



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

CLAIRE LOBET - SANDRA MAZURELLE D'ANGELO

ALEXIS VAN ESPEN – LAURENCE HENNUY

ÉDITION DU VENDREDI 28 OCTOBRE 2016

Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



Table des matières

Le mot du Recteur.....	4
TITRE 1 : LES INDICATEURS.....	6
Communauté étudiante.....	7
Précisions méthodologiques.....	8
Inscriptions.....	10
Diplômes	18
Le personnel de l'Université.....	26
Année 2015-2016	27
TITRE 2 : LES POLITIQUES MENÉES PAR L'UNAMUR POUR FAVORISER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES.....	34
Initiatives institutionnelles	35
Les constats et les acquis.....	36
2015-2016. L'année des chercheur-es.....	38
Les points d'attention pour le futur	44
Personnes et organes en charge de la question du genre à l'UNamur	47
Visibilité	48
TITRE 3 : LA QUESTION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT.....	49
TITRE 4 : LA QUESTION DU GENRE DANS LA RECHERCHE.....	54
Programmes de recherche	55
Publications	56
Activités	57
Projets.....	59
Chaires de recherche attribuées à des femmes	60
Les lauréates de l'UNamur en 2014-2015	61
Les Missions scientifiques	62
Thèses et mémoires.....	63
Thèses.....	63
Memoires	63
TITRE 5 : LES BONNES PRATIQUES EN FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES.....	64
Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel.....	67
Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels	74

Principales bonnes pratiques développées dans l'enseignement	83
Principales bonnes pratiques développées dans la recherche.....	88
Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société	91
Autres bonnes pratiques	93

Le mot du Recteur

Ce second rapport sur la politique de Genre dans notre Université est, pour moi, l'occasion de constater aujourd'hui une réelle normalisation de la question du genre au sein des instances académiques et politiques de notre université. Nous avons donc définitivement dépassé la période initiale qui interrogeait la sous-représentativité des femmes dans la sphère professionnelle de notre université.

Au travers des actions menées par son Vice-Rectorat Qualité & Genre, que je tiens à remercier ici, l'UNamur s'est engagée dans une réflexion critique sur ses habitudes institutionnelles.

L'idée désormais est de mettre en évidence – pour mieux s'en libérer – les préjugés inconscients influant sur l'évaluation de l'excellence ainsi que tous les obstacles professionnels manifestes ou latents auxquels doit faire face notre personnel féminin.

Il s'agit également de rechercher les moyens de renforcer la promotion des femmes hautement qualifiées. Il s'agit surtout de remédier au constat flagrant des arrêts trop fréquents de la carrière académique, constatés chez les doctorantes et les post-doctorantes.

Les actions mises en œuvre à l'Université de Namur, grâce au soutien des autorités politiques, et décrites dans ce rapport, constituent certes des avancées. Pourtant les chiffres cités prouvent que le passage à la carrière académique reste très problématique pour les femmes avec les points de passages obligés que sont le doctorat et le ou les post-doctorats. Durant cette année académique 2016-2017, nous poursuivrons notre réflexion et nos actions, en particulier afin de mieux concilier vie privée et vie scientifique et

ce au plus grand bénéfice de tous et des femmes chercheuses et enseignantes en particulier.

Nous ne souhaitons en rien sacrifier à la culture d'excellence académique de notre Institution. Bien au contraire. Nous entendons la magnifier en y introduisant l'équilibre nécessaire à la prise en compte de valeurs non discriminantes et respectueuses de la réalité vécue par les chercheuses et les enseignantes de notre université.

Yves POULLET

Recteur de l'Université de Namur



TITRE 1 : LES INDICATEURS

Communauté étudiante



Crédit photo : Université de Namur.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

Population étudiante

La population étudiante considérée reprend les inscriptions principales *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.

Diplômes

Les diplômes concernent les étudiants en fin de cycle (bachelier, master ou doctorat, par exemple). 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 2015 fait référence à l'année 2015-2016.

Points de pourcentage (pdp)

L'expression « pdp » fait référence aux « points de pourcentage », c'est-à-dire une différence de pourcentages.

Seuils indicatifs

La **parité** est une situation dans laquelle on retrouve 50% d'hommes et 50% de femmes.

La **mixité** est une situation qui répond au critère $[1/3, 2/3]$, autrement dit dans laquelle la proportion de femmes ou d'hommes est comprise entre $1/3$ et $2/3$. La parité est un cas particulier de la mixité.

La **disproportion** est une situation non mixte. On peut distinguer une disproportion en faveur des femmes (plus de $2/3$ de femmes) ou en faveur des hommes (plus de $2/3$ d'hommes).

Dans les tableaux, la mixité ne se signale par aucun format particulier ; une disproportion en faveur des femmes est signalée par un fond jaune ; une disproportion en faveur des hommes est signalée par un fond rouge. Le tableau suivant illustre ces possibilités.

Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes

		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	37.50	62.50	100
3	Langues et Lettres	80.42	19.58	100
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	50.98	49.02	100

		Femme	Homme	Somme
5	Information et communication	62.50	37.50	100
6	Sciences politiques et sociales	43.18	56.82	100
7	Sciences juridiques	65.70	34.30	100
9	Sciences économiques et de gestion	40.84	59.16	100
11	Sciences médicales	66.51	33.49	100
12	Sciences vétérinaires	74.05	25.95	100
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69.34	30.66	100
17	Sciences	31.84	68.16	100
	Somme	57.24	42.76	100

INSCRIPTIONS

Étudiants - Catégorie d'études * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; année académique 2015-2016.

Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; 2015 ; Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes Décompte

	Femme	Homme	Somme
Baccalauréat	59.47	40.53	100
Master 120	45.67	54.33	100
Master 60	26.69	73.31	100
Somme	57.24	42.76	100

	Femme	Homme	Somme
Baccalauréat	3234	2204	5438
Master 120	195	232	427
Master 60	63	173	236
Somme	3492	2609	6101

Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

	2013	2014	2015
Baccalauréat	0.57	0.59	0.59
Master 120	0.42	0.44	0.46
Master 60	0.20	0.20	0.27

Étudiants - Secteur * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; année académique 2015-2016.

Étudiants - Secteur * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	31.84	68.16	100
Secteur Sciences de la santé	68.91	31.09	100
Secteur Sciences humaines et sociales	55.17	44.83	100
Somme	57.24	42.76	100

Étudiants - Secteur * Sexe ; 2015 ; Décompte

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	291	623	914
Secteur Sciences de la santé	1702	768	2470
Secteur Sciences humaines et sociales	1499	1218	2717
Somme	3492	2609	6101

Étudiants - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

	2013	2014	2015
Secteur Sciences	0.27	0.31	0.32
Secteur Sciences de la santé	0.67	0.69	0.69
Secteur Sciences humaines et sociales	0.54	0.56	0.55

Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes

Domaine (Paysage)		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	37.50	62.50	100
3	Langues et Lettres	80.42	19.58	100
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	50.98	49.02	100
5	Information et communication	62.50	37.50	100
6	Sciences politiques et sociales	43.18	56.82	100
7	Sciences juridiques	65.70	34.30	100
9	Sciences économiques et de gestion	40.84	59.16	100
11	Sciences médicales	66.51	33.49	100
12	Sciences vétérinaires	74.05	25.95	100
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	69.34	30.66	100
17	Sciences	31.84	68.16	100
	Somme	57.24	42.76	100

Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Décompte

Domaine (Paysage)		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	15	25	40
3	Langues et Lettres	230	56	286
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	130	125	255
5	Information et communication	25	15	40
6	Sciences politiques et sociales	57	75	132
7	Sciences juridiques	634	331	965
9	Sciences économiques et de gestion	408	591	999
11	Sciences médicales	868	437	1305
12	Sciences vétérinaires	411	144	555
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	423	187	610
17	Sciences	291	623	914
	Somme	3492	2609	6101

Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

Domaine (Paysage)		2013	2014	2015
1	Philosophie	0.47	0.37	0.38
3	Langues et Lettres	0.83	0.85	0.80
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0.49	0.50	0.51
5	Information et communication	0.66	0.65	0.62
6	Sciences politiques et sociales	0.51	0.55	0.43
7	Sciences juridiques	0.65	0.65	0.66
9	Sciences économiques et de gestion	0.38	0.40	0.41
11	Sciences médicales	0.63	0.65	0.67
12	Sciences vétérinaires	0.74	0.79	0.74
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0.71	0.70	0.69
17	Sciences	0.27	0.31	0.32

COMMENTAIRES

EN 2015

En 2015, on a compté plus d'inscriptions féminines (18,94% points de pourcentage) que de masculines au premier cycle.

La courbe s'inverse dans le deuxième cycle, dans une proportion plus grande pour le master 60 que pour le master 120. On remarque donc une décroissance des inscriptions féminines d'un cycle à l'autre. Cette inversion est explicable par la structure de notre offre de Master où les domaines féminisés sont moins présents au niveau des Masters.

Aucun des cycles ne révèle de mixité [1/3, 2/3] dans les inscriptions. Le Master 60 voit, par contre, ses inscriptions masculines largement excéder cette mixité, en atteignant les 73,31%.

Cette tendance peut aisément s'expliquer par la nature même de la structure de l'enseignement de l'UNamur qui offre des filières complètes dans certains domaines d'études seulement¹ et propose des masters 120 et 60 principalement dans des filières scientifiques et en sciences économiques et de gestion.

La vieille – et très sexiste – affirmation « aux filles les Lettres, aux garçons les sciences » semble toujours d'actualité puisque les chiffres mettent en exergue que :

- C'est dans le domaine des Lettres et des Langues qui est le plus féminisé (80,42% d'inscriptions féminines contre 19,58% d'inscriptions masculines)
- C'est le domaine des sciences qui est le moins féminisé (31,84% d'inscriptions féminines contre 68,16% d'inscriptions masculines).

De la même manière, la dichotomie existante entre le « care » et le « faire » comme explication genrée² aux faibles taux d'inscriptions féminines en sciences semble se confirmer également en 2015 à l'UNamur :

¹ Filières complètes en sciences économiques et de gestion, en sciences informatiques, en sciences et en sciences biomédicales

- Tous les domaines s’approchant, égalisant ou surpassant la mixité [1/3, 2/3] en faveur des inscriptions féminines relèvent de la définition même des orientations professionnelles destinées à prendre soin des autres, à répondre à leurs besoins.
- Le domaine des Sciences est le seul qui atteint et dépasse légèrement la mixité [1/3, 2/3] en faveur des inscriptions masculines.
- Les Sciences politiques et sociales et les Sciences économiques et de gestion confirment la prédominance masculine dans les domaines du « faire ».

