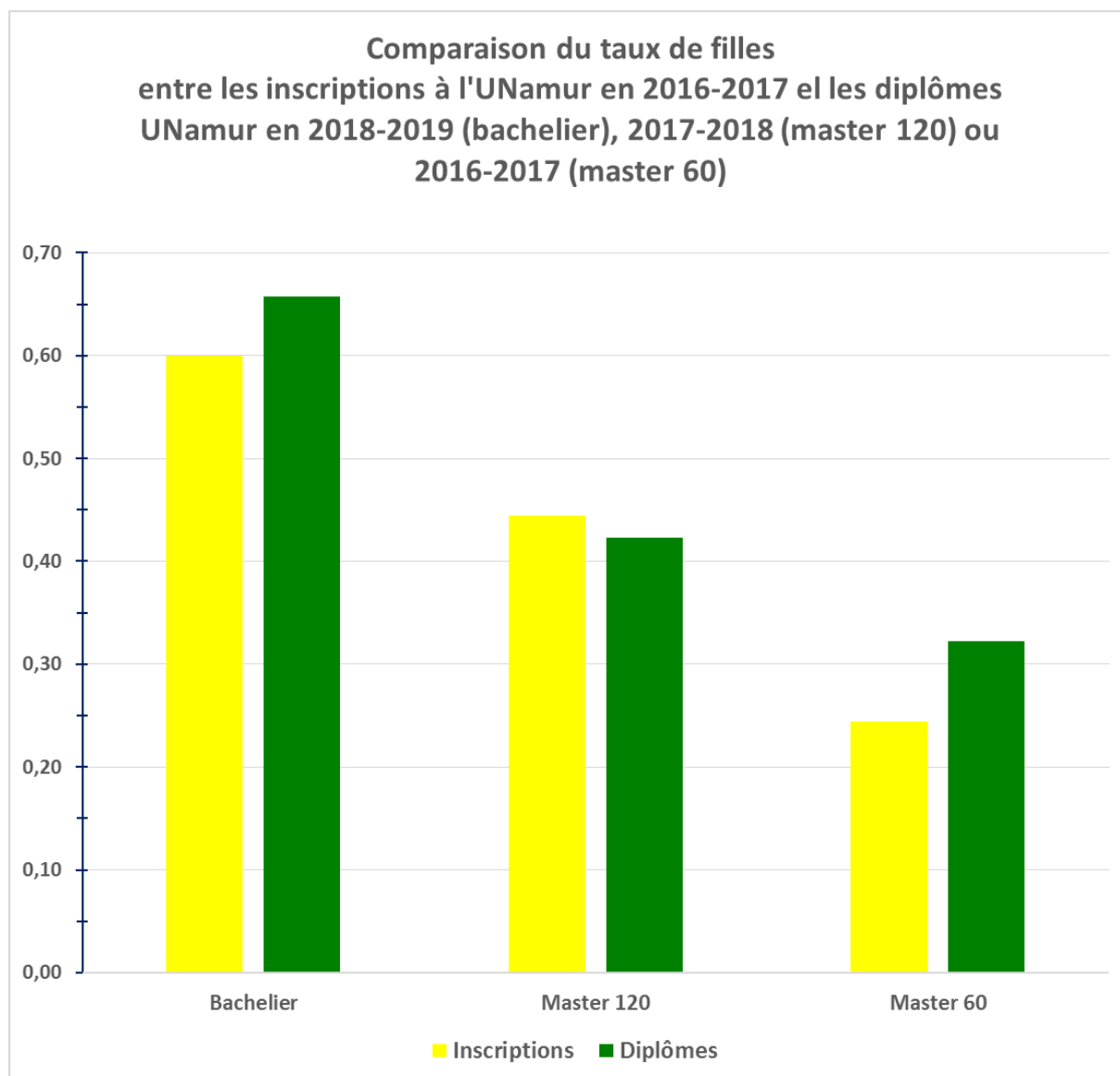
Au niveau des domaines, il semble important de **relever une présence largement dominante des filles diplômées qui se maintient sur les quatre années académiques considérées dans les domaines liés à la santé**, à savoir les sciences médicales, les sciences vétérinaires et les sciences pharmaceutiques et biomédicales. Le **constat est similaire pour les sciences juridiques et les langues et lettres**. Il importe à ce niveau de s'interroger sur les impacts professionnels que cette forte disparité de genre pourrait avoir à terme sur ces différents secteurs.

**En sciences, par contre, l'écart entre les filles et les garçons se creuse d'année en année au profit de ces derniers**. Là aussi, des questions méritent d'être posées et notamment en lien avec l'enseignement secondaire : quand on sait que les filles sont largement majoritaires dans les finalités didactiques, ce déclin de leur présence dans le domaine des sciences risque d'aggraver la pénurie des enseignantes et enseignants du secondaire présents dans les domaines scientifiques.

## COMPARATIF INSCRIPTIONS /DIPLOMES OBTENUS \* CATEGORIE D'ETUDES \* SEXE<sup>5</sup>

**TABLEAU 19 – Taux de diplomation féminine sur base des inscriptions 2016-2017**

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017 pour les inscriptions et 2018-2019 (bachelier) ou 2017-2018 (master 120) ou 2016-2017 (master 60) pour les diplômes.



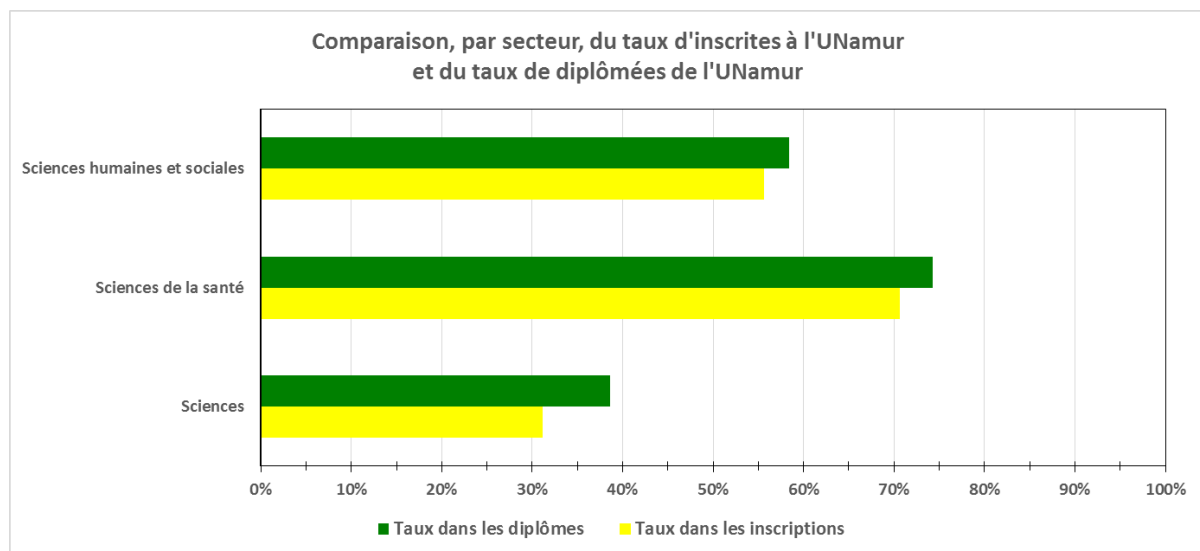
On observe, pour les bacheliers et les masters 60, que les filles sont plus représentées dans les diplômés que dans les inscrits. Il serait malgré tout trop hâtif d'en conclure directement que filles réussissent mieux que les garçons. Contrairement à l'année 2016-2017, où la même logique s'observait dans les masters 120, ceux-ci voient en 2017-2018 les filles légèrement moins représentées dans les diplômés que dans les inscrits.

<sup>5</sup> Ces chiffres ne correspondent pas à un suivi de cohorte mais permettent, par leur comparaison, de dégager une tendance.

## COMPARATIF INSCRIPTIONS /DIPLOMES OBTENUS \* SECTEUR \* SEXE \* PROPORTION DE FEMMES

**TABLEAU 20 – Taux de diplomation par secteur sur base des inscriptions 2016-2017**

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017 pour les inscriptions et 2018—2019 (bachelier) ou 2017-2018 (master 120) ou 2016-2017 (master 60) pour les diplômes.



Le taux de diplomation représente la proportion des filles sur l'ensemble des diplômés d'un cycle ou d'un secteur. Il est comparé au taux d'inscription féminine. L'année de référence est 2016-2017 ; pour les cycles, le calcul du taux de diplomation se fait en 2018-2019 pour les Bacheliers, 2017-2018 pour les Master 120 et 2016-2017 pour les Master 60.

Ce que révèlent ces deux graphiques, c'est **la performance des filles au niveau de la diplomation où elles sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées par rapport à ce que leur cohorte représente au niveau des inscriptions**. Ainsi, pour prendre un exemple, si les filles représentaient 60 % de l'ensemble des inscrits en 2016-2017 en grade de bachelier, 3 ans plus tard, elles représentent 65 % des diplômés bacheliers pour l'année 2018-2019.

Le calcul de cette performance demanderait sans doute à être approfondi par des analyses plus fines de cohorte, mais **il semble conforter l'idée que les filles réussissent mieux (ou plus vite) que les garçons à l'Université**. Il faut cependant appréhender ce genre de conclusion avec prudence.

Cette analyse doit être mise en miroir avec les chiffres relatifs au personnel académique et scientifique de l'Université, où cette réussite plus importante des filles ne semble avoir aucun effet naturel sur les positions qu'elles pourraient prendre dans la carrière scientifique et, comme nous le verrons, *a fortiori* dans la carrière académique.

Cependant, il faut nuancer notre réflexion. Les chiffres donnés ici ne concernent que la réussite sans préciser s'il s'agit d'une réussite « tout juste » ou d'une réussite brillante. Or, ce sont essentiellement ces dernières (les réussites brillantes) qui permettent de conduire à des carrières scientifiques et académiques. Il nous semble donc hasardeux de tenter de relier à partir de ces chiffres le taux de réussite des filles à leur taux de présence dans les personnels scientifique et académique.

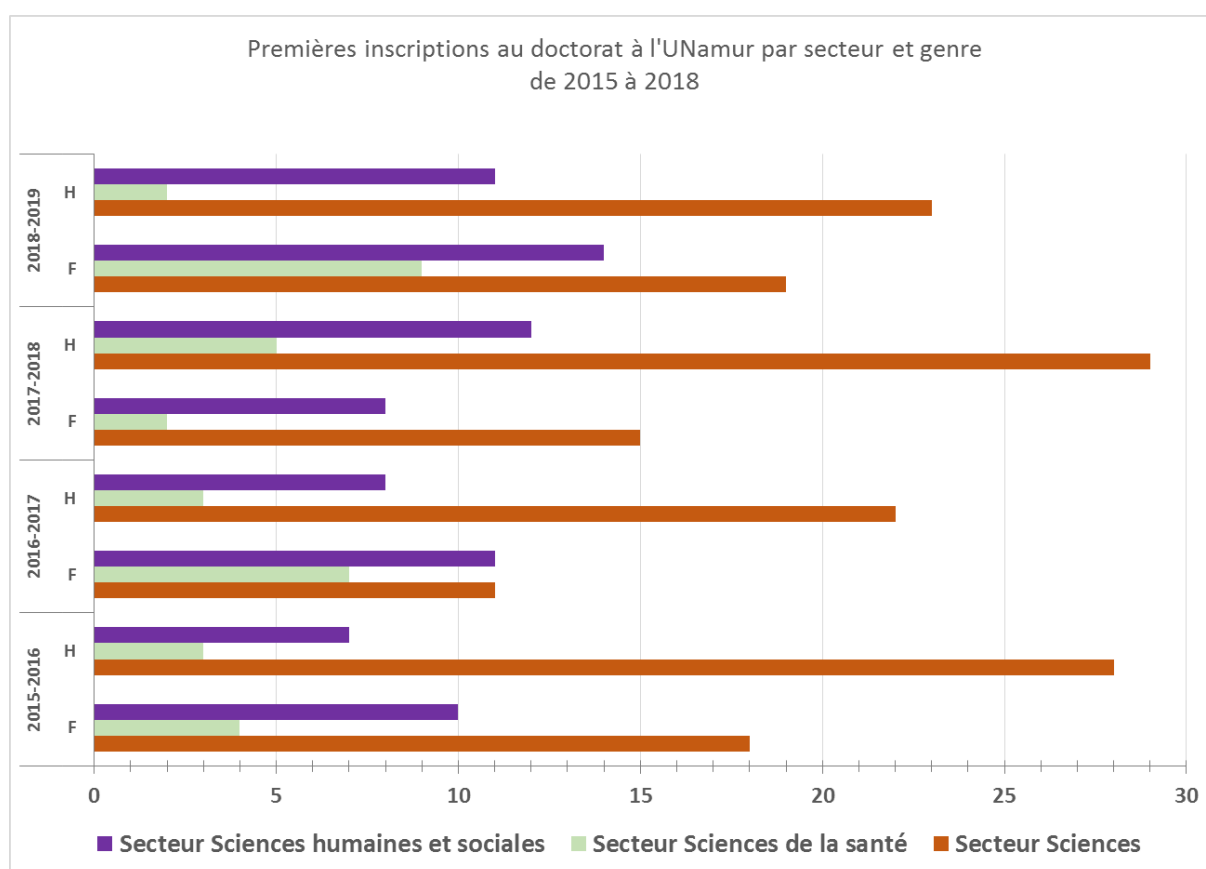
Malgré tout, ces chiffres témoignent de l'importance des politiques de genre dans les Universités et de l'importance de tout mettre en œuvre pour encourager la carrière des femmes au sein de l'Université et d'accompagner de manière plus soutenante celles qui souhaitent rejoindre les rangs universitaires.

## DOCTORATS

### DOCTORATS : PREMIERES INSCRIPTIONS - SECTEUR \* SEXE

**TABLEAU 21** - Premières inscriptions au doctorat - Secteur \* Sexe ;; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019; Inscriptions; Graphique


Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019



**TABLEAU 22** - Premières inscriptions au doctorat - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019

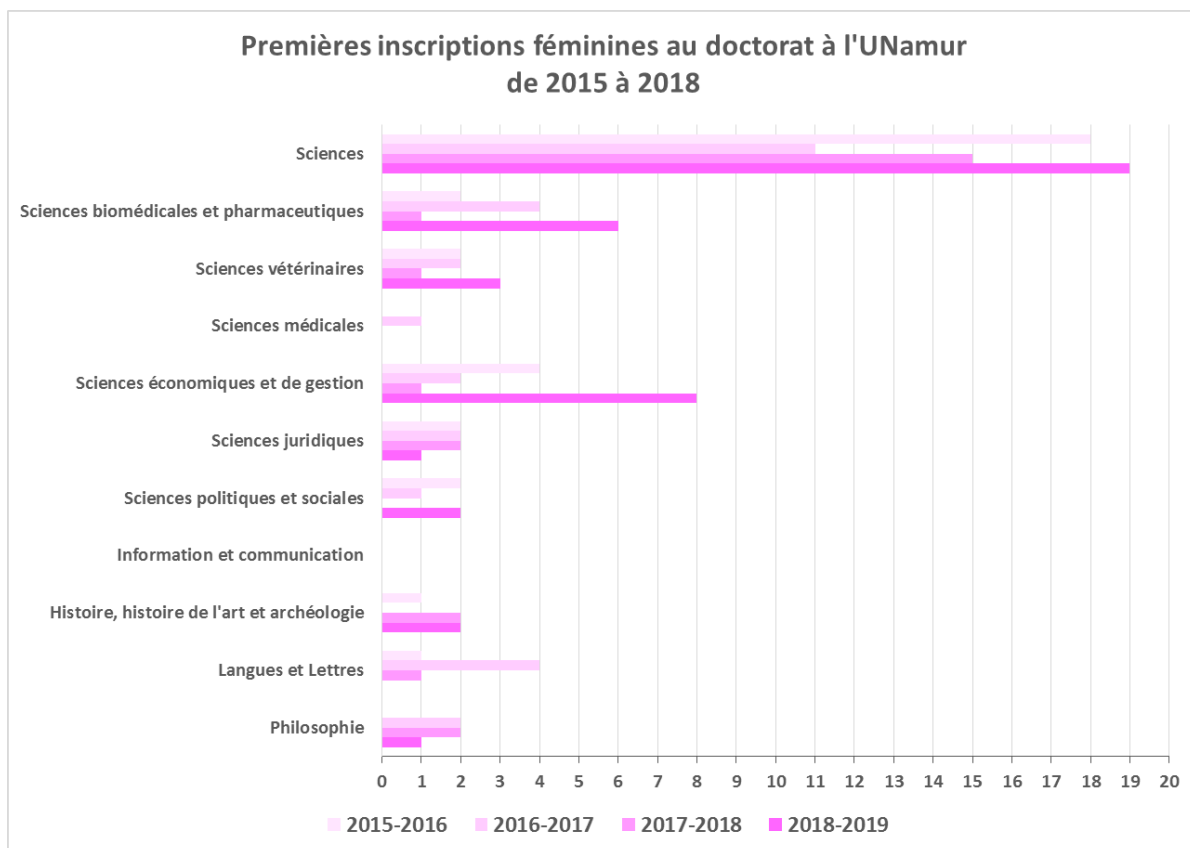
Secteurs	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		18	28	11	22	15	29	19	23
Secteur Sciences de la santé		4	3	7	3	2	5	9	2
Secteur Sciences humaines et sociales		10	7	11	8	8	12	14	11
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		32	38	29	33	25	46	42	36
<b>TOTAL</b>		<b>70</b>		<b>62</b>		<b>71</b>		<b>78</b>	

 Si jusqu'à l'année passée le nombre de femmes inscrites en doctorat restait assez structurellement inférieur au nombre d'hommes, pour la première fois depuis 2015, le nombre total de femmes inscrites au doctorat en 2018-2019 dépasse celui d'hommes dans la même situation ; la proportion de femmes passe de 35% en 2017-2018 à 54% en 2018-2019.

## DOCTORAT : PREMIERES INSCRIPTIONS - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

**TABLEAU 23** - Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions, Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019



**TABLEAU 24- Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques, 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte**

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

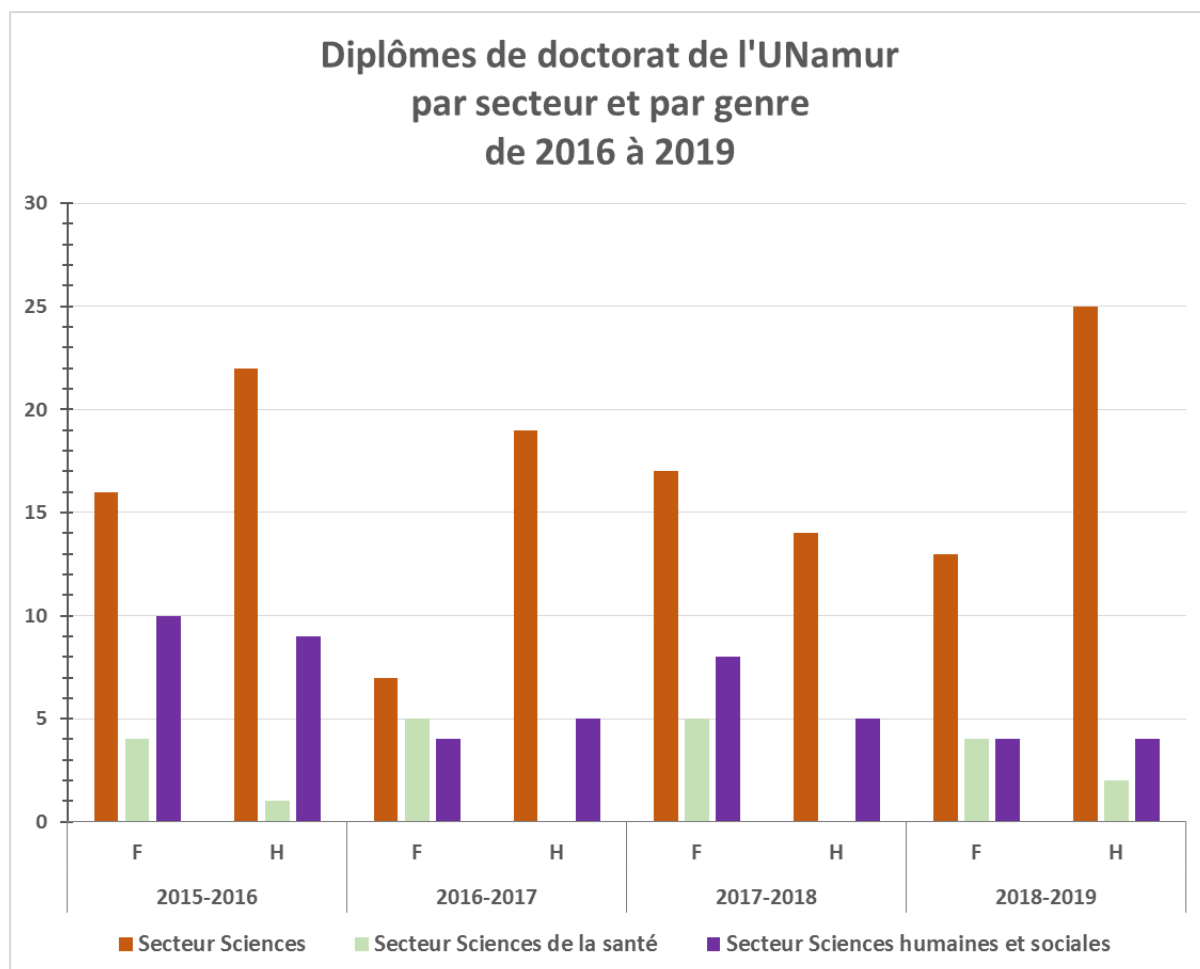
Domaine (Paysage)		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019		
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie		0	1	2	1	2	2	1	2
3	Langues et Lettres		1	1	4	0	1	0	0	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie		1	1	0	1	2	1	2	3
5	Information et communication		0	0	0	0	0	1	0	0
6	Sciences politiques et sociales		2	1	1	2	0	2	2	0
7	Sciences juridiques		2	0	2	1	2	2	1	1
9	Sciences économiques et de gestion		4	3	2	3	1	4	8	5
11	Sciences médicales		0	0	1	0	0	0	0	0
12	Sciences vétérinaires		2	2	2	0	1	1	3	1
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques		2	1	4	3	1	4	6	1
17	Sciences		18	28	11	22	15	29	19	23
<b>TOTAL PAR SEXE</b>			<b>32</b>	<b>38</b>	<b>29</b>	<b>33</b>	<b>25</b>	<b>46</b>	<b>42</b>	<b>36</b>
<b>TOTAL</b>			<b>70</b>		<b>62</b>		<b>71</b>		<b>78</b>	

Il semble peu raisonnable de tirer des conclusions sur des chiffres qui affichent dans chacun des domaines concernés de très petites cohortes. La seule tendance qui semble pouvoir être dégagée concerne les sciences où la supériorité en nombre des hommes reste constante sur les années concernées, avec toutefois un avantage plus limité en 2018-2019 (55 %) qu'en 2017-2018 (66 %). Pour le reste, les chiffres affichés ne permettent pas d'aller au-delà de ce simple constat.

## DOCTORATS : DIPLOMES - SECTEUR \* SEXE

**TABLEAU 25** - Diplômes de doctorat - Secteur \* Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Graphique.

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.





**TABLEAU 26** - Diplômes de doctorat - Secteur \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Sexe	2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences	16	22	7	19	17	14	13	25
Secteur Sciences de la santé	4	1	5	0	5	0	4	2
Secteur Sciences humaines et sociales	10	9	4	5	8	5	4	4
<b>TOTAL PAR SEXE</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>		<b>40</b>		<b>49</b>		<b>52</b>	

## DOCTORAT : DIPLOMES - DOMAINE (PAYSAGE) \* SEXE

**TABLEAU 27.** - Diplômes de doctorat – Domaine (Paysage) \* Sexe ; Années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018 et 2018-2019.

Domaine (Paysage)		2015-2016		2016-2017		2017-2018		2018-2019	
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F
1	Philosophie	2	1	1	0	1	0	0	0
3	Langues et Lettres	1	1	0	0	4	0	0	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	2	1	0	0	0	1	0	0
6	Sciences politiques et sociales	0	0	0	0	1	0	1	0
7	Sciences juridiques	2	0	0	1	1	0	0	1
9	Sciences économiques et de gestion	3	6	3	4	1	4	3	3
11	Sciences médicales	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Sciences vétérinaires	1	0	0	0	1	0	2	2
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	3	1	5	0	4	0	2	0
17	Sciences	16	22	7	19	17	14	13	25
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>30</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>31</b>
<b>TOTAL</b>		<b>62</b>		<b>40</b>		<b>49</b>		<b>52</b>	

Les statistiques concernant les diplômes de doctorat ne permettent pas beaucoup d'analyse vu le petit nombre d'individues et individus pour chacun des cas. Sur les quatre années considérées, les filles représentent respectivement 48 %, 40 %, 61 % et 40 % des diplômes de doctorat ; sur la même période, elles sont 46 %, 47 %, 35 % et 54 % dans les premières inscriptions au doctorat.

# LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

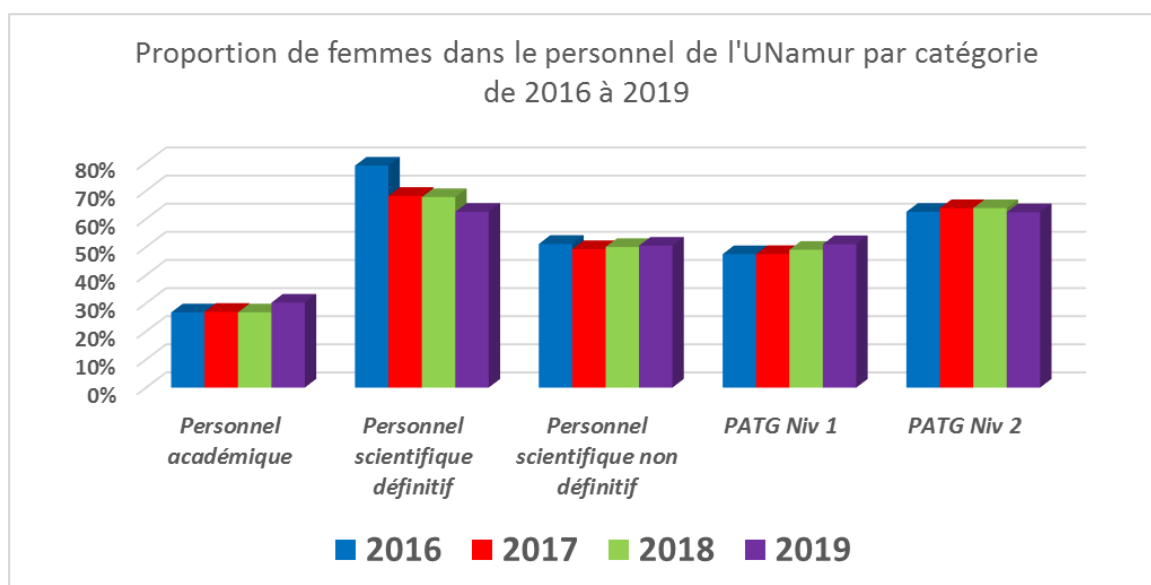
## L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

### PERSONNEL DE L'UNAMUR

**TABLEAU 28** - Nombre de femmes et d'hommes engagés à l'UNamur par catégorie entre 2016 et 2019 – personnes physiques

CATEGORIE	SEXE	2016		2017		2018		2019	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique		84	230	93	252	91	249	117	270
Personnel scientifique définitif		15	4	15	7	21	10	20	12
Personnel scientifique non définitif		235	225	224	231	226	226	212	208
PATG Niv 1		65	72	66	73	74	77	77	74
PATG Niv 2		200	120	208	118	217	123	212	128
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		<b>599</b>	<b>651</b>	<b>606</b>	<b>681</b>	<b>629</b>	<b>685</b>	<b>638</b>	<b>692</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1250</b>		<b>1287</b>		<b>1314</b>		<b>1330</b>	

**TABLEAU 29** - Proportion de femmes engagées à l'UNamur entre 2016 et 2019 – Graphique



Les femmes sont surtout représentées chez les scientifiques définitifs (même si leur proportion baisse) et dans le personnel ATG de niveau 2, où elles constituent grosso modo près des deux tiers de l'effectif. Dans le personnel scientifique non définitif et dans le personnel ATG de niveau 1, on peut observer une quasi parité entre hommes et femmes. Malgré une légère amélioration en 2018-2019, la part largement moindre (30 %) de femmes dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques.

Notons enfin qu'à l'exception du personnel scientifique définitif, on note une stabilité au cours du temps de la représentation féminine dans les différentes catégories de personnel.

**TABLEAU 30** - Nombre d'hommes et de femmes membres du personnel de l'UNamur par sous-catégorie entre 2016 et 2019 – personnes physiques

CATEGORIE	2016		2017		2018				
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
<b>Total Personnel académique</b>		84	230	93	252	91	249	117	270
Chargée et chargé de cours temps partiel		0	1	0	1	0	0	0	0
Chargé et chargée de cours temps plein		8	21	10	20	11	22	15	25
Chargée et chargé de cours visiteur temps partiel		11	21	12	28	18	29	23	37
Chargée et chargé d'enseignement horaire		30	72	35	80	28	73	44	85
Professeure et professeur temps plein		20	54	19	57	18	57	18	56
Professeure et professeur ordinaire temps plein		13	48	14	49	14	49	16	48
Professeure et professeur visiteur temps partiel		2	13	3	17	2	19	1	19
<b>Total Personnel scientifique non définitif</b>		235	225	224	231	226	226	212	208
Boursière et boursier de doctorat		16	31	18	28	13	27	14	27
Boursière et boursier post-doc		10	13	9	11	13	12	12	13
Chercheuse et chercheur hors cadre		75	76	69	83	58	72	54	54
Scientifique au cadre		134	105	128	109	142	115	132	114
<b>Total Personnel scientifique définitif</b>		15	4	15	7	21	10	20	12
<b>Total PATG Niv 1</b>		65	72	66	73	74	77	77	74
NIV 1 Personnel de direction		51	37	52	38	61	42	65	39
NIV 1 Personnel spécialisé		14	35	14	35	13	35	12	35
<b>Total PATG Niv 2</b>		200	120	208	118	217	123	212	128
NIV 2 Filières administration, gestion et technique		196	107	204	106	212	108	211	112
NIV 2 Filière informaticien		4	13	4	12	5	15	1	16
<b>Total PATG</b>		265	192	274	191	291	200	212	128
<b>TOTAL PAR SEXE</b>		599	651	606	681	629	685	638	692
<b>TOTAL</b>		1250		1287		1314		1330	

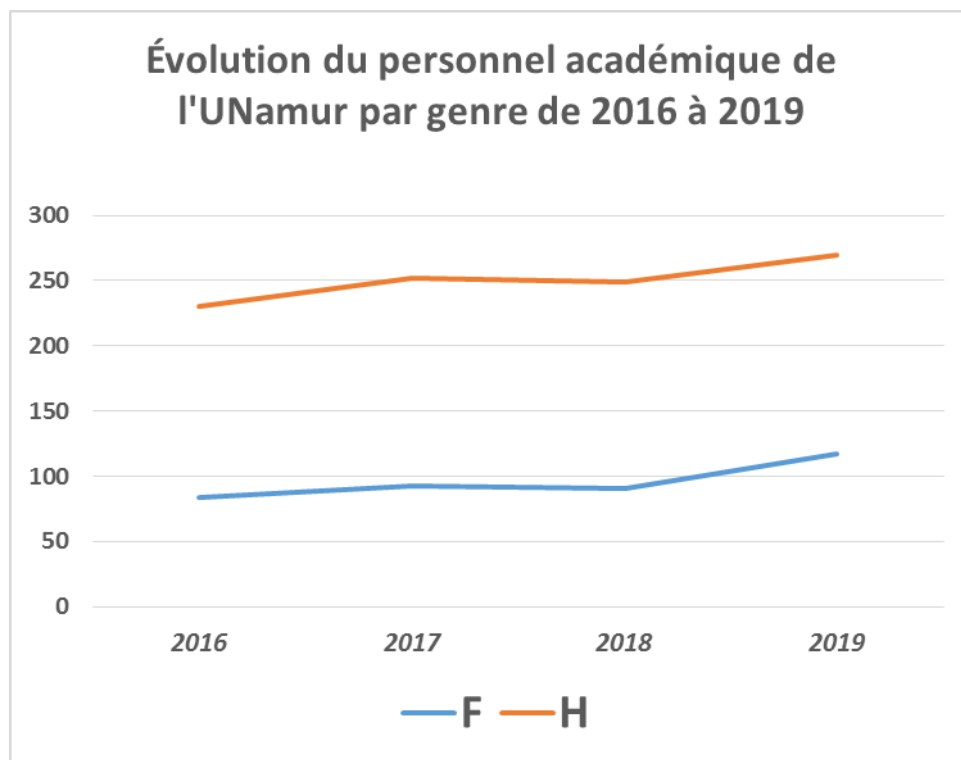
Les chiffres absolus attestent d'une augmentation constante du personnel de l'Université depuis 2016, toutes catégories et sexes confondus.

On observe notamment une nette progression du nombre de femmes dans le personnel ATG de direction ainsi que dans le personnel ATG de niveau 2 dans les filières administrative et de gestion.

## LE PERSONNEL ACADEMIQUE

### PAR CATEGORIE

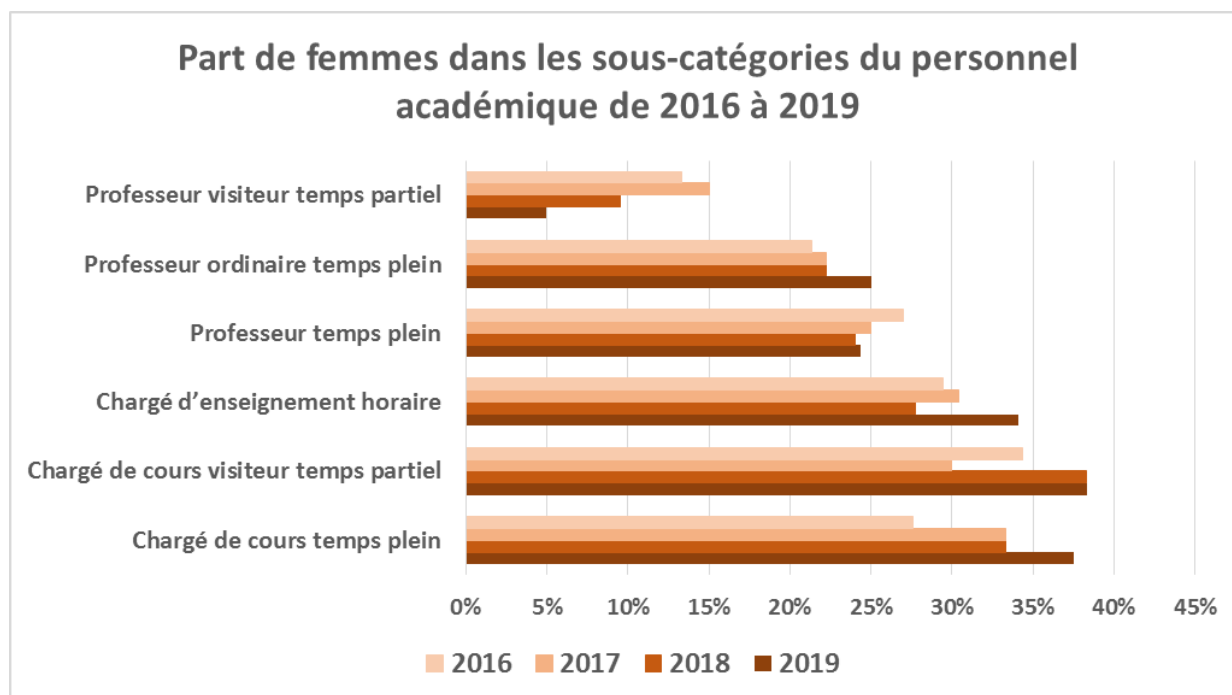
**TABLEAU 31** - Évolution du personnel académique de 2016 à 2019



Après une stabilisation (en réalité une très légère baisse) entre 2017 et 2018, on assiste de nouveau à une augmentation du personnel académique. Tandis que la progression en 2016-2017 a été plus marquée chez les hommes que chez les femmes, la tendance s'inverse en 2018-2019.