Cependant, le détail des chiffres offre un tableau plus nuancé, dans la mesure où le différentiel des inscriptions femmes/hommes dans le domaine des Sciences est significativement moins important (68,16%-31,84=36,32) que dans celui des Langues et Lettres (80,42%-19,58%=60,84).

A l’UNamur en 2015, le Secteur le plus féminisé est celui des Sciences de la santé (68,91%), suivi de celui des Sciences humaines et sociales (55,17%, soit 1499 des 3492 inscriptions féminines totales) ; le moins féminisé étant celui des Sciences (31,84%).

Comme pour les inscriptions par domaines, à première vue, ce sont donc une fois encore les secteurs relevant du « care » qui sont privilégiés par les étudiantes.

On remarque que la mixité [1/3, 2/3] est légèrement dépassée en faveur des filles dans le Secteur des Sciences de la santé (68,91 pour 31,09%), ainsi que dans celui des Sciences pour les garçons (68,16 pour 31,84) pour une proportion presque identique.

Dans le Secteur des Sciences humaines et sociales, les inscriptions féminines sont majoritaires (55,17%).

DE 2013 A 2015

Les tableaux par domaine donnent, pour les trois années considérées, le pourcentage d’inscriptions féminines à l’Université de Namur, répondant ainsi aux questions suivantes :

1. Quels sont les domaines les plus et moins féminisés dans notre institution depuis 3 ans ?
2. Comment les inscriptions féminines de chaque domaine ont évolué depuis 3 ans ?
3. Quels domaines semblent proches de la parité ?
4. Quels domaines respectent le critère [1/3, 2/3] en faveur des femmes ?

² L'éthique du *care* propose une différence dans l'ordre social, en y mêlant - à tort - une caractéristique de genre conduisant à l'attribuer à la femme. Traduit par soin, elle implique une orientation vers une activité destinée à ceux à qui en ont objectivement besoin : les enfants, les handicapés, les personnes âgées. Apparaît ainsi une dichotomie entre le « prendre soin de la Société » et le « développer la Société ».

De 2013 à 2015 à l'UNamur on constate un bel équilibre des inscriptions féminines

Philosophie

La quasi parité de 2013 s'est vue dégradée en 2014 et plus encore en 2015. Il est important de souligner que cette évolution joue sur des petits chiffres en termes absolus et demande dès lors d'être validée par les chiffres des autres universités de la FWB

Sciences médicales

Ce domaine bénéficie d'une augmentation annuelle de 2 points de pourcentage des inscriptions féminines sur les trois dernières années.

Sciences vétérinaires

2015 marque un retour au taux d'inscriptions de 2013, avec une chute de 5 points de pourcentage par rapport à 2014.

Depuis 3 ans, ce domaine dépasse largement, et de manière constante le critère de mixité [1/3, 2/3] en faveur des filles.

Sciences biomédicales et pharmaceutiques

Depuis 2013, ce domaine affiche une mixité [1/3, 2/3] en faveur des filles. On observe cependant une très légère diminution des inscriptions féminines depuis 2012.

Sciences

On remarque que dans les Sciences, les inscriptions féminines atteignent progressivement le tiers des inscriptions totales, même si cette augmentation semble ralentir en 2015.

Ce domaine reste cependant le moins féminisé ces 3 dernières années.

Langues et Lettres

Dans ce domaine, pourtant le plus féminisé, on constate un léger recul, puisqu'on passe de 85% à 80% d'inscriptions féminines entre 2014 et 2015, soit la seconde plus forte baisse après les Sciences politiques et sociales.

Histoire, histoire de l'art et archéologie

Ici, la parité hommes/femmes est présente, même si l'on constate une progression des filles au cours des 3 dernières années.

Information et communication

Ce domaine est marqué par une mixité [1/3, 2/3] en faveur des filles, malgré un léger recul de celles-ci constaté depuis 2013.

Sciences politiques et sociales

Si le domaine affiche une quasi parité hommes/femmes jusqu'en 2014, on observe en 2015 un recul important de 10 points de pourcentage.

Sciences juridiques

Ce domaine est marqué par une mixité [1/3, 2/3] en faveur des filles confirmée depuis ces 3 dernières années.

Sciences économiques et de gestion

Ce domaine confirme et renforce ces 3 dernières années une mixité [1/3, 2/3] en faveur des garçons. Il est, avec celui des Sciences, le domaine le plus masculin.

En conclusion, on peut classer les domaines en 3 catégories :

- Les domaines les plus proches de la parité : Histoire, histoire de l'art et archéologie
- Les domaines à mixité en faveur des filles : Sciences médicales, Sciences vétérinaires, Sciences biomédicales et pharmaceutiques, Langues et Lettres, Information et Communication, Sciences juridiques.
- Les domaines à mixité en faveur des garçons : Philosophie, Sciences, Sciences politiques et sociales, Sciences économiques et de gestion.

DIPLÔMES

Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; année académique 2015-2016.

Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes

	Femme	Homme	Somme
Baccalauréat	62.74	37.26	100
Master 120	48.25	51.75	100
Master 60	29.09	70.91	100
Somme	58.	41.01	100

	Femme	Homme	Somme
Baccalauréat	532	316	848
Master 120	69	74	143
Master 60	16	39	55
Somme	617	429	1046

Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

	2013	2014	2015
Baccalauréat	0.62	0.65	0.63
Master 120	0.42	0.47	0.48
Master 60	1.00		0.29

Diplômes obtenus - Secteur * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; année académique 2015-2016.

Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; 2015 ;
Pourcentages en lignes

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	41.57	58.43	100
Secteur Sciences de la santé	66.84	33.16	100
Secteur Sciences humaines et sociales	58.85	41.15	100
Somme	58.99	41.01	100

Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; 2015 ;
Décompte

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	69	97	166
Secteur Sciences de la santé	252	125	377
Secteur Sciences humaines et sociales	296	207	503
Somme	617	429	1046

Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filter : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

	2013	2014	2015
Secteur Sciences	0.35	0.48	0.42
Secteur Sciences de la santé	0.71	0.66	0.67
Secteur Sciences humaines et sociales	0.58	0.64	0.59

Diplômes obtenus - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Pourcentages en lignes

Diplômes obtenus - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Décompte

		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	50.00	50.00	100
3	Langues et Lettres	94.23	5.77	100
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	48.98	51.02	100
5	Information et communication	58.82	41.18	100
6	Sciences politiques et sociales	45.45	54.55	100
7	Sciences juridiques	71.24	28.76	100
9	Sciences économiques et de gestion	44.55	55.45	100
11	Sciences médicales	59.17	40.83	100
12	Sciences vétérinaires	71.23	28.77	100
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	82.56	17.44	100
17	Sciences	41.57	58.43	100
	Somme	58.99	41.01	100

		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	4	4	8
3	Langues et Lettres	49	3	52
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	24	25	49
5	Information et communication	10	7	17
6	Sciences politiques et sociales	10	12	22
7	Sciences juridiques	109	44	153
9	Sciences économiques et de gestion	90	112	202
11	Sciences médicales	129	89	218
12	Sciences vétérinaires	52	21	73
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	71	15	86
17	Sciences	69	97	166
	Somme	617	429	1046

Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe ; Proportion de femmes ; 2013 - 2015 ; Décompte

Filtre : Inscriptions principales et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014 à 2015-2016.

		2013	2014	2015
1	Philosophie	0.50	0.56	0.50
3	Langues et Lettres	0.84	0.89	0.94
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0.58	0.54	0.49
5	Information et communication	0.62	0.85	0.59
6	Sciences politiques et sociales	0.50	0.60	0.45
7	Sciences juridiques	0.67	0.69	0.71
9	Sciences économiques et de gestion	0.44	0.54	0.45
11	Sciences médicales	0.67	0.59	0.59
12	Sciences vétérinaires	0.76	0.86	0.71
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0.77	0.69	0.83
17	Sciences	0.35	0.48	0.42

Doctorats

Doctorats : premières inscriptions et diplômes - Secteur * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; année académique 2015-2016.

Premières inscriptions au doctorat - Secteur * Sexe ; 2015 ; Décompte

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	17	26	43
Secteur Sciences de la santé	4	3	7
Secteur Sciences humaines et sociales	10	7	17
Somme	31	36	67

Diplômes de doctorat - Secteur * Sexe ; 2015 ; Décompte

	Femme	Homme	Somme
Secteur Sciences	16	22	38
Secteur Sciences de la santé	4	1	5
Secteur Sciences humaines et sociales	10	9	19
Somme	30	32	62

Doctorat : premières inscriptions et diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe

Filtre : Inscriptions principales et actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; année académique 2015-2016.

1eres inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Diplômes de doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; 2015 ; Décompte
Décompte

Domaine (Paysage)		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	0	1	1
3	Langues et Lettres	1	1	2
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	1	1	2
6	Sciences politiques et sociales	2	1	3
7	Sciences juridiques	2	0	2
9	Sciences économiques et de gestion	4	3	7
12	Sciences vétérinaires	2	2	4
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	2	1	3
17	Sciences	17	26	43
	Somme	31	36	67

Domaine (Paysage)		Femme	Homme	Somme
1	Philosophie	2	1	3
3	Langues et Lettres	1	1	2
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	2	1	3
6	Sciences politiques et sociales			
7	Sciences juridiques	2	0	2
9	Sciences économiques et de gestion	3	6	9
12	Sciences vétérinaires	1	0	1
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	3	1	4
17	Sciences	16	22	38
	Somme	30	32	62

COMMENTAIRES

Ramenés aux Secteurs, la ventilation des premières inscriptions féminines au Doctorat montre qu'après le secteur Sciences, c'est celui des Sciences humaines et sociales qui est privilégié, celui des Sciences de la santé ne récoltant que 13% du total des doctorantes inscrites.

Les inscriptions féminines sont inférieures aux inscriptions masculines, mais l'écart est faible (5 garçons de plus sur un total de 67 doctorants).

Sur 9 domaines concernés par les premières inscriptions au Doctorat à l'UNamur en 2015-2016 :

- 4 concentrent un nombre plus important d'inscriptions féminines : Sciences politiques et sociales ; Sciences juridiques ; Sciences économiques et de gestion ; Sciences biomédicales et pharmaceutiques.
- 2 voient les inscriptions des garçons supplanter celles des filles : Sciences ; Philosophie.
- 3 sont à parité : Langues et Lettres ; Histoire, Histoire de l'art et Archéologie ; Sciences vétérinaires.

Le domaine des Sciences est celui qui compte le plus de doctorants inscrits. Cependant, et même si elles sont en infériorité numérique, c'est également dans ce domaine que les doctorantes sont les plus nombreuses, avec 17 des 31 inscriptions féminines.