♂ La catégorie du personnel académique reste néanmoins marquée par une prédominance masculine.

**TABLEAU 32** - Évolution de la part de femmes dans les sous-catégories du personnel académique de 2016 à 2019



♂ Sans surprise, c’est dans la sous-catégorie des **professeures et professeurs** que la supériorité numérique masculine s’affiche. Si la part de femmes parmi les professeurs visiteurs à temps partiel diminue d’année en année (pour atteindre à peine 5 %), la proportion féminine augmente légèrement parmi les professeurs à temps plein, et de façon plus nette parmi les professeurs ordinaires à temps plein. Malgré cette amélioration, la proportion de femmes dans ces grades les plus élevés est préoccupante : respectivement 24 % et 25 %. C’est en réalité dans les sous-catégories de chargée et chargé de cours à temps plein, et *a fortiori* dans celle de chargée et chargé d’enseignement horaire, que la progression féminine est la plus marquée.

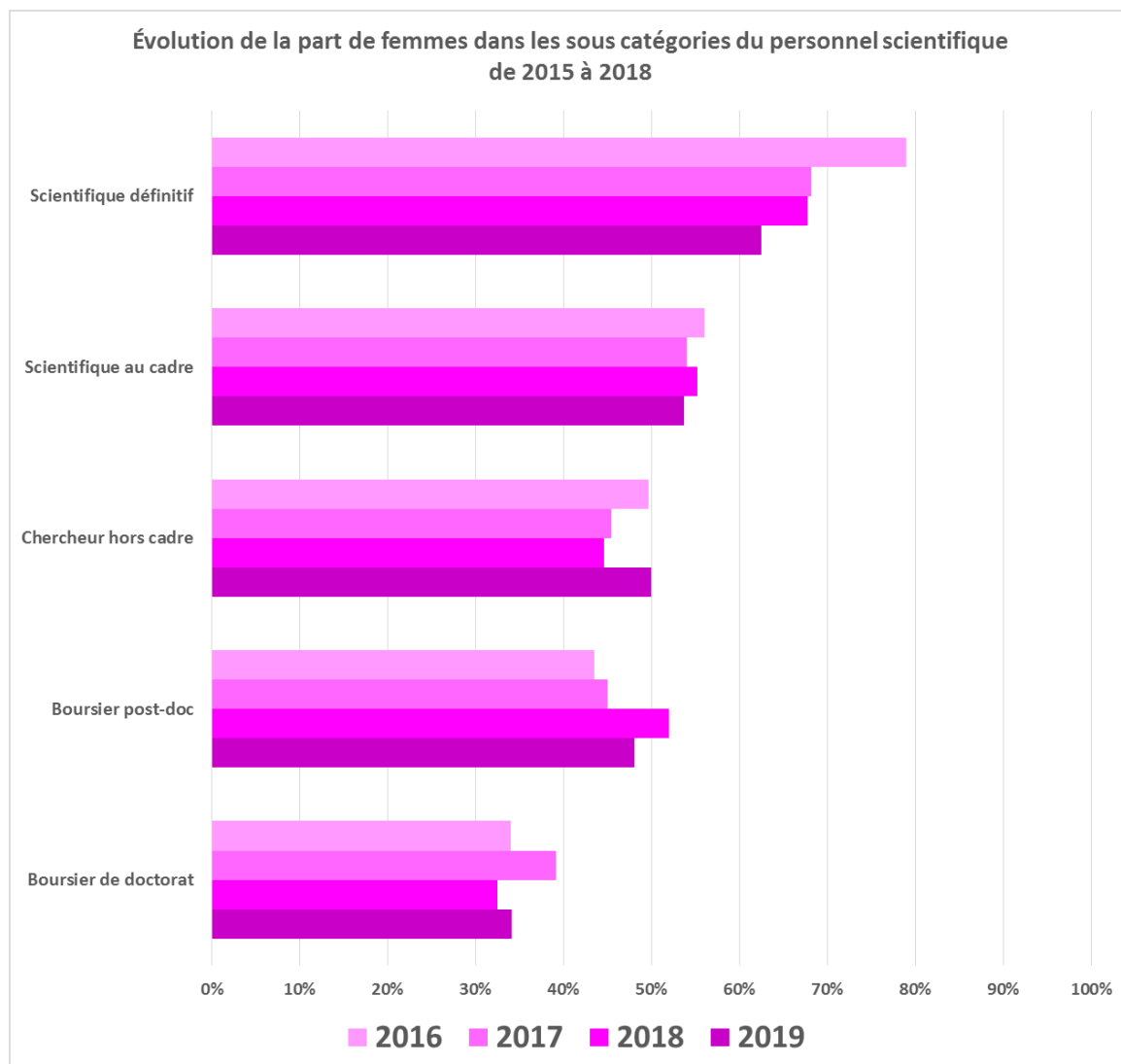
En moyenne, toutes sous-catégories confondues, la part de femmes dans le personnel académique s’élève à 27 %. Il est à noter, cependant, que les professeures et professeurs ordinaires à temps partiel, où les hommes sont nettement majoritaires (voir ci-dessous), ne sont pas repris dans le tableau. Ces chiffres devraient également compléter notre analyse.

### Analyse

Ces chiffres ventilés par sous-catégories prouvent que les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d’accès pour les femmes, et, qu’à contrario, c’est dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles que se concentrent le plus grand nombre de contrats féminins et leur croissance numérique – la croissance numérique récente dans la sous-catégorie de professeure et professeur ordinaire vient néanmoins nuancer ce constat.

## LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

**TABLEAU 33** - Évolution de la part féminine du personnel scientifique par catégorie de 2016 à 2019

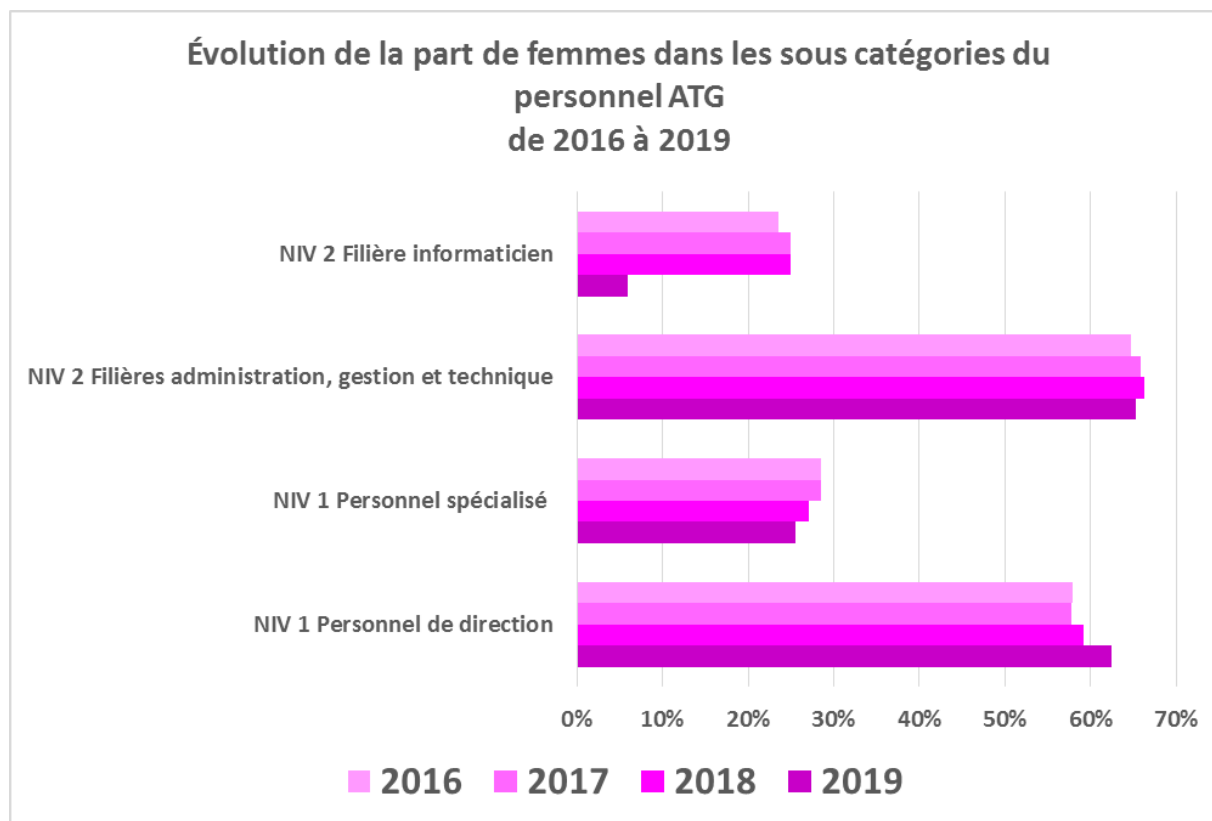


♀ Les femmes occupent, même si ce pourcentage a tendance à baisser (passant de 79 % à 62 %), la majorité des postes de scientifiques définitifs. Elles sont aussi majoritaires parmi les scientifiques au cadre (53 %) et la proportion féminine augmente dans les chercheurs hors cadre, pour atteindre la parité. La part de femmes dans les boursiers post-doc, en revanche, a diminué depuis l'année passée (de 52 % à 48 %). Ce sont dans les boursiers de doctorat qu'on retrouve la part la moins importante de femmes (seulement une femme sur trois boursiers).



## LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2

**TABLEAU 34** - Évolution du personnel ATG par catégorie de 2016 à 2019



### PAR CATEGORIE

**♀** Les femmes sont largement majoritaires dans les postes de niveau 2 des filières d'administration, de gestion et technique (65 %); elles sont également de mieux en mieux représentées dans le personnel de direction de niveau 1 (62 %). Par contre, elles sont de plus en plus minoritaires dans le personnel spécialisé de niveau 1 (architecte, ingénieur...), où on trouve juste un peu plus d'une femme pour trois hommes (26 %), et de façon encore plus marquée dans le personnel de niveau 2 dans la filière informatique, où elles ne représentent que 6 % de l'effectif (contre un quart les années précédentes). Les stéréotypes semblent avoir la vie dure ...

Les évolutions les plus marquées concernent donc une diminution flagrante de la part des femmes dans la filière informatique et une légère augmentation dans le personnel de direction.

### PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'UNAMUR

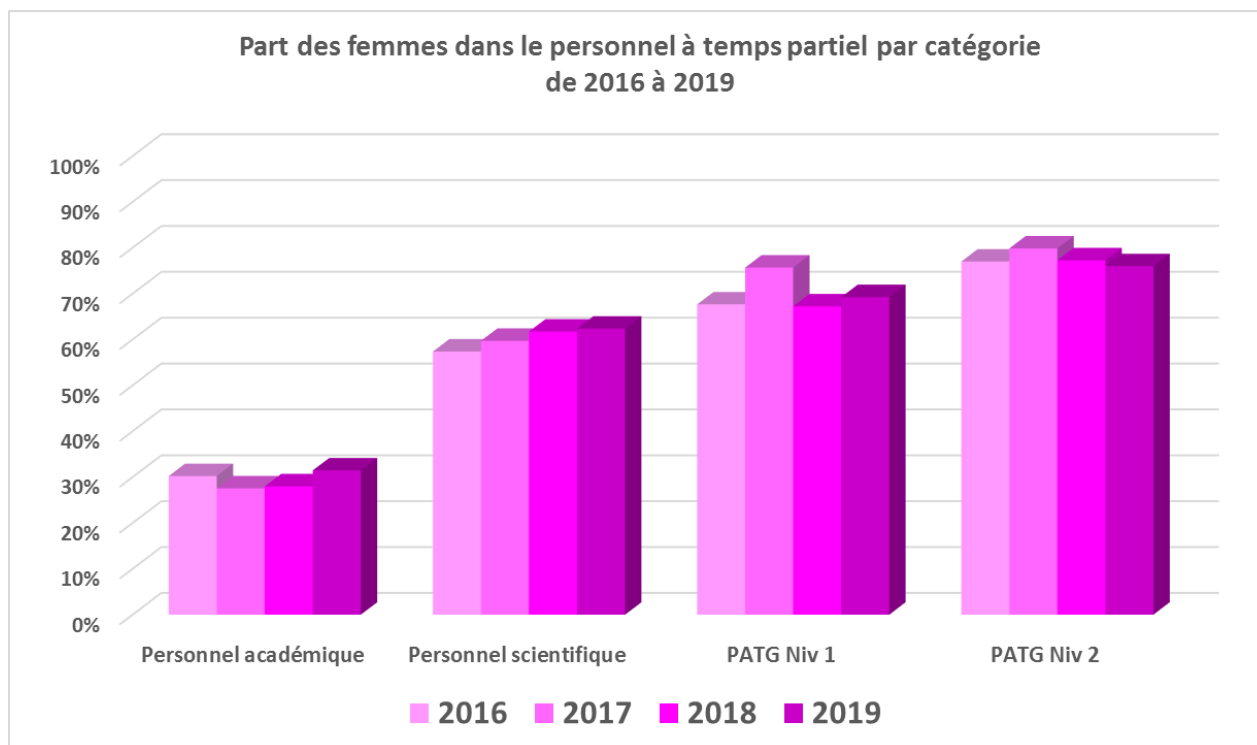
**TABLEAU 35** - Nombre de femmes et d'hommes engagés à temps partiel à l'UNamur entre 2016 et 2019 – personnes physiques -

CATEGORIE	2016		2017		2018		2019	
SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H

CATEGORIE	2016		2017		2018		2019	
Personnel académique	55	127	57	150	61	157	78	170
Personnel scientifique	109	81	120	81	137	85	111	67
PATG Niv 1	23	11	28	9	41	20	36	16
PATG Niv 2	97	29	103	26	129	38	98	31
TOTAL PAR SEXE	284	248	308	266	368	300	323	284
TOTAL	532		574		668		607	

♀ À l'exception notable du personnel académique, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses parmi les travailleurs à temps partiel.

**TABLEAU 36** - Proportion de femmes engagées à temps partiel à l'UNamur entre 2016 et 2019 – Graphique



Les chiffres absolus depuis 2016 attestent d'une augmentation constante du personnel engagé à temps partiel au sein de notre institution, et ce, toutes catégories et sexes confondus. La part des femmes dans le personnel engagé à temps partiel est en augmentation constante dans toutes les catégories, à l'exception du personnel ATG de niveau 2. La proportion de femmes engagées à temps partiel dans le personnel académique augmente, mais celles-ci ne constituent que moins de 30 % des effectifs.

♂ Malgré une amélioration, au niveau du **personnel académique**, ce sont les femmes qui engrangent la proportion la plus basse de contrats à temps partiel (moins de 30 % en 2019). Il est à noter que ces temps partiels académiques correspondent principalement (à 83 %) à des contrats de suppléance ou de professeur visiteur. La très faible proportion de femmes 'bénéficiant' de ce statut ne fait que confirmer la tendance générale à la dominance masculine dans cette catégorie de personnel.

♀ C'est le **personnel scientifique** qui concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel (111 des 323 contrats féminins à temps partiel en 2018). Ce chiffre est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. C'est au niveau des **PATG de niveau 1** que l'on trouve le moins de femmes engagées sous cette forme de contrat (36 des 323 femmes au total).

Enfin, la plus forte proportion de contrats partiels féminins apparaît chez les **PATG niveau 2** (72 % en 2019) – cette part a néanmoins diminué depuis l'année passée.

## CREDITS TEMPS ET CONGES SPECIFIQUES

Chiffres arrêtés en novembre 2019

Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifiques – années civiles 2014 à 2019

Années civiles	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Crédit temps</b>												
Crédit-temps sans motif	0	2	3	1	3	3	1	4	0	3	0	2
Crédit-temps avec motif	1	8	4	4	1	11	0	2	3	17	3	24
Crédit-temps fin de carrière	6	7	0	0	1	2	0	1	7	8	9	12
<b>Congés spécifiques</b>												
Congé parental	5	18	4	17	4	26	5	11	12	31	22	33
Congé pour assistance médicale	0	2	0	0	0	2	0	2	1	2	0	2

L'année 2019 confirme la tendance observée les années précédentes à savoir que ce sont majoritairement les femmes qui prennent des congés spécifiques ainsi que des crédits temps. Elles sont 68% (contre 32% d'hommes) à en avoir fait la demande en 2019 afin de s'occuper d'un enfant ou un parent malade notamment.

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

## AUTORITES

---

Chiffres arrêtés en septembre 2019

Instances	Femmes	Hommes	total
Assemblée générale	7	26	33
Conseil d'administration	2	9	11
Conseil rectoral	4	2	6
Conseil académique	0	6	6
Conseil de gestion	5	6	11
Conseil de l'enseignement	8	8	16
Conseil de recherche	6	14	20
<b>SOMME</b>	<b>32</b>	<b>71</b>	<b>103</b>
<b>POURCENTAGE</b>	<b>31%</b>	<b>69%</b>	<b>100%</b>

---

Le pourcentage global nous donne une représentativité des femmes de 31 % dans les instances dirigeantes de l'Université. Seul le conseil de l'enseignement affiche une parité ; le conseil de gestion s'en approche. Les organes les moins paritaires sont le conseil académique, l'assemblée générale et le conseil d'administration. Or, l'année 2017-2018 a vu la mise en place d'une réforme fondamentale des statuts de notre université. Ainsi, les rédactrices et rédacteurs des nouveaux statuts de l'Université de Namur, adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016, ont veillé à introduire, pour tous les organes de l'Institution, la volonté de 1/3-2/3 avec l'objectif de tendre vers la parité. Une répartition plus équilibrée dans nos instances universitaires reste donc à atteindre.

## PRESIDENCE ET DIRECTION

---

Chiffres arrêtés en octobre 2019

Instances	Femmes	Hommes
Assemblée générale	0	1
Conseil d'administration	1	0
Conseil rectoral	0	1
Conseil académique	0	1
Conseil de gestion	0	1

Conseil de l'enseignement	1	0
Conseil de recherche	1	0
Instituts de recherche	2	10
Départements facultaires	3	21
<b>TOTAL DIRECTION / PRESIDENCE</b>	<b>8</b>	<b>35</b>
<b>POURCENTAGE</b>	<b>19 %</b>	<b>81 %</b>

Dans 81 % des cas, les instances de l'Université sont présidées ou dirigées par un homme. Dans les postes de direction de départements et de présidence d'instituts de recherche, la représentativité des femmes est particulièrement faible (respectivement 12,5 % et 17 %). Cela donne une image très masculine de ces postes de pouvoir et de prestige.

## ORGANES DE REPRÉSENTATION

---

### Représentation du personnel

Chiffres arrêtés en octobre 2019

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil du corps académique	4	10	14
Conseil du corps scientifique	13	5	18
Conseil du corps administratif	8	10	18
<b>SOMME</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>
<b>POURCENTAGE</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>100%</b>

### Représentation des étudiantes et étudiants

Chiffres arrêtés en novembre 2019

Assemblée générale des étudiants	Femmes	Hommes	Total
Bureau	7	14	21
Chambre politique	10	27	37
<b>SOMME</b>	<b>17</b>	<b>41</b>	<b>58</b>
<b>POURCENTAGE</b>	<b>29%</b>	<b>71%</b>	<b>100%</b>

On remarque que les organes de représentation des étudiantes et étudiants sont majoritairement composés d'hommes et la présidence est toujours masculine. Cela dit, bien que son représentant soit un homme, la chambre politique est gérée par une femme.

## ORGANES DE CONCERTATION

---

Chiffres arrêtés en octobre 2019

Instances	Femmes	Hommes	total
Conseil d'entreprise	18	17	35
CPPT	13	9	22
<b>SOMME</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>57</b>
<b>POURCENTAGE</b>	<b>54 %</b>	<b>46 %</b>	<b>100%</b>

Dans les organes de concertation, on peut souligner une représentativité des femmes et des hommes proche de l'égalité.

# ENSEIGNEMENT

## 1. MASTER INTERUNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION EN ETUDES DE GENRE

L'UNamur est pleinement partie prenante de ce master innovant qui, pour la première fois depuis le décret « Paysage », a vu les six universités francophones allier leurs savoir-faire autour d'un même sujet d'enseignement. Tandis qu'en 2017-18, 68 étudiantes et étudiants étaient régulièrement inscrits, le master compte, en 2018, 83 inscriptions, et en 2019, il atteint les 99 inscriptions ! Le succès du master s'amplifie... En septembre 2018, le jury a délibéré 35 étudiantes et étudiants, en ce compris les programmes allégés.

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 : 30 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 un travail qui problématisera soit une question féministe, soit un concept, soit un ouvrage à choisir dans la liste fournie par l'enseignante.



## Cours à Option : Droit, Genre et Société - DGENM301

### Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Stéphanie Wattier, Chargée d'enseignement et chercheuse post-doctorale 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 six 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 six thématiques abordées sont les suivantes :

- Délimitation du concept de genre en droit
- Droits fondamentaux et genre
- Droit du travail et de la fonction publique et genre
- Droit, religion et genre
- Droit de la famille et genre
- Discriminations (positives) et genre

### Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. La théorie est illustrée par une série d'exemples choisis et l'analyse de quelques cas pratiques qui, privilégiant l'actualité et la documentation officielle, encourage les étudiants à être proactifs lors des enseignements.

Lors des leçons, des spécialistes témoigneront par ailleurs de la réalité de terrain, soit en assistant au cours comme intervenant, soit par la projection de capsules-vidéo préenregistrées.

L'approche préconisée est à la fois descriptive, technique et critique. Dans le prolongement du cours, le suivi de l'actualité est encouragé.

## 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 exposés ci-dessous :

- genre/gender
- gender mainstreaming
- plafond de verre
- sticky floor
- sexe/sex
- femme/women
- épouse /spouses
- inégalité
- discrimination
- féminisme
- féministe
- vie personnelle
- vie professionnelle

Cette recherche par mots clés a été menée sur plusieurs variables dans l'interface NOE Enseignement (Offre), pour le millésime 2018-2019 :

- Intitulé des formations
  - o Résultat : master de spécialisation en études du genre (enseigné depuis 2017-2018, en co-diplomation avec l'UCLouvain-USL, institution référente, l'UMons, l'ULB, l'ULiège)
  - o A 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 » ; il n'est néanmoins par organisé en 2018-2019)
- Intitulé des unités d'enseignement
  - o Résultat : deux nouvelles unités d'enseignement ont été créées à partir de 2017-2018, dans le cadre du MS 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

## 3. FICHES DESCRIPTIVES DES UNITES D'ENSEIGNEMENT (UE) –2018-2019

- a. *Unité d'enseignement pour laquelle un des mots clés apparaît dans la section « Objectifs »*

DGENM302 Philosophies féministes et de genre

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**.

*b. Unités d'enseignement pour lesquelles un des mots clés apparaît dans la section « Méthode d'enseignement »*

FINT0017 Introduction à l'entrepreneuriat :

Nous favorisons l'engagement des participants à une culture et à l'initiative entrepreneuriales au travers de trois dispositifs principaux :

- En proposant des interventions doubles : le point de vue académique (cours magistral et présentation ppt) et celui de l'homme et/ou de la **femme** de terrain (intervention et témoignage);
- En intégrant la démarche créative ;
- En proposant des modes d'évaluation se distinguant de l'examen ou de la présentation orale simple : e. a. Posters, capsules vidéos, ...

*c. Unités d'enseignement pour lesquelles un des mots clés apparaît dans la section « Contenu »*

DGEN M301 Droit, genre et société

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 grandes thématiques analysées sont les suivantes : Délimitation du concept de **genre** en droit ; **Transsexualisme**, transgendérisme, **intersexualisme** et droit ; Orientation **sexuelle** et **genre** ; Droits reproductifs et **genre** ; **Discriminations** (positives) et **genre** ; Religions, droit et **genre** ; Travail, entreprise, fonction publique et **genre**.

DROIB104 Droit romain

Après une introduction consacrée au cadre historique du droit romain et aux classifications du droit, le cours étudie le droit des biens (classification des choses et des droits, possession et détention, propriété, modes d'acquisition de la propriété, droits réels sur la chose d'autrui). Il aborde ensuite le droit des obligations (théorie générale, classification des contrats) et quelques questions relatives au contrat de vente. Sont ensuite étudiées les structures juridiques de la famille romaine antique, qui ont servi de modèle à notre droit de la famille. Le cours examine enfin les conditions d'élaboration et les principes directeurs du Code civil de 1804. Il décrit l'évolution du droit des biens et du droit des personnes à travers certains thèmes choisis comme la propriété ou la condition de la **femme**.

#### DROIB105 Fondements historiques du droit privé

Première partie (60 heures-1er quadrimestre) Après une introduction consacrée au cadre historique du droit romain et aux classifications du droit, le cours étudie le droit des biens (classification des choses et des droits, possession et détention, propriété, modes d'acquisition de la propriété, droits réels sur la chose d'autrui). Il aborde ensuite le droit des obligations (théorie générale, classification des contrats) et quelques questions relatives au contrat de vente. Seconde partie (30 heures-2ème quadrimestre). Sont par après étudiées les structures juridiques de la famille romaine antique, qui ont servi de modèle à notre droit de la famille. Certains concepts et institutions de base régulant le droit des personnes et des successions seront abordés (capacité, mariage, filiation, testament). Le cours décrit ensuite l'évolution du droit des biens et du droit des personnes à travers certains thèmes choisis comme la propriété ou la condition de la **femme**. Il examine enfin les conditions d'élaboration et les principes directeurs du Code civil de 1804.

#### DROIB328 Approches cliniques en criminologie

Le cours examinera les différentes manières de rendre compte cliniquement du crime, de la transgression et de la violence. En introduction, les termes seront précisés dans leurs diverses dimensions. Une première partie s'attachera à déployer quatre grandes voies d'approche clinique, en en précisant chaque fois le développement historique, les modalités épistémologiques, les apports et les limites : - clinique de « l'auteur du crime », ses caractéristiques et sa personnalité - clinique de « l'acte criminel », son mode de déploiement et sa logique, depuis les prémisses jusqu'au passage à l'acte - clinique de « l'acteur du crime » et de la réaction sociale, la dynamique relationnelle et identifiante qui s'instaure. - clinique du « sujet » criminel, en particulier les déterminants inconscients du crime, la responsabilité, la dialectique de la liberté et du déterminisme. Une seconde partie du cours, en prenant appui sur des commentaires de textes, abordera des thématiques particulières telles que : violence à adolescence, parricide et infanticide, violences **sexuelles**, ... Seront précisées la criminogenèse et les implications pour la pratique ; les notions de dangerosité et de responsabilité seront discutées.

#### ECGEB221 Psychologie

Le cours se divise en 3 parties. La première présentera les origines de la discipline (comment elle a pu se développer à partir de la philosophie et des sciences naturelles), les spécificités de la démarche scientifique en psychologie (méthodologie de la recherche) et les différents courants de la psychologie (et ses applications cliniques). La seconde partie constituera la majeure partie du cours. Il s'agira d'introduire l'étudiant aux concepts fondamentaux de la psychologie sociale : formation d'impression, attribution causale, influence et manipulation, normes sociale, conformisme, relations intergroupes (stéréotypes, préjugés, **discrimination**), soumission à l'autorité. Enfin, la troisième partie permettra d'aborder brièvement quelques notions fréquemment associées au monde de l'entreprise telles que : les émotions, la motivation et le stress.

#### ECONB303 Economie du développement

Les leçons des cours magistraux portent sur les indicateurs de développement, la caractérisation et l'évolution à long terme des économies en développement ; les théories de la convergence et la croissance à long terme; et les questions **d'inégalité** et de pauvreté. Si nous en avons le temps, je vous introduirai ensuite soit aux questions de démographie, soit à une perspective plus historique sur le processus de développement. L'ouvrage en lecture obligatoire porte davantage sur les aspects microéconomiques du sous-développement tels qu'ils se présentent aux acteurs de ces sociétés, et aborde de façon critique des questions variées telles que la santé, l'éducation ou le microcrédit.

#### ECONM824 Séminaire d'analyse économique IV

This seminar analyses the question of missing **women**. How to measure **women's** over mortality ? How many **women's** deaths are taking place that could have been avoided ? We will read and present the main articles on the topic, before using a database on Indian states to construct our own measure of missing women. The seminar is organized as follows : Presentation of the seminar, Presentation of research articles by students, Discussion about data issues encountered by students, Discussion about data issues encountered by students, Presentations of results by students. In addition, external speakers will be invited to the seminar. Those speakers are expert in development, who have followed a path representative of what students would follow after their master in development economics (PhD, worker in a NGO, worker for the government, working in an international organization etc...). These interventions will not be related to the them of the seminar, but will give the opportunity to master students to encounter individuals with a similar profile to theirs, but with several years of professional experience. Depending on the number of participants, the presentations will be made alone or in group.

#### ECONM825 Poverty and livelihood strategies

The class is structured along two axes. The first is about the concept of poverty. We will study definitions and measures, look at poverty in an historical perspective and examine an increasingly popular anti-poverty program, namely conditional cash transfers. The second axis concerns the mechanisms that are at the root of poverty and its reproduction. We use microeconomic tools to understand why some individuals are poor, stay poor and transmit poverty to their children. Specifically we first examine **gender inequality** and resource allocation within households, in particular in the presence of risk. Second, we study the consequences of missing markets on rural households. In particular we examine how the absence of key markets affects production and consumption decisions made by farmers. Finally, we study the role of credit and savings in poverty alleviation and ask whether microfinance can be seen as a "revolution."

#### ELIEM400 Design des organisations créatives

Ce cours comporte deux parties. Au cours de la première partie, nous nous intéresserons au leadership des organisations créatives. La deuxième partie sera quant à elle consacrée au design organisationnel de la créativité.

Partie 1 [...] Partie 2 - Design organisationnel de la créativité [C. Lobet & A. Wallemacq]

Cette partie se centrera sur la question de l'espace comme variable importante qui, à la fois, agit sur les dynamiques organisationnelles d'innovation et de créativité et est 'agie' par certaines innovations qu'elles soient managériales ou technologiques. Nous passerons en revue trois approches de l'espace qui chacune convoque des regards sociologiques différents, à savoir 1. l'espace en tant que distance qui ouvre à la question de la socio-économie de la localisation des ressources (efficiency gaze) et leurs impacts sur les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes étudiés porteront sur l'évolution de la location des entreprises (centres industriels, parcs industriels, virtual enterprise, global enterprise...), le design spatial des entreprises (open space, flexible office, virtual space...), etc. ; 2. l'espace en tant que matérialisation de rapport de pouvoir et de contrôle (disciplinary gaze) qui ouvre à la question de la sociolo-politique des arrangements spatiaux et leurs impacts les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes étudiés porteront sur l'évolution des formes de contrôle social telles qu'elles peuvent être matérialisées dans des arrangements spatiaux et de localisation. Les phénomènes ci-avant et d'autres comme par exemple la question des frontières entre **vie professionnelle et vie privée** (entreprise et domicile) seront questionnés sous cet angle plus compréhensif et politique. 3. l'espace en tant que lieu de vie et expression d'une culture (experimental gaze) qui ouvre à la question plus culturelle de la manière dont les individus fabriquent, s'approprient et vivent un espace et leurs impacts les dynamiques compétitives, comportementales et d'innovation. Les phénomènes ci-dessus, et d'autres également comme, par exemple, la question de la personnalisation des bureaux seront questionnés sous l'angle des ambiances et des expériences de travail qu'ils permettent.

#### INFOM121 Ethique : responsabilité en informatique

La responsabilité vue par quelques philosophes de la tradition: Ricoeur, Ellul, Jonas, Anders  
La responsabilité dans le contexte de 'l'innovation responsable' des projets de R&D: Owen,  
Von Shomberg La responsabilité dans le cadrage normatif de l'approche ELSI (Ethical, Legal  
& Social Issues) L'objet technologique est-il un agent moral, et dès lors, responsable?  
Détour par l'approche STS Détour par la post-phénoménologie (Don Ihde) La proposition du  
Value Sensitive Design Responsabilités et spatialités Responsabilités et discriminations  
(racisme, **sexisme**...) Retour d'expériences en éthique du numérique

#### SSMR M101 Introduction à la ruralité

L'unité d'enseignement vise à aborder la notion de ruralité et l'appréhension des systèmes ruraux sous l'ensemble de ces facettes. Une analyse rétrospective présentera l'évolution historique du monde rural, et des liens entre urbain et rural, dans un contexte européen et wallon, sans négliger les interactions (impacts et influences) avec le reste du monde. Les évolutions récentes, en matières notamment d'accroissement de flux y compris de mobilité et la métropolisation des campagnes seront détaillées pour proposer une typologie des campagnes aux échelles européennes et wallonnes. Les conséquences de ces évolutions en matières d'inégalités socio-spatiales, y compris les problématiques du **genre** et du vieillissement en milieu rural seront illustrées. Les différentes fonctions du milieu rural seront également décrites pour les principaux secteurs de la ruralité: l'agriculture, d'une fonction de productivité au maintien d'un cadre de vie et d'élément structurant de l'aménagement du territoire; la forêt: de la sylviculture aux forêts multifonctionnelles censées rencontrer les attentes d'un nombre croissant d'acteurs des territoires ruraux; le tourisme rural, les parcs d'activités, le télétravail: comment concilier dynamisme économique d'un secteur en croissance et durabilité socio-environnementale; la conservation de la nature en milieu rural: de la gestion intégrale à la gestion intégrée tenant compte des besoins des acteurs locaux. Les différentes représentations et symboliques identitaires de la ruralité seront également analysées. Enfin, un important volet portera sur des notions de prospective territoriale, mettant l'accent sur les questions d'aménagement du territoire et de mobilité en milieu rural, à l'aune du développement durable.