Ramenés aux Secteurs, la ventilation des diplômes de Doctorat féminins montre qu'après le secteur Sciences (16), c'est celui des Sciences humaines et sociales qui est privilégié (10), celui des Sciences de la santé ne récoltant que 7,50% du total des docteurs, soit 4 diplômées sur 30.

Les diplômes de Doctorat obtenus en 2015-2016 à l'UNamur sont plus masculins que féminins, mais l'écart est faible (2 garçons de plus sur un total de 62 diplômés).

Sur 8 domaines concernés :

- 5 concentrent un nombre plus important de diplômes féminins : Philosophie ; Histoire, Histoire de l'art et Archéologie ; Sciences vétérinaires ; Sciences juridiques ; Sciences biomédicales et pharmaceutiques.
- 2 voient les inscriptions des garçons supplanter celles des filles : Sciences politiques et sociales ; Sciences.
- 1 fait apparaître la parité : Langues et Lettres

Le Secteur Sciences est celui qui compte le plus de doctorants diplômés (22 garçons pour un total de 38). Cependant, et même si elles sont en infériorité numérique, c'est également dans ce Secteur que les docteurs sont les plus nombreuses (16 sur 30).

Le personnel de l'Université



Crédit photo : Université de Namur.

ANNÉE 2015-2016

Précisions méthodologiques

Date de référence : 1^{er} février 2016.

Orientations : 1, 2, 6, 9.

Source : Service des ressources humaines.

Coefficients de paiement : Hommes

Hommes	Encadrement			A.T.O.							Total
	Académique	Scientifique	Total	Direction	Administratif	Technique employé	Technique ouvrier	Gestion	Spécialisé	Total	
Philo - Lettres	23	11	34	0	0	2	0	0	0	2	36
Droit	19	13	32	1	0	1	0	0	1	3	35
Sciences économiques	66	16	82	1	0	0	0	0	1	2	84
Contrats Recherche A	1	16	17	1	0	0	0	0	0	1	18
Total orientation A	109	56	165	3	0	3	0	0	2	8	173
Sciences + Atel.	59	50	109	0	1	27	0	0	7	35	144
Médecine	28	6	34	0	0	8	1	0	2	11	45
Informatique	20	13	33	0	0	0	0	0	1	1	34
Contrats Recherche B	1	43	44	0	1	5	0	1	2	9	53
Total orientation B	108	112	220	0	2	40	1	1	12	56	276
Services généraux	1	3	4	18	7	9	0	3	5	42	46

Hommes	Encadrement					A.T.O.					Total
	Académique	Scientifique	Total	Direction	Administratif	Technique employé	Technique ouvrier	Gestion	Spécialisé	Total	
Interfacultaires	1	13	14	5	6	7	0	2	26	46	60
Services sociaux	0	0	0	5	7	0	0	14	1	27	27
Sous-total	2	16	18	28	20	16	0	19	32	115	133
Patrimoine	9	4	13	5	2	1	0	1	3	12	25
Fucid	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
PUN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapefun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	2
Sous-total	9	4	13	7	3	1	0	1	3	15	28
Total général	228	188	416	38	25	60	1	21	49	194	610

Coefficients de payement : Femmes

Femmes	Encadrement					A.T.O.					Total
--------	-------------	--	--	--	--	--------	--	--	--	--	-------

	Académique	Scientifique	Total	Direction	Administratif	Technique employé	Technique ouvrier	Gestion	Spécialisé	Total	
Philo - Lettres	15	22	37	0	6	0	0	0	0	6	43
Droit	5	24	29	0	4	1	0	0	0	5	34
Sciences économiques	18	24	42	2	9	0	0	0	0	11	53
Contrats Recherche A	0	31	31	0	0	0	0	0	0	0	31
Total orientation A	38	101	139	2	19	1	0	0	0	22	161
Sciences + Atel.	20	51	71	4	10	16	0	0	2	32	103
Médecine	6	21	27	1	6	15	0	0	1	23	50
Informatique	4	6	10	1	3	0	0	0	0	4	14
Contrats Recherche B	1	20	21	2	4	5	0	0	0	11	32
Total orientation B	31	98	129	8	23	36	0	0	3	70	199
Services généraux	0	5	5	26	40	7	0	11	2	86	91
Interfacultaires	1	22	23	5	18	16	0	0	8	47	70

Femmes	Encadrement			A.T.O.							Total
	Académique	Scientifique	Total	Direction	Administratif	Technique employé	Technique ouvrier	Gestion	Spécialisé	Total	
Services sociaux	0	0	0	4	8	0	0	7	2	21	21
Sous-total	1	27	28	35	66	23	0	18	12	154	182
Patrimoine	2	6	8	5	8	0	0	0	2	15	23
Fucid	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4	4
PUN	0	0	0	3	1	0	0	0	0	4	4
Fria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sapefun	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Divers	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
Sous-total	2	6	8	12	10	0	0	0	2	24	32
Total général	72	232	304	57	118	60	0	18	17	270	574

Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'UNamur

Autorités

	Femme	Homme	Somme
Recteur	0	1	1
1er-Vice-Recteur	0	1	1
Vice-Recteur	3	1	4
Administrateur Général	0	1	1
Doyens de faculté	1	5	6
Directeurs de départements interfacultaires	2	0	2