# RECHERCHE

## 1. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Les données sont générées le 1/10/2019 sur base des informations présentes dans le dépôt institutionnel à cette date et en se limitant aux 3 dernières années. Les mots clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface PURE et générer les résultats exposés ci-dessous :

- sexe,
- femmes,
- épouse,
- inégalité,
- discrimination,
- féminisme,
- féministe,
- sex,
- women,
- wife,
- spouse,
- inequality,
- discrimination,
- feminism,
- feminist

## 2. PROJETS



*RHEA: Rotifers Highlight the Evolution of Asexuals: the mechanisms of genome evolution in the absence of meiosis*

Why sexual reproduction is overwhelmingly predominant among the metazoans remains unclear. Ancient asexual taxa are interesting model systems to gain general insights into the adaptive values of sex. The most notorious and the highest taxonomic rank within the metazoans to reproduce asexually is the bdelloid rotifers. While studies suggest that most asexuals arose recently, the published genome of the bdelloid rotifer *Adineta vaga* provided the first positive evidence for the long-term ameiotic evolution of this group, confirming its ancient asexuality. How bdelloid rotifers have been able to persist despite the expected negative consequences of asexuality is the focus of this ERC proposal. I will study the mechanisms that prevent genome deterioration and promote diversification in the absence of meiotic recombination. I will include sexual rotifer sister clades in the comparison and study all components of the bdelloid lifestyle that may foster their evolution. One of the key components could be their desiccation resistance and the associated DNA double-strand breaks that appear upon prolonged desiccation. To this end, I plan to (i) sequence genomes of sexual rotifers and distinct bdelloid species that diverged a long time ago, including lineages that never experience desiccation; (ii) apply contact genomics, cellular and molecular assays, as well as targeted mutagenesis to uncover their DNA repair mechanisms; (iii) use whole-genome and RAD sequencing to perform a population genomic study of genetic exchanges among bdelloids; and (iv) investigate the function of the meiosis-specific Spo11 gene in bdelloids through targeted mutagenesis and complementation experiments. Using a computational simulation I will generate theoretical predictions on the impact of the mechanisms promoting genome evolution in asexuals. This proposal should revolutionize the field of asexual evolution and provide a new biological model system to study fundamental processes such as DNA repair.

Van Doninck, K., PI, Research Unit in Environmental and Evolutionary Biology, Namur Advanced Research College

H2020 Contract ID: 725998

European Commission:

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: ILEE, NARILIS, naXys

Nature of activity type: Research

*AFRICAN WOMEN: Women in Africa*

Guirkinger, C., PI, Development Finance and Public Policies, Centre of Research in the Economics of Development

Funder Project Reference: 759294 European Commission:

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Nature of activity type: Research

Application relations: Women in Africa

Award relations: Women in Africa

Project: Research

*"Hé, look at what I'm doing with my hands": a study of hand and gaze practices in older LSFb signers and speakers' interactions*

This project lies at the gesture-sign interface. It focuses on the interactional dimension and relevance of addressing manual and gaze practices in the context of signed interaction and how these mechanisms compare to those in spoken interaction. Languages, including sign languages (SLs), do not only enable people to express utterance meaning but also to interact. Social interaction is the primary site for language use, or as Schegloff once pointed out: "its home habitat" (1996). Co-participants in dialogues organize their conduct through a wide array of meaningful resources, including hand movements such as palm-ups, pointing gestures, holds, (self-) adaptors and gaze shifts. Some of these have been recognized as interactive means to regulate turn-taking, express common ground or even seek responses from the addressee, revealing the importance of social processes in language use (Bavelas et al. 2008). Similarly, signers also perform gesture (Engberg-Pedersen 2002; Sandler 2009; Vermeerbergen & Demey 2007). However, interactional components in SL conversation (Cibulka 2016) and how they occur in the non-pathological aging process (Thornton & Light 2006) are still unexplored. The main question is to what extent such comparison can shed new light on the understanding of the gesture-sign paradigm (Goldin-Meadow & Brentari 2017). Rather than treating them as opposite entities, this study argues for an integration of sign and gesture as part of a continuum on the interactive level. Using ELAN, annotations and analyses of palm-ups, pointing gestures, holds, (self-) adaptors and gaze in approximately 20 minutes of multimodal data of two older women (75 y. old and more) (CorpAGEst corpus, Bolly & Boutet fothc.) (task: milestones in aging) and two older men (66 y. old and more) (LSFB corpus, Meurant 2015) (task: explanation of a past memory) were conducted. Moreover, the same protocol of the LSFb corpus was replicated on four hearing participants, constituting the first multimodal cross-linguistic study between LSFb and Belgian French (BF). Two participants were also analyzed. Ultimately, the benefits are multifaceted: (1) foster scientific exchanges between SL and gesture researchers, and shed new light on previously neglected aspects in gesture, SL and aging, (2) understand more about the language faculty in its multimodal aspect, (3) achieve a better understanding of the interactive world of BF speakers and signers in their late life, an issue with vital implications for today's increasing aging population.

Lepeut, A., PI, Department of Romance Languages and Literatures, Laboratoire de Langue des Signes de Belgique francophone

1/10/18 → 30/09/20

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: NALTT

Nature of activity type: Dissertation project

Project: PHD › Dissertation project

### *A reevaluation of positional objectivity for social justice assessment*

The ultimate goal of my research is to contribute to well-being and social justice evaluation in a multicultural context on the basis of the Capability Approach. This implies a reflection on how to conciliate universal democratic ideals with concrete social inequalities, i.e. non-relativistic stance with pluralism and individual singularities. I will address this issue through a study on objectivity: from "the view from nowhere" to "positional objectivity", i.e. objectivity permeable to pluralism and open to diversity. I will enrich the idea of positional objectivity with insights from intersectionality and standpoint theory. The enriched conception of objectivity will allow to reflect on decision making procedures within development projects. In that sense, it will be able to tackle "objective illusions" and "adaptive preferences". It will endorse plurality whilst painting a certain dimension of objectivity, thus avoiding relativism. I will implement the theoretical framework and decision making procedure in a development project among indigenous farming communities in the Philippine uplands.

Vyt, C., Col, Department of Sciences, Philosophies and Societies, Philosophical space of Namur

Leyens, S., PI, Department of Sciences, Philosophies and Societies

FRS-FNRS ID: 29319557\_37346

Fonds de la Recherche Scientifique F.R.S.-FNRS

1/01/17 → 31/12/18

Project: Research › Dissertation project

### *Skewed sex ratios: how to explain survival inequality by gender – a focus study on India.*

The aim of this research project is to expand and clarify India's female deficit in a more consistent and comprehensive way. This is pertinent as it is an important ethical issue, but also has socio-economic implications for the Indian society both in the medium and long term. The project will be carried out using the available datasets on India, that are sufficiently large and disaggregated per state to make it possible to undertake cross sectional studies at different stages in time. The investigation will be done by means of addressing a variety of reasons that affect skewed population sex ratios in India, such as, sex ratios at birth, mortality/morbidity rates, and migration flows. Interestingly, family size in India is important in explaining excess female mortality rates. Under the target rule, defined as not having children beyond the desired number of sons, girls tend to live in larger families compared to boys, and these girls - due to higher intrafamily competition on resources- face higher death rates. It is though a challenge to disentangle all the indirect effects on higher mortality rates that larger family size implies (less breastfeeding, higher malnutrition, lower educational attainment etc.). The identification strategy and analysis of the factors causing sex unbalances and their roots will be based on linear parametric fixed effect regressions, survival models, matching models or simple accounting exercises. Afterwards, the research would explore the resulting consequences of these sex unbalances on the marriage and dowry market as well as criminality. This comprises to build a theoretical model to perform inter-temporal predictions at the medium and long term. Eventually, the goal will also be to convey possible remediable actions.

Van Damme, M., PI

Baland, J., Supervisor, Department of Economics and Management in shift schedule, Centre of Research in the Economics of Development, Department of Economics

FRS-FNRS ID: 28075159

Fonds de la Recherche Scientifique F.R.S.-FNRS

1/10/16 → 30/09/18

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Project: Research › Dissertation project

*Discrimination et monoparentalité*

Flohimont, V., PI, Centre Vulnérabilités et sociétés

Tasiaux, A., Col, Faculty of Law, Centre Vulnérabilités et sociétés

De Bernard De Fauconval, M., Researcher, Law researchs

Antoine, M., Researcher, Faculty of Law, Centre Vulnérabilités et sociétés

Gille, L., Secrétaire, Faculty of Law

Prud'Homme, J., Researcher, Faculty of Law

Direction générale de l'Action sociale - Service public de Wallonie:

1/01/16 → 30/04/17

Nature of activity type: Research

Award relations: Discrimination et monoparentalité

*Le statut des femmes musulmanes immigrées en Europe: une analyse économique*

Guirkinger, C., PI, Department of Economics, Centre of Research in the Economics of Development

1/07/14 → 30/06/18

Project: Research

### 3. PUBLICATIONS

2019

---

- Tilleuil, J-L & Vandecasteele, L (eds) 2019, *14-18 en bande dessinée et en littérature de jeunesse: Temps et enjeux d'une thématique guerrière*. 1ère édition edn, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.
- Cassan, G 2019, 'Affirmative action, education and gender: Evidence from India', *Journal of Development Economics*, vol. 136, pp. 51-70. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.10.001>
- Leyh, V & Viehöver, V 2019, A 'reasonable pleasure in life' - Annotations to the travel journal of Sophie Becker. in S Bach & C Renker (eds), *Women from the Parsonage. Pastors' Daughters as Writers, Translators, Salonnières, and Educators*. de Gruyter, Berlin/Boston, pp. 107-130.
- Wattier, S 2019, 'Arrêt « Cresco Investigation »: L'Autriche condamnée pour discrimination directe fondée sur la religion en raison d'un jour férié réservé aux chrétiens', *J.D.E.*, no. 258, pp. 164-165.
- Massart, X & Romainville, M 2019, 'Attributions causales des étudiants en matière de réussite à l'université', *Recherches en Éducation*, no. 37, pp. 112-125.
- Nieuws, J-F 2019, Avouerie et service militaire en Flandre au XIe siècle. in N Ruffini-Ronzani (ed.), *Nouveaux regards sur l'avouerie: Les avoués des abbayes et des sièges épiscopaux entre Loire et Rhin (fin IXe-mil. XIIIe siècle)*.
- Burnay, N 2019, 'Belgian temporary workers at end of working life: An intersectional lifecourse analysis', *Ageing and Society*, vol. 39, no. 10, pp. 2267-2289. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18001368>
- Dodeigne, J & Pilet, J-B 2019, 'Centralized or decentralized personalization? Measuring Intra-party Competition in Open and Flexible list PR systems', *Party Politics*, vol. Online first, pp. 1-35.
- Vandelanotte, L 2019, 'Changing perspectives: Something old, something new', *Pragmatics*, vol. 29, no. 2.
- Dodeigne, J, Meulewaeter, C & Lesschaeve, C 2019, Constituting the List Amid Time of Personalisation of Politics: The Balance of Congruent and Popular Candidates in Belgian Political Parties. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, London, pp. 215-244.
- Rosic, Z, Lognoul, M, De Streele, A & Hocepied, C 2019, *Contribution to Growth: European Digital Single Market: Delivering improved rights for European citizens and businesses*. European Parliament.
- Burnay, N 2019, 'De la difficile rencontre entre savoir savant et savoir d'action: De la figure de l'expert à l'expert en action', *SociologieS*.
- Jacques, J & Collard, A-S (eds) 2019, *Digital Media Literacy in Teamwork and Distance Work: Competences, Discourse and Organizational Design*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.
- Dumortier, J-L & Bister, C 2019, *Enseigner la lecture littéraire dans une perspective d'éducation interculturelle*. Diptyque, vol. 38, 1ère édition edn, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.
- Pourtois, M & Bogaert, H 2019 'Etude comparative du financement public des universités en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne' Cahiers de recherche - Série Politique Economique.
- Defacq, S, Dodeigne, J, Teuber, F & Van Ingelgom, V 2019, From More or Less Integration to Status Quo? Explaining Candidates' and Citizens. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, pp. 273-310.

- Dodeigne, J, Paulis, E & Pilet, J-B 2019, 'How can social network analysis (SNA) contribute to the study of personalization and intraparty competition? A first methodological attempt on the Belgian PR list system' Paper presented at, Amsterdam, Netherlands, 17/06/19 - 17/06/19, pp. 1-24.
- Bovet, A & Makse, HA 2019, 'Influence of fake news in Twitter during the 2016 US presidential election', *Nature Communications*, vol. 10, no. 1, 7, pp. 7. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07761-2>
- De Meulder, M & Kusters, A 2019, 'Language portraits: investigating embodied multilingual and multimodal repertoires', *Forum: Qualitative Social Research*, vol. 20, no. 3.
- Wattier, S 2019, 'La reconnaissance juridique du féminicide: quel apport en matière de protection des droits des femmes?', *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, no. 118, pp. 323-348.
- Nieuw, J-F 2019, 'La route, les pauvres et le prince. L'hôpital rural de Grand-Vaux à Balâtre/Boignée: approche historique (XIIIe -XVIe s.)', *Cahiers de la Maison du Patrimoine Médiéval Mosan*.
- Dejardin, M 2019, 'La sensibilisation à l'esprit d'entreprendre dans l'enseignement secondaire du système éducatif: Quelques balises pour son évaluation tirées d'une revue de la littérature scientifique', *Dynamiques régionales*, no. 7, pp. 13-34.
- Houart, M, Bachy, S, Dony, S, Hauzeur, D, Lambert, I, Poncin, C & Slosse, P 2019, 'La volition, entre motivation et cognition : quelle place dans la pratique des étudiants, quels liens avec la motivation et la cognition?', *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, vol. 35(1).
- Collonval, S 2019, 'Le chercheur est-il un imposteur, un observateur, ou un évaluateur lors de la construction d'un corpus de données orales en milieu hospitalier belge ? Entre questions éthiques et méthodologiques', *Signes, discours, société*, no. "Dynamiques discursives de la vulnérabilité".
- Damar, M & Pirson, J 2019, *L'entreprise aux portes de l'humain: Huit clés pour placer la personne au cœur de l'organisation*. 1ère édition edn, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.
- De Mulder, C 2019, L'épopée de la "femme qui dissèque": la femme de science dans le roman français entre 1880 et 1914. in A-G Weber (ed.), *Passerelles, entre sciences et littérature*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 2, vol. 80, Classiques Garnier, Paris, pp. 247-291. <https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-08012-1.p.0247>
- De Mulder, C 2019, L'imagination, nécessaire et inquiétante. in N Wanlin (ed.), *Littérature et sciences au XIXe siècle: Une anthologie*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 3, vol. 82, Classiques Garnier, pp. 615-646.
- Gorter, D, Marten, HF & Van Mensel, L 2019, Linguistic Landscapes and Minority Languages. in G Hogan-Brun & B O'Rourke (eds), *The Palgrave Handbook of Minority Languages and Communities*. Palgrave MacMillan, pp. 481-506. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-54066-9\\_19](https://doi.org/10.1057/978-1-137-54066-9_19)
- De Mulder, C 2019, L'observation: La mimésis: représenter le monde. in N Wanlin (ed.), *Littérature et sciences au XIXe siècle: Une anthologie*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 3, vol. 82, Classiques Garnier, pp. 567-614.

- Houssa, R & Bourguignon, F 2019, Questionnaire used in Chapter 3: The quality of Benin's institutions - insights from international comparisons, an opinion survey and growth diagnostic exercises. in *BENIN INSTITUTIONAL DIAGNOSTIC* François Bourguignon, Editor Paris School of Economics Romain Houssa, Editor University of Namur Jean-Philippe Platteau, Editor University of Namur Paul Reding, Editor University of Namur.
- DG Affaires sociales, Flohimont, V & Tasiaux, A, *SEUL·E AVEC ENFANT.S: Portail des familles monoparentales*, 2019, Web publication/site.
- Dodeigne, J & Teuber, F 2019, The Effects of the Political Parties' Selective Bias on Descriptive Representation: Analysis of the Candidates' Sociological and Political Background. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, London, pp. 47-76.
- Grandjean, N 2019, Traiter l'objectivité en féministe: positionner, renforcer, situer, diffracter. in *Objectivité(s)*. Science, éthique et société, Academia Bruylant / Presses Universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve.

## 2018

---

- Grandjean, N 2018, 'Éléments pour une éthico-politique chienne. À propos du Manifeste des espèces compagnes de Donna Haraway', *Comment S'en Sortir ? Revue d'études féministes, queer et postcoloniales*, no. n°6, pp. 59-76.
- Gross, J 2018 'Are Women Emancipating ? Evidence from Marriage, Divorce and Remarriage in Rural Northern Burkina Faso'.
- Leijnse, E 2018, Biografie en feminisme: een vorstelijk huwelijk? in *Leve het leven. Over vrijheid en de biografie: Co-referaat bij de Huizinga-lezing 2018 door Jolande Withuis*. Johan Huizinga Lezingen, vol. 47, Amsterdam.
- Mercier, M & Salbreux, R (eds) 2018, *Éthiques et Handicaps*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.
- Saint-Amand, D 2018, 'Figurations du personnel littéraire: propositions théoriques, base de données et exploitation', *Acta Fabula*.
- Rennie, S, Ravez, L & Makindu, D 2018, 'Formation à la bioéthique en République Démocratique du Congo: expériences et défis', *Ethique et Santé*, vol. 15, no. 3, pp. 192-200. <https://doi.org/10.1016/j.etiqe.2018.04.004>
- Wynants, P 2018, Jeunesse ouvrière chrétienne féminine. in E Gubin, C Jacques & C Marissal (eds), *Encyclopédie d'histoire des femmes: Belgique, XIXe-XXe siècles*. Racine, pp. 311-313.
- Peters, M (ed.), Attiya, R, Benzine, R, Delruelle, E, Dierickx, G, Gevers, M, Haddad, G, Larousse, V, Morelli, A & Scheuer, J 2018, *Les religions: Terreau de violence ou source de paix ?* Presses universitaires de Namur, Namur.
- Villar, P, Lambert, S & van de Walle, D 2018, Marital trajectories and women's wellbeing in Senegal. in *Towards Gender Equity in Development*.
- Roekens, A & Majerus, B 2018, *Vulnérables: Les patients psychiatriques en Belgique (1914-1918)*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.
- Tasiaux, A & Flohimont, V 2018, 'Risques et opportunités des nouvelles technologies pour les adultes âgés et/ou les personnes atteintes d'un handicap' *Collection de la faculté de droit*.
- De Meulder, M, Murray, JJ & le Maire, D 2018, 'An Education in Sign Language as a Human Right? The Sensory Exception in the Legislative History and Ongoing Interpretation of Article 24 of the



UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities' *Human Rights Quarterly* , vol. 40, no. 1, pp. 37-60.