Organes généraux

	Femme	Homme	Somme
Assemblée générale	16	35	51
Conseil d'Administration	4	14	18
Bureau du Conseil d'Administration	3	5	8
Commission de l'enseignement	7	9	16
Conseil de Gestion	6	9	15
Conseil de Recherche	4	12	16
Conseil des Affaires sociales	4	8	12
Conseil d'Animation religieuse	5	4	9
Conseil Académique	1	9	10

Organes de représentation

Représentation du personnel

	Femme	Homme	Somme
INSTANCES	Femmes	Hommes	Total

	Femme	Homme	Somme
Conseil du corps académique :			
Orientation A	1	3	4
Orientation B	0	4	4
Repr. Des académiques à l'AG	4	0	4
Repr. Des académiques au CA	0	1	1
Repr. Du Renham	0	1	1
Conseil du corps scientifique	12	7	19
Conseil du corps ATG	4	10	14

Représentation des étudiants

	Femme	Homme	Somme
INSTANCES	Femmes	Hommes	Total
Assemblée générale des étudiants	6	14	20

ORGANES DE CONCERTATION

	Femme	Homme	Somme
INSTANCES	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'Entreprise :			
Délégués de l'employeur	4	6	10
Délégués du personnel	6	6	12
Comité de prévention et de protection au travail :Délégués de l'employeur	2		
	8	8	10
Délégués du personnel		2	10

TITRE 2 : LES POLITIQUES MENÉES
PAR L'UNAMUR POUR FAVORISER
L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
HOMMES-FEMMES

Initiatives institutionnelles

LES CONSTATS ET LES ACQUIS

LES CONSTATS

En janvier 2013, dès l'entame du mandat de Vice-rectrice aux politiques de la Qualité, Claire Lobet a souhaité intégrer le Genre dans la charge du Vice-Rectorat dans la mesure où cette réflexion permet de questionner certaines normes et pratiques avec un regard plus politique sur ce qu'elles nous disent au niveau de la qualité de vie au travail notamment liée à la conciliation de la vie privée et professionnelle et l'attention aux chances de chacun.

En 3 ans, ce qui apparaissait comme une revendication féministe s'est progressivement normalisé avec une intégration progressive de dispositifs qui apportent non seulement une qualité de vie universitaire aux femmes mais aussi à la Communauté universitaire dans son ensemble.

Si la première année, le Vice-rectorat s'est concentré sur l'élaboration des textes de gouvernance, l'année deux fut concentrée sur les femmes et la carrière académique.

En 2015-2016, l'accent a été mis sur le corps scientifique.

Ces dispositifs s'inscrivent dans ce que les anglo-saxons nomment le 'sustainable work', à savoir un travail qui a du sens, qui donne les mêmes chances à chacun et qui permet à chacun de se réaliser dans son travail par une attention à la conciliation de la vie au travail et hors travail.

LES ACQUIS DEPUIS 2014

Le groupe genre ainsi que la Vice-rectrice au Genre ont établi **un plan genre pour l'Université de Namur** en avril-mai 2014. Ce plan genre a été rédigé en collaboration avec les 4 corps (académique, scientifique, PATG & étudiants) de l'Université ainsi qu'avec les délégations syndicales. Il avait pour but de mettre en oeuvre la politique de non-discrimination de l'Université de Namur en incorporant en sus la perspective de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux de l'Université.

Diverses propositions détaillées dans le précédent rapport sur l'état de l'égalité du genre à l'UNamur en 2014 ont été approuvées par les 4 corps et la délégation syndicale et leurs mises en oeuvre ont été entamées au cours de l'année académique 2013-2014.

Ce plan Genre a été mis en oeuvre par le Vice-rectorat au cours de ses 3 années de mandat et a réformé la place des femmes dans l'université de Namur successivement au niveau de la Gouvernance, au niveau de leur carrière académique et enfin au niveau de la carrière scientifique.

2013-2014 GOUVERNANCE

L'obligation de moyen dans la composition 1/3-2/3 est désormais intégrée dans tous les organes de gouvernance de l'université

Des indicateurs genre relatifs à l'enseignement, la GRH et la gouvernance de l'Université avaient été mis en place dans le cadre de l'élaboration du rapport précédent. Ils ont depuis été renforcés et mis à la disposition de toute la Communauté universitaire.

2014-2015 CORPS ACADÉMIQUE

Pour celles déjà intégrées dans cette carrière, de nouvelles actions ont été menées en matière de promotion au grade de professeur et de professeur ordinaire.

En outre, le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les Commissions d'évaluation avec une obligation de moyens qui s'impose à tous. Le concept de carrière différenciée est intégré. Il permet l'adaptation temporaire du contrat académique en fonction des circonstances de la vie.

GRH

- Les 3 missions de l'université (enseignement, recherche et service à la société) sont analysées à poids égal dans l'examen des dossiers académiques ;
- Les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le calcul de la carrière ;
- Normalisation de l'obligation de moyens dans la composition 1/3 -2/3 des commissions de recrutement et de promotion
- Le nombre de places en crèche a été augmenté pour tous les enfants du personnel. (Plan Cigogne).

LES CONSTATS

Pourquoi concentrer nos efforts aujourd'hui sur notre corps scientifique ?

Parce que les scientifiques de notre Université doivent réussir ce petit miracle du quotidien :

- **construire leur vie** : le couple, les enfants, la maison, la vie quoi **et**
- **performer scientifiquement** : le doctorat, les publications, les séjours à l'étrangers.