- Rietman, ML, Spijkerman, AMW, Wong, A, van Steeg, H, Bürkle, A, Moreno-Villanueva, M, Sindlinger, T, Franceschi, C, Grubeck-Loebenstein, B, Bernhardt, J, Slagboom, PE, Toussaint, O, Debacq-Chainiaux, F, Sikora, E, Gonos, ES, Breusing, N, Stuetz, W, Weber, D, Grune, T, Basso, A, Piacenza, F, Malavolta, M, Collino, S, Jansen, EHJM, Verschuren, WMM & Dollé, MET 2018, 'Antioxidants linked with physical, cognitive and psychological frailty: Analysis of candidate biomarkers and markers derived from the MARK-AGE study' *Mechanisms of Ageing and Development*. DOI: 10.1016/j.mad.2018.04.007
- Flohimont, V 2018, 'Allocations familiales, familles recomposées et transfert de compétences, note sous Cour constitutionnelle, 12 octobre 2017, 118/2017' *Revue trimestrielle de Droit familial*, vol. 2018, no. 1, pp. 199-213.
- Brackelaire, J-L *Artisans interculturels: Pour déjouer la violence interculturelle dans les soins de santé*.
- Bravo, D, Faúndez, X, Palma, E & Brackelaire, J-L 2018, 'Entre reconnaissance et possibilité de faire mal: l'expérience de l'altérité dans le cas d'une ancienne prisonnière politique de la dictature chilienne' *Cahiers de Psychologie Clinique*.
- Platteau, J-P, Camilotti, G & Auriol, E 2018, Eradicating Women-Hurting Customs: What Role for Social Engineering? in L Beaman, S Anderson & J-P Platteau (eds), *Towards Gender Equity and Development*, Oxford University Press, Oxford.
- Murray, JJ, Snoddon, K, De Meulder, M & Underwood, K 2018, 'Intersectional Inclusion for Deaf Learners: Moving Beyond General Comment No. 4 on Article 24 of the United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities' *International Journal of Inclusive Education*.
- Brix, M 2018, *Libertinage des Lumières et guerre des sexes*. Editions Kimé, Paris.
- Flohimont, V 2018, 'Note sous Cour constitutionnelle, 19 mars 2015, arrêt n°39/2015: Demandeurs d'asile et aide matérielle' *Revue trimestrielle de Droit familial*, vol. 2017, no. 4, pp. 925-927.
- Platteau, J-P & Bourguignon, F 2018, 'Optimal management of transfers: an odd paradox' *Journal of Public Economics*.
- Platteau, J-P, Guirkingier, C & Delpierre, M 2018, 'Risk as impediment to privatization? The role of collective fields in extended agricultural households' *Economic Development and Cultural Change*.
- Potier, F, Degryse, J-M, Aubouy, G, Henrard, S, Bihin, B, Debacq-Chainiaux, F, MARTENS, HJ & de SAINT HUBERT, M 2018, 'Spousal Caregiving Is Associated with an Increased Risk of Frailty: A Case-Control Study' *The Journal of frailty & aging*, vol. 7, no. 3, pp. 170-175. DOI: 10.14283/jfa.2018.11
- Daye, M 2018, 'Volunteering at the extensive margin: intrinsic or extrinsic motive?' *Annals of Economics and Statistics*, vol. 131, pp. 117-136. DOI: 10.15609/annaestat2009.131.0117

#### 4. ACTIVITES

2019

---

*Innovation et territoires face aux inégalités*

Burnay, N. (Contributor)

22 May → 25 May 2019

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*Exploring the Privacy and Data Protection connection*

Poulet, Y. (Contributor)

14 May 2019

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*6<sup>e</sup> Forum Franco-latino américain de bioéthique. Association internationale Droit, éthique et sciences*

Ravez, L. (Contributor)

2 May → 3 May 2019

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*Le droit international et la protection des violences sexuelles – Chaire Henri Rollin*

Delhaise, E. (Participant)

1 Mar 2019

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*Discriminations législatives à l'encontre des familles monoparentales*

Flohimont, V. (Contributor), Tasiaux, A. (Contributor)

11 Feb 2019

Activity: Participating in or organising an event › Participation to a Symposium, a study Day

## **2018**

---

*Pour un leadership infirmier frugal*

Ravez, L. (Speaker)

23 Nov 2018

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

*Gender and health impacts of policies extending working life in Western countries*

Burnay, N. (Contributor)

22 Nov 2018 → 23 Nov 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*L'exploitation sexuelle des enfants*

Mathieu, G. (Contributor)

15 Nov 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in workshop, seminar, course

*Innovation inversée et innovation frugale dans le monde de la santé*

Ravez, L. (Speaker)

9 Nov 2018

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

*ISADF 2018 – comité de référents*

Flohimont, V. (Member of Scientific Committee)

13 Sept 2018

Activity: Participating in or organising an event › Project follow-up meeting

*Le secret professionnel*

Rommelaere, C. (Contributor), Mathieu, G. (Contributor)

12 Jun 2018

Activity: Talk or presentation types › Participation in workshop, seminar, course

*Journée des doctorants de l'ED3bis – « Langues, Lettres, et Traductologie »*

Collonval, S. (Contributor)

16 May 2018

Activity: Talk or presentation types › Participation to a Symposium, a study Day

*Audition devant la Commission nationale consultative des droits de l'homme, à Paris, sur le projet de loi français renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*

Basecqz, N. (Contributor)

3 May 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*La directive "police" et "justice" et sa transposition en droit interne*

Forget, C. (Contributor)

20 Mar 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in workshop, seminar, course

*Familles monoparentales et discriminations - groupe de travail*

Flohimont, V. (Contributor), Tasiaux, A. (Contributor)

22 Feb 2018

Activity: Participating in or organising an event › Project follow-up meeting

*Familles monoparentales et discriminations - réflexion 'formation'*

Flohimont, V. (Contributor), Tasiaux, A. (Contributor)

21 Feb 2018

Activity: Participating in or organising an event › Project follow-up meeting

*Journée doctorale du GREG (UCL)*

Nathalie Grandjean (Contributor)

08 Feb 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in workshop, seminar, course

*Table ronde : Genre et militantisme à l'université : quel avenir ? (Université des Femmes)*

Nathalie Grandjean (Contributor)

15 March 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in workshop, seminar, course

*Colloque « théoriser en féministe » (ENS Lyon)*

Nathalie Grandjean (Contributor)

27 April 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*Traiter l'objectivité en féministe : positionner, renforcer, situer, diffracter (UCL)*

Nathalie Grandjean (Contributor)

21 Juin 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

*Bousculer l'étanchéité de l'éthique et de l'épistémologie, en compagnie de Donna Haraway et Karen Barad (UCL)*

Nathalie Grandjean (Contributor)

25 Aug 2018

Activity: Participating in or organising an event › Participation in conference

## 5. THESES ET MEMOIRES

**2019**

---

*Jobless recoveries : no jobs for the unemployed, longer hours for workers ?*

Author: Delmez, F., 14 Jun 2019

Supervisor: De Crombrughe De Picquendaele, A., Supervisor; Baland, J., President; Hungerbuhler, M., Membre du Jury; Vandenberghe, V., Membre du jury, Personne externe; De Walque, G., Membre du Jury; Poilly, C., Membre du Jury, Personne externe

Student thesis: Doc types › Doctor of Economics and Business Management

*Évolution d'un malaise professionnel infirmier : entre récurrences et mutations : Enquêtes auprès d'infirmiers-ères hospitaliers-ères en Belgique et en Fédération Wallonie-Bruxelles*

Author: Declaire, C., 6 May 2019

Supervisor: Burnay, N., Supervisor; Fransen, A., Membre du jury, Personne externe; Braspenning-Balzacq, T., President; Lobet-Maris, C., Membre du jury; Alderson, M. Membre du jury, Personne externe; Gourbin, C., Membre du jury, personne externe.

Student thesis: Doc types › Doctor of Political and Social sciences

*Gender Roles, Time Constraints and Women's Labour Market Outcomes : Review of Evidences from Sub-Saharan Africa*

Author: Zewdie, T., 2019

Supervisor: Guirkinger, C., Supervisor; Seleck, M., Co-Supervisor.

Student thesis: Master types › Specialised Master in International and Development Economics

*Intergenerational Cultural Transmission : The case of Turkish Immigrant in Germany*

Author: Obsa Urgesa, A., 2019

Supervisor: Guirkinger, C., Supervisor; Seleck, M., Co-Supervisor.

Student thesis: Master types › Specialised Master in International and Development Economics

*L'inégalité des salaires entre hommes et femmes, cas de la France : le salaire des individus est-il lié au type de fonction qu'exercent ces derniers ?*

Author: Manimoye, C., 2019

Supervisor: Gnabo, J., Supervisor

Student thesis: Master types › Master in Management

## 2018

---

*La référence à la vulnérabilité dans le droit de la protection sociale : Des sciences humaines et sociales au droit positif*

Author: Neven, J., 14 Dec 2018

Supervisor: Flohimont, V., Supervisor ; Nihoul, M., President ; Lambert, D., Membre du jury ; Gérard, J., Membre du jury, Personne externe ; Roman, D., Membre du jury ; Dumont, D., Membre du jury, Personne externe

Student thesis: Doc types › Doctor of Legal Studies

*Business cycles and monetary policies in a small open emerging economy*

Author: Mohimont, J., 28 Sep 2018

Supervisor: Baland, J., President ; Houssa, R., Supervisor ; Reding, P., Membre du jury ; Rychalovska, Y., Membre du jury ; Otrok, C., Membre du jury, Personne externe ; Wouters, R., Membre du jury, Personne externe ; Vieg, N., Membre du jury, Personne externe

Student thesis: Doc types › Doctor of Economics and Business Management

*Rôle de l'estime de soi et des émotions dans le traitement des feed-back académiques par les étudiants universitaires*

Author: Dozot, C., 22 Janvier 2018

Supervisor: Romainville, Marc, Co-promoteur; Frenay, Mariane, Co-promoteur, Personne externe; Delville, Jacqueline, Membre du Jury; Philippot, Pierre, Membre du Jury, Personne externe; Parmentier, Philippe, Membre du Jury, Personne externe

Student thesis: Doc types › Doctor of Psychology (UCL)

*Corps et méthodes: Penser le corps avec Donna Jeanne Haraway*

Author: Grandjean, N., 27 Juin 2018

Supervisor: Lobet-Maris, C. (Co-Supervisor), Laoureux, S. (Co-Supervisor), Vrydaghs, D. (President), Puig de la Bellacasa, M. (External person) (Jury), Caeymaex, F. (External person) (Jury), Loute, A. (External person) (Jury) & Gardey, D. (External person) (Jury)

Student thesis: Doc types › Doctor of Philosophy

*Ethnographie du devenir minoritaire au cœur d'espaces de figuration: Des promesses modernes d'émancipation par l'imaginaire à une pragmatique de l'agentivité et de la reconnaissance*

Author: Pierre, A., 25 Juin 2018

Supervisor: Dodeigne, J. (President), Rigaux, N. (Supervisor), Strivay, L. (External person) (Co-Supervisor), Genard, J. (External person) (Jury), Milliot, V. (External person) (Jury) & Pecqueux, A. (External person) (Jury)

Student thesis: Doc types › Doctor of Political and Social sciences

*Individual and Family Behavior in Poor Households : Evidence from Semi-Arid Burkina Faso*

Author: Gross, J., 12 Mar 2018

Supervisor: Guirkinger, C., Supervisor; Platteau, J., Supervisor; Baland, J., President; Cassan, G., Membre du jury; Verpoorten, M., Membre du jury, Personne externe; Wahhaj, Z., Membre du jury

Student thesis: Doc types › Doctor of Economics and Business Management

*Implémentation d'une solution simulant la dynamique des mariages au sein des communes belges*

Author: Collot, A., 25 Juin 2018

Supervisor: Carletti, T. (Supervisor), Barthelemy, J. (Jury), Cornelis, É. (Co-Supervisor), Dumont, M. (Jury) & Hardy, A. (Jury)

Student thesis: Master types › Master in Mathematics

## 6. CHAIRES DE RECHERCHE ATTRIBUEES A DES FEMMES

### *Chaire de recherche e-Gouvernement (EGov)*

La « Chaire e-gouvernement » a comme but de poursuivre, renforcer et structurer les activités de l'Université de Namur, en particulier les centres PReCISE et CRIDS, dans le domaine de l'Administration électronique (e-gouvernement). La Chaire assure une veille technologique et scientifique dans les différents aspects de la gouvernance digitale (techniques, juridiques, managériaux et stratégiques) et poursuit des missions de consultance, de formation et de recherche scientifique. Les missions récentes portent sur des questions de la protection de vie privée, de l'introduction de méthodologies Agiles dans le secteur public, de la gouvernance stratégique et des données ouvertes. Pour rester en phase avec les besoins du service public, la Chaire s'est entourée d'un comité d'accompagnement composé de responsables clés des différents organismes publics et parapublics.

Cette chaire compte 6 membres du personnel académique, dont 3 femmes : Claire Lobet-Maris, Annick Castiau et Cécile de Terwagne, et 4 membres du personnel scientifique, dont 1 femme (Elise Degrave).

Co-Titulaires : Naji Habra et Cécile de Terwagne

### *Chaire de recherche Tocqueville en politique de sécurité*

Mise en place depuis 2011, cette structure de recherche a pour objectif de dynamiser les études menées sur cette thématique tout en amplifiant leur reconnaissance internationale. Elle favorise en outre la collaboration avec des scientifiques d'autres disciplines que les Sciences sociales, ainsi qu'avec d'autres universités, ou des institutions concernées par la matière.

Co-Titulaires : Elisabeth Meur, Thierry Braspenning, Achille Sommo Spende et Stephen Perry

# SERVICES A LA SOCIETE

## **1. MEDIATION SCIENTIFIQUE : LE CONFLUENT DES SAVOIRS**

Le Confluent des Savoirs n'a pas fait d'événement mettant en avant des aspects relatifs au genre, à la féminisation des métiers, au féminisme, aux femmes. Leurs actions ciblent plus le contenu et ils et elles assurent toujours un équilibre dans la mise en avant des recherches d'hommes et de femmes.

## **2. FUCID : PROJET « MARRAINAGE »**

L'idée de ce projet participatif s'est imposée grâce à l'interpellation de femmes migrantes et de travailleurs et travailleuses des centres d'accueil de réfugiées.

En partenariat avec le centre d'accueil Pierre Bleue de la Croix-Rouge à Yvoir, la Fucid propose à des femmes vivant en Belgique de créer un tandem avec une femme demandeuse d'asile. L'objectif : créer du lien. Plus particulièrement, il s'agit de permettre aux résidentes, qui ont souvent connu des parcours difficiles, de rencontrer des gens d'ici pour se créer un réseau, échanger des savoirs(-faire), sortir des centres où elles passent beaucoup de temps... De nombreuses femmes migrantes arrivent en Belgique enceintes et/ou accompagnées d'enfants. Une situation qui peut donner lieu à des échanges interculturels autour de la grossesse, de la famille, du couple... ou de toute autre thématique, enrichissants aussi bien pour les « marraines » que pour les résidentes des centres.



# Un plan genre pour l'UNamur

## 1. LE GENRE DANS LA DECLARATION DE POLITIQUE RECTORALE

Le rapport Genre 2016-2017 de l'UNamur soulignait la volonté du Recteur Naji HABRA de pérenniser et d'intégrer le « gender mainstreaming » dans toutes les composantes de l'Université, responsabilisant chacune et chacun sur les objectifs d'égalité et de respect des diversités.

Ainsi cette volonté d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes se retrouve dans la déclaration de politique rectoriale (DPR) 2017-2021 de l'équipe du Recteur, approuvée par le Conseil d'administration de l'Université de Namur le 22 juin 2018.

La 7ème ligne directrice de la DPR, vise à développer une politique de bien-être pour l'ensemble des membres de l'UNamur, respectueuse des diversités et soucieuse du bien commun.

Cette DPR entend rendre l'université de Namur encore plus attractive, accueillante et agile afin de la positionner durablement dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche.

## 2. IMPACT SUR L'ATTRACTIVITE DE L'UNIVERSITE DE NAMUR

En matière d'**enseignement** :

- Valoriser les cours existants proposant une approche et/ou un contenu « genre » implicite
- Soutenir la création de cours en études de genre, à l'instar de ceux créés dans le Master interuniversitaire en études de Genre, « Droit, genre et sociétés » (DGENM301) et « Philosophies féministes et de genre » (DGENM302).

En matière de **recherche** :

- Valoriser les recherches en études de genre
- Assurer une égale représentativité des comités d'avis/des sages/scientifiques dans les chartes des instituts de recherche
- Conscientiser au genre comme biais possible de la recherche
- Conscientiser au genre comme vertu possible de la recherche
- Assurer une vigilance vis à vis de la représentativité des femmes dans les panels de colloque
- Assurer une formation aux exigences des « gender issues » (p. ex. H2020)

## 3. IMPACT SUR L'ACCUEIL DE L'UNIVERSITE DE NAMUR

**Respecter la diversité et la complexité des individus et individus et leur permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien**

- Communication de l'université :
  - Présenter et communiquer les informations de manière non discriminante (écriture et communication inclusive et/ou épiciène)
- Veiller à la représentativité des femmes dans les conférences (Grandes Conférences, TEDx, etc.)

- Des campagnes annuelles orientée genre :
  - RESPECT : consentir n'est pas céder/ sortir de la logique « blame the victim »
  - « Out of clichés » : sortir des clichés sur le genre (care pour les femmes, compétition pour les hommes, par exemple)
- Etudiants :
  - Sensibiliser les étudiantes et étudiants au problème de consentement : « quand c'est non, c'est non »
  - Sensibiliser les étudiantes et étudiants au problème du harcèlement
  - Sensibiliser les étudiantes et étudiants aux clichés de genre (affiches des cercles, pages Facebook)
  - Sensibiliser et informer aux questions de mixité et d'égalité grâce au secteur culturel
  - Permettre aux étudiantes et étudiants transgenres de porter un nom d'usage (cf. plan IAKA)
- Membres du personnel :
  - Soutenir et veiller à la conciliation vie professionnelle - vie de famille (pas de réunion après 17h, etc.)
  - Informer et mettre à disposition sur la politique en matière de genre : notamment la parentalité, la lutte contre les discriminations et contre le harcèlement sexuel
  - Assurer une tolérance zéro et un soutien bienveillant en cas d'harcèlement sexuel
    - sanctionner le responsable des faits
    - assurer la mise à disposition d'une personne de confiance.

#### **4. IMPACT SUR L'AGILITE DE L'UNIVERSITE DE NAMUR**

- Intégrer la dimension genre dans l'ensemble des politiques de l'université
- Tendre vers la mixité des commissions de sélection et de promotion (min. 1/3-2/3)
- Intégrer les impacts genre des critères utilisés lors de l'évaluation des différentes catégories de personnel

#### **5. L'ENGAGEMENT D'UNE ATTACHÉE AU GENRE ET À LA DIVERSITÉ**

Afin de répondre aux nouveaux enjeux d'une politique de genre inscrite dans la DPR, le Conseil Rectoral a pris la décision de recruter une attachée à 0,40 ETP, grâce au financement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Entrée en fonction en mars 2019 à raison de deux jours de travail par semaine, Anne-Sophie Tirmarche travaille aux côtés de la personne de contact genre, Nathalie Grandjean ; elle a pour missions de soutenir les politiques de genre et diversité dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, des services universitaires, des ressources humaines et dans la communication de l'institution, et veille ainsi à l'opérationnalisation du plan genre.

# Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

## 1. MISE EN PLACE DURABLE DES REFORMES DE LA GOUVERNANCE

### *Les statuts<sup>6</sup>*

L'année académique 2017-2018 a vu l'entrée en vigueur des nouveaux statuts de l'UNamur adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016. Ce document a veillé à introduire comme suit, pour tous les organes de l'institution, la volonté de 1/3-2/3 avec l'objectif de tendre vers la parité.

Ainsi, l'article 4 des statuts modifiés prévoit que sur les 33 membres de l'Assemblée générale, et « dans la mesure du possible ... les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers ».

L'article 7 prévoit, quant à lui, que parmi les 11 membres du conseil d'administration « les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers. »

Le conseil rectoral ne fait pas exception à la règle puisque l'article 12 des statuts modifiés stipule que « Dans la mesure du possible, dans le nombre total de ses membres, les personnes d'un même sexe ne devraient pas constituer plus des deux tiers ».

L'Assemblée générale, au travers du Règlement relatif à l'élection du recteur de l'Université de Namur (2016-2017), a également entériné une avancée majeure pour les femmes académiques : celle de la reconnaissance du temps partiel pour ce corps, jusque-là soumis à l'obligation du temps plein. Aujourd'hui, les femmes académiques devront remplir leur fonction au minimum à 80% : Art. 4 §1 : *Les candidatures spontanées émanent de membres du personnel académique de l'Université de Namur, nommés au moins à 80 %, à titre définitif et porteurs au moins du titre de professeur.*

### *Exemplarité de l'équipe rectorale*

Le 28 avril 2017, l'Assemblée générale a nommé l'équipe proposée par le Recteur Naji Habra, pour la première fois élu au suffrage universel. Ce dernier a décidé de s'appuyer sur des compétences complémentaires et entièrement féminines en choisissant de s'entourer de quatre vice-rectrices d'expérience : Annick Castiaux, Carine Michiels, Isabelle Parmentier et Annick Sartenaer (Patrick De Coster à partir de fin 2019). L'équipe est entrée en fonction le 14 septembre 2017, jour de la rentrée académique.

Annick Castiaux est en charge de la politique de l'enseignement, de l'ancrage dans la société et de la communication. Carine Michiels se voit confier la politique de la recherche et du positionnement international. Isabelle Parmentier est mandatée pour gérer les affaires sociales des étudiant(e)s ainsi que la politique culturelle, sportive et du développement durable. Enfin, la politique du personnel est confiée à Annick Sartenaer (Patrick De Coster à partir de fin 2019). Ces vice-rectrices (et vice-recteur) sont les référentes (et référent) de chaque matière, elles en assureront la cohérence et donneront l'impulsion politique.

---

<sup>6</sup> Cf. Statuts coordonnés de l'ASBL UNamur.

Par ailleurs, Naji Habra a nommé quatre conseillers et conseillère aux compétences pointues pour des missions prioritaires. Parmi eux, Sabine Henry, qui s'est chargée de la pédagogie innovante PUNCH 2.0. et dont le mandat a pris fin en septembre 2018.

Enfin, le CA de l'UNamur a une présidente, Emily Hoyos. Son rôle est d'assurer le bon fonctionnement du CA dans l'intérêt général. En ce sens, elle préside les débats, assure le suivi des dossiers, supervise la rédaction des procès-verbaux. La présidente et le Recteur travaillent en tandem.

## 2. MENTORING ET ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE

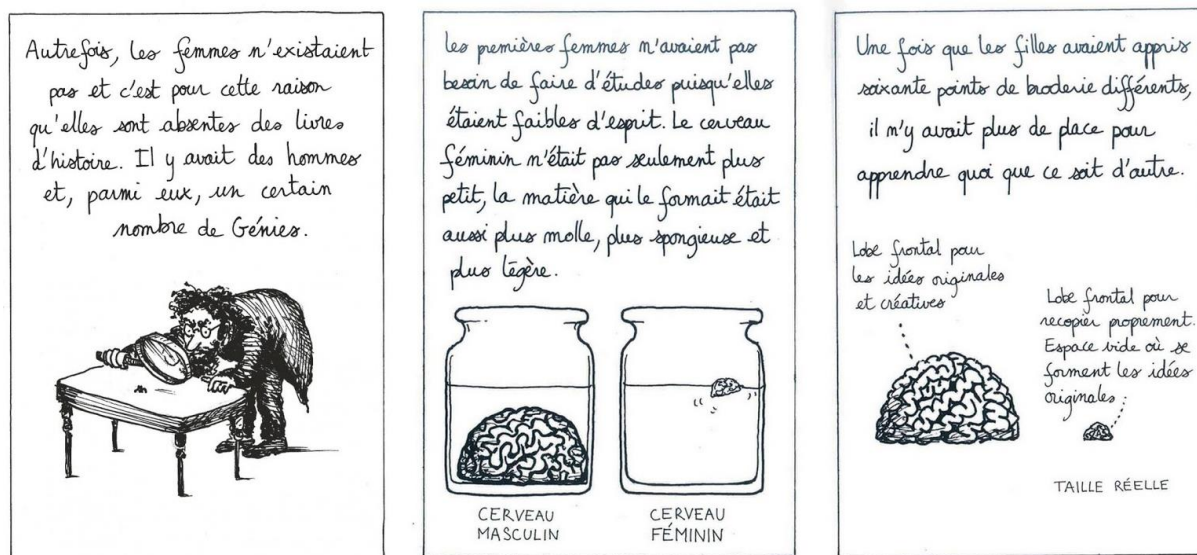
### *Charte européenne du chercheur et de la chercheuse et Code de conduite pour le recrutement*

L'Université de Namur a ratifié la Charte européenne du chercheur et de la chercheuses et le Code de conduite pour le recrutement des chercheuses et chercheurs ; ils visent à promouvoir une stratégie de ressources humaines susceptible d'améliorer les conditions de recrutement et de travail des chercheuses et chercheurs.

La Charte et le Code concernent notamment les principes relatifs à l'évolution de la carrière des scientifiques, à leurs statuts, leur évaluation et leur environnement de recherche, aux relations avec le ou la superviseuse, aux règles en matière de genre, de co-authorat et de propriété intellectuelle, au financement de la recherche, à la liberté de recherche et à la responsabilité professionnelle, à la transparence des méthodes de sélection et de recrutement et à la mobilité des chercheuses et chercheurs. La Charte et le Code contiennent également des principes consacrés au genre et à l'égalité, que la cellule Euraxess tâche de mettre en place de manière transversale.

### *Midi de l'Adre*

Nathalie Grandjean, personne de contact genre et maître de conférences, est intervenue à un midi de l'Adre le 21 mai 2019 sur le thème « Ni vues, ni connues : les femmes dans la recherche ». Elle y a évoqué l'invisibilité des femmes dans les sciences (notamment l'effet Matilda, phénomène qui veut que les femmes de science ne bénéficient que très peu des retombées de leurs découvertes, et cela au profit des hommes) et le biais androcentrique, c'est-à-dire le biais induit par « une vision masculine se prenant et se donnant pour une vision universaliste et s'ignorant donc comme point de vue spécifique et particulariste » (Devreux Anne-Marie (dir.), 2016, *Les sciences et le genre. Déjouer l'androcentrisme*, Rennes, PUR, Essais, p. 10). Une trentaine de personnes ont répondu présentes.



Extrait de l'ouvrage humoristique de Jacky Fleming, « Le problème avec les femmes », Dargaud, 2016.

### Midi des doctorantes et doctorants

Les midis sont un espace de parole offert au doctorantes et doctorants<sup>7</sup>. C'est un lieu d'écoute et d'échanges pour dégager des solutions sur une grande variété de thèmes, comme les relations avec les promoteurs et promotrices, les outils pour se faciliter la vie, les compétences transversales, continuer dans la carrière académique, le post-doc, le service à la société, la création d'un réseau de doctorantes et doctorants, la copromotion, faire une thèse en entreprise, débiter une thèse, les relations sociales au sein du labo...

Le 25 avril 2018, un midi a été consacré au sujet de la conciliation vie privée – vie professionnelle : « Etre parent et chercheur ». Une dizaine de personnes étaient présentes.

*Vous avez prévu d'avoir des enfants ou vous en avez déjà ? C'est très courageux ! Autant la thèse est une expérience intellectuelle, autant avoir des enfants est une leçon de vie. Est-ce que c'est le bon moment pour avoir un enfant ou pas ? Comment gérer l'après-thèse et une mobilité à l'étranger avec un bébé dans les bagages ? Votre vie va changer, votre organisation aussi. Il faudra jongler entre les horaires de la crèche, les pressions de votre promoteur, les demandes de votre conjoint et bien sûr les exigences des enfants.*

Ce midi sera organisé à nouveau le 14 mai 2020.

### "Ma thèse en 180 secondes"

"Ma thèse en 180 secondes" est un concours francophone international ayant pour missions principales :

- de mettre en lumière la relève scientifique dans toutes les disciplines;

<sup>7</sup> <https://www.unamur.be/services/euraxess/services-chercheurs/midis-doctorants>

- d'encourager les jeunes chercheuses et chercheurs à vulgariser leurs travaux de recherche;
- de les sensibiliser à l'importance du dialogue entre les sciences et la société;
- de leur offrir un contact direct avec le public;
- de leur permettre de réseauter avec des chercheuses et chercheurs d'autres disciplines et d'autres pays, tout en valorisant la langue française;
- de favoriser l'ouverture à d'autres publics, d'autres rencontres, d'autres cultures.

En 2019, le concours MT180 change d'organisation à l'UNamur. Le concours est à présent géré par le Confluent des Savoirs, cellule de diffusion des sciences de l'UNamur, en collaboration avec la cellule Euraxess (promotion de la recherche).

Le 31 mars 2019 s'est tenue la finale régionale dans le cadre du Printemps des Sciences.

Les candidates et candidats étaient :

- Marie-Ange Angladon (chimie);
- Sophie Ayama (biologie);
- Léa Chartier (chimie);
- Damien Detraux (biologie);
- Camille Huart (biologie);
- Amélie Lachapelle (droit).

Le jury était composé de :

- Annick Castiaux (vice-rectrice enseignement et professeure à la faculté d'Economie);
- Justine Fromentin (médiatrice scientifique - Confluents des Savoirs);
- François Nélis (Directeur de l'Administration de la communication).

Ce sont Camille Huart (1<sup>o</sup> prix), Amélie Lachapelle (2<sup>o</sup> prix) ainsi que Sophie Ayama (prix du public) qui ont représenté l'UNamur lors de la finale nationale à Mons le 22 mai 2019. Au terme de cette finale nationale, c'est Natacha Delrez (ULg) qui remporte le concours belge, et même le concours international qui se déroulait à Dakar en 2019.

### **3. COLLABORATIONS AVEC LES AUTRES ACTRICES ET ACTEURS DE LA PROMOTION DE L'EGALITE**

#### *Collaboration avec Sophia, le réseau belge d'études de genre*

Depuis 2014, Nathalie Grandjean est membre du CA de Sophia, le réseau belge d'études de genre. Sophia, le réseau belge des études de genre, est une asbl bilingue subventionnée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Sophia a pour missions de promouvoir et développer les recherches et enseignements en études de genre dans notre pays, d'insister sur leur pertinence sur le plan scientifique, et de montrer leur intérêt pour élaborer des politiques favorables aux femmes. Pour ce faire, Sophia veille à favoriser les contacts entre chercheuses et chercheurs travaillant dans des centres universitaires et autres et à faire le lien entre le mouvement des femmes et le monde scientifique. Tout ceci au-delà des communautés linguistiques, que Sophia cherche à rapprocher.

<http://sophia.be/index.php/fr/pages/view/3>

### *Collaboration avec l'Université des Femmes*

Le 22 octobre 2018, dans le cadre du cycle « Allô Docteur-e ! » Nouvelles thèses féministes, Nathalie Grandjean intervenait sur le thème « Corps et méthodes. Penser le corps avec Donna Jeanne Haraway ».

Le 15 mars 2018, l'Université des Femmes a clôturé son cycle de formations « Genre et enseignement : quelle éducation à l'égalité ? » par une table ronde intitulée « Genre et militantisme à l'université : quel avenir ? ». Y participaient :

- Florence DEGAVRE, professeure de socio-économie, Université catholique de Louvain
- Nathalie GRANDJEAN, professeure de philosophie, Université de Namur
- Bérengère MARQUES-PEREIRA, professeure de sciences politiques, Université libre de Bruxelles
- Valérie PIETTE, professeure d'histoire, Université libre de Bruxelles
- Tania VAN HEMELRYCK, professeure et conseillère du recteur pour la politique du genre, Université catholique de Louvain

### *Collaboration avec le Comité Femmes et Sciences lors de la journée d'études du 8 février 2018.*

A l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science (ONU), le Comité Femmes et Sciences organise, a organisé le jeudi 8 février 2018, une journée-rencontre lors de laquelle de jeunes chercheuses (jeunes dans la carrière ; "early stage") ont témoigné de leur engagement dans une carrière scientifique et/ou académique. Elles ont raconté les difficultés rencontrées et les solutions trouvées pour les surmonter. Elles ont également débattu des mesures à mettre en place pour les accompagner et les encourager tout au long de leur carrière académique. Cette journée a privilégié la parole des femmes, mais elle concerne tout autant les hommes, chercheurs et académiques.

Lors de cette journée, Fanny Hontoir, doctorante, est intervenue dans l'atelier 2 : « L'inscription internationale de la carrière de chercheuse est-elle compatible avec une vie familiale ? ». Claire Lobet-Maris a été rapportrice pour l'atelier 3 : « Comment concilier maternité et carrière dans la recherche académique ? », tandis que Anne-Catherine Heuskin y participait. A l'atelier 6 « Quelle autre vie que la carrière académique après le doctorat ? », participaient Muriel Guillaume comme présidente de séance et Marie-Ange Angladon comme doctorante. Aux dires de tous-tes, la journée fut un succès.

<https://www.ares-ac.be/fr/agenda/385-08-02-18-journee-rencontre-temoignages-carriere-des-jeunes-chercheuses-quelles-solutions-ont-elle-trouvees-pour-contourner-les-obstacles>

### Collaborations avec les acteur-e-s namurois-e-s

L'UNamur et la plateforme namuroise « Namur'elles<sup>8</sup> » collaborent régulièrement, en particulier lors d'événements ponctuels ou lors de la semaine du 8 mars. En 2018, c'est l'organisation conjointe de l'exposition « Garçon ou Fille... Un Destin pour la Vie ? Belgique, 1830-2000 », qui retrace l'évolution des représentations de la féminité et de la masculinité durant deux siècles en Belgique. Par le biais du jouet ou du vêtement, des rôles de père et mère, de l'école ou du monde du travail, elle montre combien ces idées ont marqué et marquent encore la vie des femmes et des hommes.

*L'histoire des relations qui se sont construites au fil du temps entre les hommes et les femmes forme un savoir indispensable pour comprendre la place que chacun et chacune occupe dans la société actuelle. Les idées sur la féminité et la masculinité, qui semblent « naturelles » à beaucoup, ne sont en réalité ni uniques ni immuables. Dominantes à certains moments, contestées à d'autres, elles se transforment ou disparaissent au cours du temps. Connaître leur histoire est fondamental pour déconstruire certaines idées reçues sur les rôles sexués et pour lutter contre les discriminations dont certaines sont encore bien perceptibles aujourd'hui.*

Le vernissage de l'exposition a eu lieu le jeudi 1er mars 2018 à 17h30 à la BUMP, en présence du Collège et du Conseil Communal de la Ville de Namur. Claudine Marissal, historienne et archiviste du Carhif, proposa une visite guidée de l'exposition.

### Collaboration avec les CHEFF

Les CHEFF sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2014. Ils fédèrent actuellement sept pôles associatifs dont les membres sont des jeunes Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queers, Intersexué·e·s (LGBTQI) 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. C'est un cercle étudiant **LGBTQI\*** à destination des étudiantes et étudiants et/ou des personnes de moins de 30 ans.

Depuis plus de 15 ans, il rassemble les étudiantes et étudiants de Namur autour des thèmes tels que la diversité des **préférences sexuelles** et des **identités de genre**, et ce quelles que soient les opinions ou le parcours scolaire de ses membres et, bien sûr, leur préférence sexuelle ou identité de genre.

La PCG collabore étroitement avec le CHEN, notamment sur les questions délicates des étudiantes et étudiants transgenres. En 2019, Chen était partenaire de la conférence du 14 novembre sur « l'identité de genre et l'orientation sexuelle ».