Parce que ce corps est temporaire chez nous, il ne fait que passer, mais qu'il est essentiel à la qualité d'une Université à la réputation de sa pédagogie comme son excellence scientifique.

Plus encore que pour les hommes, ce challenge est rude, puisqu'elles sont moins nombreuses à entamer un doctorat et moins nombreuses également à l'obtenir (voir les chiffres distribués), moins nombreuses encore à entrer dans la carrière académique.

Investir dans ce corps, l'accompagner dans son début de carrière et l'aider à donner du sens et une perspective d'avenir rassurante à son parcours doctoral et postdoctoral pas nécessairement à l'Université nous est apparu comme essentiel.

UNE TABLE RONDE COMME POINT DE DEPART

Dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme, l'UNamur a organisé le 17 mars 2016, une journée de réflexion et d'échanges sur la question plus spécifique du « biais de genre dans la carrière scientifiques et sur quelques pistes correctives »

A l'heure du bilan des politiques pertinentes mises en place pour le corps académique, il s'agissait, pour le Vice-rectorat, de répondre à la double nécessité d'évaluer celles-ci et de poursuivre les objectifs fixés dans le programme genre de l'UNamur relativement au corps scientifique.

Cette table ronde fut l'occasion d'accueillir des acteurs clé de notre institution en matière de recherche, et de donner la parole à nos chercheur-es.

Après un mot d'introduction du Recteur Yves Pouillet, Claire Lobet-Maris, Vice-Rectrice aux politiques de la Qualité, du Genre, du Développement Durable, de l'Informatique et des Télécommunications & Nathalie Grandjean, Assistante en faculté d'informatique et chercheuse au CRIDS, UNamur ont lancé les premiers constats et pistes de réflexion sur la question.

Martine Raes, Vice-Rectrice à la Recherche a ensuite insisté sur l'importance de l'accompagnement du projet de vie des chercheurs, et avec lui, sur la nécessité de développer le mentoring académique pour ceux-ci.

Partageant les constats et les besoins ressentis par les chercheur-e-s et les doctorant-e-s, Anne Lemaître, Doyen de la faculté des Sciences a explicité le concept de postdoc dans la carrière académique.

Philippe Lizin, Directeur du Service des Ressources Humaines & Eric Cornelis, Président du Conseil du Corps scientifique ont complété la question en faisant le point sur la réglementation permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Enfin, Anne-Catherine Wera, Anne-Sophie Libert et Florence Debacq-Chainiaux, toutes trois chercheur-es, nous ont apporté leurs témoignages sur leurs parcours, leurs solutions de conciliation vie privée – vie professionnelle, leurs défis, leurs regrets et leurs attentes à l'issue du doctorat.

Le public, qui comptait de nombreux chercheurs, des académiques, des membres du personnel ATG ainsi que de personnes contact genre d'autres universités de la FWB, a, par l'intérêt et la pertinence des questions posées a rendu le moment du débat aussi instructif qu'interactif.

LES DROITS DES CHERCHEUR-ES

Comment l'Université peut-elle aider les jeunes scientifiques et concilier plus harmonieusement leurs projets scientifiques et leurs projets de vie ? Quel accompagnement faut-il mettre en place tant au niveau des promoteurs qu'au niveau institutionnel ?

Le Décret du 7/01/2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Communauté française (MB 12/02/2016) sera mis en vigueur au plus tard à l'UNamur le 1er janvier 2017. Il prévoit en substance :

- L'obligation pour le gouvernement d'établir un plan égalité hommes-femmes assorti des mesures concrètes (arts 2-3 du décret)
- La provision d'un budget « genre » au sein de la Fédération (art.7 du décret)
- L'existence d'un « test » genre qui vise à déterminer l'impact de chaque décision politique ou règlement sur la situation des femmes et des hommes. Il s'agit d'une forme de « scan » préalable à l'adoption des mesures afin de déterminer les conséquences induites sur la situation de chacun (art.4 du décret)
- L'évaluation et le suivi annuel des mesures arrêtées par le Gouvernement, par le groupe de coordination (arts 8 et 10)

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle touche les hommes et les femmes en leur permettant d'être présents sur deux fronts afin d'y assurer les responsabilités y afférentes. L'utilisation du terme « conciliation » démontre une volonté d'équilibre puisqu'elle signifie « le rapprochement de deux propositions opposées ». Il est donc important de rechercher un équilibre entre nos besoins personnels et nos besoins professionnels.

En matière de droits relatifs à la conciliation vie privée – vie professionnelle, on distingue généralement les droits prévus avec maintien de la rémunération, de ceux prévus sans maintien de celle-ci.

AVEC maintien de la rémunération :

- Suspension du contrat de travail pendant les périodes de maladie ou d'accident;
- Interruptions de carrière : congé parental – assistance médicale – soins palliatifs (attention pour les chercheuses qui changeraient d'université : le congé parental n'est actuellement pas possible dans les universités « d'état », à savoir l'ULg et l'UMONS)
- Crédit temps : régime général et de fin de carrière
- Congé de maternité, de paternité, de naissance, d'adoption, d'accueil, d'allaitement

- Congé de circonstance ou « Petits chômage » : mariage – naissance – décès;
- Congé éducation payé.

SANS maintien de la rémunération ;

- Congé pour raison impérieuse (max 10 jours par an);
- Congé d'allaitement classique.