## 4. PROJET IAKA - RAPPORT DU SPRINT GENRE ET CIVILITES

---

<sup>8</sup> Namur'Elles est une plateforme qui réunit une quinzaine d'associations namuroises attentives aux droits des femmes. Elle poursuit trois objectifs : échanger 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 et poser un regard attentif aux droits des femmes sur les politiques communales.

<https://www.namur.be/fr/ma-ville/social/cohesion-sociale/egalite-des-chances/namurelles>



Le projet IAKA (Increase the Amount of Knowledge Available) s'inscrit dans la volonté de l'UNamur de faire fructifier son capital de données, en essayant de passer du stade de la donnée à celui de l'information, voire de la connaissance. Au travers de sprints (groupes concentrés sur un développement pendant une période courte et intensive) focalisés sur une problématique précise et réalisables à court terme, l'objectif de ce projet est d'élaborer de manière progressive le cadre du capital informationnel de notre institution.

Le sprint « genre et civilités » contribue à consolider le plan d'égalité à l'UNamur<sup>9</sup>, en faisant des recommandations visant à régler le problème des appellations discriminantes. Nathalie Bataille, Géraldine Battel, Laurent Boulanger, Isabelle Derycke, Xavier Druart, Jacques Gérard, Xavier Gillo, Nathalie Grandjean, Benjamin Noiset, Florine Oldenhove, Carole Payen, Robert Sporken et Sébastien Verbois ont participé au sprint. Le rapport complet comporte 26 pages, il se trouve en annexe du rapport genre 207-2018.

Il a été soumis au Conseil Rectoral du 4 juin 2018, qui en a pris connaissance. Il distingue deux états de maturité dans les propositions :

En ce qui concerne la partie 2 (Appellations discriminantes), la partie 3 (Utilisation du masculin et du féminin dans les textes) et la partie 5 (Nom et prénom d'usage), il marque son accord de principe sur les propositions et demandent que celles-ci soient transformées en propositions de décisions opérationnelles (et diffusables vers la Communauté).

En particulier, pour la partie 2 – Appellation discriminantes, il marque son accord de principe sur toutes les recommandations proposées :

- octroyer à toutes les employées leur nom de naissance comme nom officiel (2.1)
- faire en sorte que le nom du mari, qui suit le nom de l'employée mariée, disparaisse des courriers (2.2.)
- utiliser, pour toutes les employées, l'appellation Madame (2.3)
- uniformiser les différentes bases de données générant pour le moment différentes appellations pour la même personne, à l'exception de la base de données PURE (2.4)
- veiller à la féminisation des titres et fonctions (2.5).

De même, pour la partie 3 – Utilisation du masculin et du féminin dans les textes et la partie 5 – Nom et prénom, le Conseil rectoral marque son accord de principe pour les recommandations énoncées dans le rapport.

## 5. RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION INCLUSIVE

L'Université de Namur se positionne en faveur d'une communication inclusive qui se veut respectueuse de chacune et de chacun. Elle a dès lors publié des recommandations pour une communication inclusive, dont l'objectif est de sensibiliser la communauté universitaire à l'intérêt de communiquer sans discriminer. Cet outil propose un éventail de recommandations concrètes, accompagnées d'exemples, à pratiquer tant à l'écrit qu'à l'oral.

---

<sup>9</sup> <https://www.unamur.be/genre/ressources/Plan>

## RÉCAPITULATIF DES RECOMMANDATIONS POUR UNE COMMUNICATION INCLUSIVE

1. Féminiser les titres et professions (« Madame la directrice »).
2. Privilégier :
  - les formes épiciènes (identiques au masculin et féminin : « les scientifiques »)
  - les termes collectifs (« le corps enseignant »)
3. Dédoubler les expressions (« les étudiants et étudiantes »).
4. Proposer des cases « /Madame/ Monsieur/Autre » dans les formulaires, si cette information est nécessaire.
5. Éviter l'hétéronormativité.
6. Présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes sans réserver aux femmes les questions sur la vie personnelle.
7. Utiliser des visuels qui reflètent la diversité de la société, sans reproduire de stéréotypes

Afin de faire vivre ces recommandations et d'encourager leur utilisation par la communauté universitaire, une **capsule vidéo de sensibilisation** a été réalisée avec le service audio-visuel et diffusée sur les réseaux sociaux. Cette vidéo « Episode 1 – Genre et diversité » s'inscrit dans la série de capsules Genre et diversité et peut être visionnée notamment sur la chaîne Youtube du service audio-visuel.



## 6. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Afin de mener une lutte active contre le harcèlement moral et sexuel et contre les agressions, l'Université de Namur a entrepris de consolider la procédure en la matière. Le centre social (Vie du Campus), le Service interne pour la protection et la prévention au travail (SIPPT) et la cellule genre et diversité travaillent, à cet effet, en synergie. Une campagne d'information et de sensibilisation, destinée à la fois à conscientiser la communauté universitaire à la notion de consentement et à ses contours, et à communiquer les détails de la procédure à suivre pour les victimes et témoins de harcèlement (moral, physique ou sexuel) ou d'agression, verra le jour en 2020.

D'autres initiatives de sensibilisation seront menées par des membres du groupe de travail Réduction des risques (cercles étudiants, AGE, plannings familiaux, asbl...), initié par le Centre médico-psychologique, en partenariat avec la cellule genre et diversité. Une première réunion a eu lieu à cet effet le 19 novembre 2019, et aboutira en 2020 à des actions de sensibilisation au consentement organisées par des cercles en partenariat avec des associations telles que le planning familial le Blé en herbe, O'Yes, la Fédération des centres pluralistes de plannings familiaux, ou encore l'asbl Vie féminine.

## 7. CONFÉRENCES

Grande conférence d'Eliane Viennot : « La langue française est-elle sexiste ? »

Le 29 octobre 2019, le service culture de l'UNamur invitait la linguiste française à faire « une analyse, en humour et en finesse, de la langue de Voltaire ».

**ELIANE VIENNOT**  
La langue française est-elle sexiste ?

29/10 19h45

librairie point virgule UNIVERSITÉ DE NAMUR

Depuis une quarantaine d'années, les pays francophones ont engagé une réflexion sur leur langue, afin d'accompagner la marche vers l'égalité des sexes dont ils se disent partie prenante. Ce travail a débouché ici et là sur des guides, des circulaires, des lois, de nouveaux usages... Qu'est-ce qui explique la vigueur des polémiques que ce mouvement a parfois suscitées ? Dans quels domaines de la langue (vocabulaire, grammaire...) peut-on agir ? Que préconiser ? L'Académie est-elle encore un obstacle ? Le propos montrera que le français a moins besoin d'être féminisé que démasculinisé, puisqu'il l'a été délibérément depuis le xvii<sup>e</sup> siècle – en dépit des protestations de ses usager·es. Il s'attachera à montrer que, loin d'être complexe au point de devoir être laissée à des spécialistes, la langue est un bien commun sur lequel chacun·e peut aujourd'hui réfléchir et agir d'un point de vue citoyen.

### Conférences Genre et diversité

Les 14 et 15 novembre ont eu lieu une série de mini-conférences sur différents thèmes en lien avec le genre et la diversité, qui ont rassemblé chacune en moyenne une vingtaine, et parfois une trentaine de participants et participantes (des membres de l'équipe rectorale, académiques, chercheur·es, membres du personnel ATG, étudiants et étudiantes, et quelques externes, issues d'associations ou d'autres universités).

#### **Consentement : quand je dis non, c'est non. Quand je ne dis rien, c'est oui ?** *Patricia Mélotte, ULB*

À partir de quand un comportement relève-t-il du harcèlement sexuel ? Il n'y a pas eu de « non » : est-ce un viol ? Je suis victime ou témoin : que faire ?

L'intervenante, Patricia Mélotte (ULB), a déconstruit les mythes inhérents à la culture du viol, souvent véhiculés dans la culture, tels que "la victime l'a cherché", "ce n'est pas la faute du violeur : il a des pulsions incontrôlables", "elle a menti" (on estime que seulement 2% des accusations de viol sont fausses - le même pourcentage que pour n'importe quel autre délit), et elle a rappelé qu'il existe autant de victimes que de façons de réagir et que la plupart des violences sont commises par des proches (loin de la figure du violeur en cagoule tapi au fond des ruelles - même si cela existe aussi).

#### **Identité de genre et orientation sexuelle** *David Paternotte, ULB* (en partenariat avec le Cercle hen)

Non, un homme efféminé n'est pas nécessairement homosexuel, et une femme qui adopte un style dit « masculin » n'est pas nécessairement lesbienne... et vice-versa. Et d'ailleurs, si l'on pensait au-delà de la binarité ?

L'intervenant, David Paternotte (ULB), a historicisé les concepts d'hétérosexualité (qui désignait une perversion sexuelle avant de devenir une norme) et d'homosexualité : l'appréhension de l'homosexualité comme étant un "douloureux problème" est relativement récente ; la représentation de l'homosexualité comme étant une essence (on est homosexuel versus on a des pratiques homosexuelles), influencée par les discours médicaux, date des années 60. L'intervenant a par ailleurs invité le public à penser au-delà de la binarité. S'en est suivie une présentation de Chen.

#### **Le plafond de verre dans la carrière académique** *Annalisa Casini, UCL*

Loin d'être une exception dans le panorama des Universités francophones de Belgique, l'UNamur ne compte que 27% de femmes parmi son personnel académique. Quelles sont les raisons de ces inégalités si répandues ? Quelles pistes de solutions peuvent être envisagées ? Plus généralement, quelle est la place des minorités dans nos universités ?

Quels sont les obstacles invisibles qui expliquent la faible représentation des femmes parmi les professeurs d'université ? L'intervenante, Annalisa Casini (UCL), a avancé quelques chiffres et des explications à différents niveaux : individuel (par exemple, l'intériorisation des normes de genre), organisationnel (par exemple, la composition des commissions de recrutement ou l'encadrement différencié des doctorants et des doctorantes) et sociétal (par exemple, la valorisation de la recherche au détriment de l'enseignement, les tâches parentales et domestiques qui restent majoritairement à charge des femmes...). Elle a ensuite présenté des pistes d'action possibles, parmi lesquelles la mesure cascade mise en oeuvre à l'ULB, relative aux promotions dans le corps académique.

**Racisme et sexisme ordinaires** *Yvoire de Rosen, collectif afroféministe Mwanamke*

Malgré de bonnes intentions, il arrive que nos propos trahissent un biais inconscient. Je ne suis pas raciste/sexiste, mais... puis-je en dire autant des représentations que j'ai intériorisées et qui orientent mes discours au quotidien ?

L'intervenante, Yvoire de Rosen du collectif afroféministe Mwanamke, a sensibilisé les participant·es à la nécessité d'adopter une grille de lecture intersectionnelle, qui tienne compte de l'imbrication des différentes formes d'oppression (tels que le sexisme, le racisme, ou encore les rapports de classe, l'âgisme, le validisme...). Le racisme et le sexisme ordinaires portent ce nom, car ils sont perçus comme "pas graves". L'humour en constitue un levier important. Il n'est pas question de mauvaises intentions, mais de biais cognitifs inconscients. Les échanges avec le public ont permis de donner quelques exemples vécus de "micro-agressions" racistes, sexistes ou âgistes, et de mesurer leur omniprésence dans notre quotidien.

## 8. COLLABORATIONS AVEC DES ACTRICES ET ACTEURS CULTURELS

En complément des conférences citées ci-dessus, l'Université de Namur s'est associée à des associations culturelles namuroises pour intégrer au programme genre et diversité la projection de films consacrés à des thématiques en lien avec le genre et la diversité :

- « Portrait de la jeune fille en feu » de Céline Sciamma, en partenariat avec les Grignoux : la projection a été précédée d'une présentation par Anne-Sophie Tirmarche, attachée genre et diversité, et Nathalie Grandjean, personne de contact genre, qui ont expliqué la genèse de la cellule genre et diversité à l'UNamur et fait des liens entre les conférences organisées, le film et l'actualité. Environ 80 personnes ont participé à la projection ;



Après *Bande de filles*, Céline Sciamma signe son premier film d'époque et nous offre une véritable leçon d'art sur le regard, le désir et l'émancipation féminine.

PRIX DU SCÉNARIO AU FESTIVAL DE CANNES 2019

1770. Marianne est peintre et doit réaliser le portrait de mariage d'Héloïse, une jeune femme qui vient de quitter le couvent. Héloïse résiste à son destin d'épouse en refusant de poser. Marianne va devoir la peindre en secret. Introduite auprès d'elle en tant que dame de compagnie, elle la regarde.

Si la réalisatrice a reçu le prix du scénario à Cannes, on saluera aussi sa mise en scène, qui joue subtilement sur la lumière et la composition des plans pour rappeler l'inspiration première du film, son cœur et son rayonnement : le tableau.

Dans le cadre des mini-conférences « Genre et diversité » organisées par l'UNamur/ Genre et Diversité les 14 et 15 novembre sur les thèmes du consentement, du sexisme, de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle.

EN PARTENARIAT AVEC UNAMUR



La projection sera précédée d'une **PRÉSENTATION** par Anne-Sophie TIRMARCHE, attachée Genre et Diversité, et le Dr Nathalie GRANDJEAN, référente Genre à l'UNamur et administratrice de *Sophia*, réseau belge des études de genre

Cinéma Caméo - Les Grignoux asbl Rue des Carmes, 49 - 5000 Namur Infos et préventes : [www.grignoux.be](http://www.grignoux.be)



- La saison 2 de « La théorie du Y », websérie consacrée au thème de la bisexualité, en partenariat avec le Delta. Environ 150 personnes ont participé à la projection et à la rencontre avec l'équipe du film au Delta. La saison 2 fait découvrir aux spectateurs et spectatrices des lieux militants LGBTQI à Bruxelles, et continue de déconstruire les idées reçues sur la bisexualité. Proposée à l'étage, l'expo Les inverties donnait la parole à 11 femmes et démontait les préjugés sur l'amour entre femmes. Remarque : la série est disponible via le lien <https://www.rtf.be/webcreation/webseries/la-theorie-du-y/accueil>

Toujours en partenariat avec le Delta, le 28 novembre, un Wikithon Hack the gender gap a été



organisé. Il s'agissait de donner à des femmes qui se sont illustrées dans les arts et les sciences la visibilité qu'elles méritent sur Wikipédia, une encyclopédie dont 83% des pages consacrées à des personnes importantes concernent des hommes...

# Conclusions

Quelles conclusions tirer de ce rapport ? Pour rappel, celui-ci est composé de quatre parties. La première partie (1) 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. En voici les enseignements majeurs :

- En 2018-2019, le nombre global d'**étudiantes** reste supérieur à celui d'étudiants (3595 femmes, 2704 hommes). Sans surprise, le **choix des domaines d'études** continue de concéder aux clichés de genre, en l'occurrence la division sexuelle du travail : aux étudiantes, les domaines associés au *care* et à l'enseignement, aux étudiants les domaines des sciences exactes.
- Pour la première fois depuis 2015, on observe une **parité dans les premières inscriptions au doctorat**, avec même un léger avantage féminin (54 %). Des mesures contre le « syndrome du tuyau percé » (métaphore désignant la tendance des femmes, dans des contextes masculins, à disparaître au fur et à mesure de l'avancement de carrière) s'avéreront sans doute nécessaires pour conserver cette parité...
- **La situation du personnel scientifique reste préoccupante.** Il concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel. Or, les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. Les femmes sont surtout représentées chez les scientifiques définitifs (62 %) et dans le personnel administratif, technique et de gestion (ATG) de niveau 2 et de niveau 1 (respectivement 65 % et 62 % de l'effectif). Par contre, la représentation féminine dans la filière informatique, déjà faible auparavant, est en chute libre et atteint à peine 6 % cette année.
- **Les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes** – le plus grand nombre de contrats féminins se concentre dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles. Les chiffres récoltés continuent de nous interpellent, car la part largement moindre (27 %) des femmes dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques.
- Enfin, en matière de **représentativité dans les organes de décision**, un constat s'impose : on est **loin de la parité**. Une répartition plus équilibrée dans nos cénacles universitaires reste à atteindre, puisque ceux-ci sont actuellement composés de 31 % de femmes, et présidés par des hommes dans 81 % des cas. Le seul organe paritaire à ce jour est le Conseil de l'Enseignement (les chiffres rejoignent les clichés), et le Conseil de gestion s'en approche. De la même manière, une répartition plus équilibrée reste à atteindre dans certains cénacles comme les présidences des instituts de recherche ou les décanats.

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).

Du point de vue de l'enseignement (2), il faut d'abord souligner le succès croissant du Master interuniversitaire de spécialisation en Études de genre : 99 étudiantes et étudiants s'y sont inscrits en 2019.

Au niveau de la recherche (3), les activités, publications et thèses soutenues attestent d'une attention importante au genre comme champ et outil de recherche.

Quant aux services à la société (4), on constate que la thématique genre est intégrée dans les services de médiation culturelle et scientifique de l'UNamur, notamment en ce qui concerne la représentativité des femmes et des minorités. La mise en relation, proposée par la Fucid, de femmes vivant en Belgique avec des résidentes du centre d'accueil Croix-Rouge « Pierre Bleue » d'Yvoir, s'inscrit dans cette dynamique.

La dernière partie de ce rapport (5) 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. À noter tout d'abord, l'engagement d'une attachée au genre et à la diversité, l'adoption de recommandations pour une communication inclusive, ainsi que l'organisation de deux journées de conférences les 14 et 15 novembre. Soulignons aussi l'ouverture de chantiers primordiaux, tels que l'amélioration de la procédure en cas de harcèlement moral et sexuel – un travail qui se poursuivra début 2020 avec les services concernés. Enfin, les collaborations avec les autres actrices et acteurs de la promotion de l'égalité se poursuivent, et celles qui nous lient avec des actrices et acteurs culturels, comme le Delta, s'intensifient.