En matière de prolongation des mandats et contrats liés à la recherche suite à un repos pré et postnatal; à savoir congé de maternité et de paternité, différentes législations s'appliquent :

- Pour les assistants (personnel scientifique au cadre), une 7ème année (année « exceptionnelle » peut-être demandée. Si la raison de cette demande est un congé de maternité pendant les 6 ans d'assistantat, celle-ci est « automatiquement » accordée par le CA.
- Pour les chercheurs (personnel scientifique hors-cadre, sur contrat), le décret du 17/12/2003 s'applique. Celui-ci spécifie, pour les chercheurs sur CDD (contrat de travail ou bourse avec ONSS), que ceux-ci (celles-ci) ont droit à une prolongation de contrat d'une durée au moins équivalente au congé de maternité (repos pré et postnatal), période d'écartement ou congé de paternité, MAIS sans excéder un an. La demande doit être faite par recommandé au 1er Vice-Recteur au plus tard 1 mois avant fin du contrat/de la bourse. La rémunération sera alors maintenue (complément à la mutuelle). Pour ce qui concerne les chercheurs FNRS et fonds associés, il est prévu automatiquement une prolongation de la bourse du nombre de semaines de repos

LA BROCHURE « ETRE PARENTS A L'UNAMUR. TOUT UN PROGRAMME »

En préparant notre brochure « Etre parents à l'UNamur. Tout un Programme », nous souhaitons rendre plus transparents pour tous et toutes, les droits en matière de congés de circonstances et intégrer ces dispositifs dans la vie normale de l'Université.

Ce fascicule s'attachera à répondre à toutes les questions que les parents ou futurs parents - tant membres du personnel qu'étudiants - de l'Université peuvent se poser en matière de naissance (grossesse, congé parentaux, allocations), d'adoption (congés d'adoption, d'accueil, parental, prime) ou de facilités parentales (allaitement, accueil petite enfance, parascolaire et garde, accueil famille des chercheurs).

MENTORING DES CHERCHEURS

La Table ronde du 17 mars 2016 a permis de mettre en exergue le constat suivant : En matière de recherche scientifique, force est de constater que les promoteurs n'ont qu'un rôle de supervision de la recherche et ne sont pas toujours formés à l'accompagnement de jeunes chercheurs. Or, ils devraient être en mesure d'apporter un type d'accompagnement, institutionnel ou pas, qui éviterait toute les décisions prises par frustration, tant au niveau de la carrière scientifique, qu'au niveau du passage à la carrière académique. Les promoteurs pourraient recevoir une formation pour accompagner les jeunes chercheurs.

Consciente des objectifs européens en matière de recherche (EURAXESS) et dans le cadre des objectifs du cahier de charges de la personne contact genre au sein de la FWB, l'UNamur, au travers de son Vice-rectorat, s'appliquera durant l'année académique 2016-2017 à développer un projet de mentoring dédié à ses chercheurs. Des formations destinées aux académiques qui souhaiteront faire partie intégrante de cette nouvelle aventure seront mises en place. Tous les acteurs concernés seront consultés afin de mettre en place un produit sur mesure et qui répondra à la réalité vécue par nos chercheur-e-s.

Basé sur le partage d'expérience et sur une relation de confiance entre le mentor et son mentee, ce mentoring se voudrait un outil de développement personnel : le mentor apporte son support au mentee pour l'aider à développer ses propres ressources et solutions en vue de résoudre ses problèmes actuels et de se réaliser à long terme.

Tout comme le promoteur, le mentor peut prodiguer ses conseils durant la phase d'élaboration du doctorat. Cependant, nous envisageons ce rôle également dans une optique plus large de développement personnel du chercheur. Le mentor aiderait ainsi celui-ci à intégrer son travail de recherche dans le cadre plus vaste de sa vie personnelle, de manière à trouver l'équilibre juste et la conciliation entre ces deux mondes.

En matière de GRH, cette réflexion a déjà une implication à l'UNamur

- Introduction dans le catalogue de formation à destination des membres du personnel de l'UNamur de formations au meilleur management d'équipe, à l'accompagnement des personnes et des projets. L'idée étant d'axer nos nouvelles formations sur l'accompagnement des scientifiques dans leur carrière et projet scientifique.

MASTER GENRE

Notre Université participe à la création en FWB d'un master interuniversitaire en études de genre pour la rentrée académique 2017-2018 (voir le Chapitre dédié au genre dans l'enseignement à l'UNamur).

MOBILITE ADAPTEE

Pour réaliser un post-doc, la mobilité internationale est souvent imposée. Il faut se déplacer loin pour plusieurs années, ce qui a des conséquences négatives sur la vie familiale. Cela représente un obstacle insurmontable pour de nombreux chercheurs, singulièrement des femmes. Ajoutons que la vie familiale d'aujourd'hui se pense différemment qu'il y a quelques années. La décision de faire un enfant est souvent retardée intimement liée à la recherche d'une stabilité professionnelle. La maternité est aussi vécue de manière plus « entière », créant ainsi des contraintes pour les femmes. La mobilité en est une.

L'objectif de réaliser son post-doc dans une autre université est d'éviter l'in-breeding, en d'autres termes de favoriser la pollinisation croisée des esprits. Cela est parfaitement possible en Flandre ou dans les régions limitrophes. Il n'est pas nécessaire de parcourir des milliers de kilomètres.

Grace au travail de la personne contact genre de l'UNamur, nos propositions en matière de mobilité adaptée à la réalité des chercheurs ont pu être relayées auprès du représentant FNRS, et ce, lors des rencontres des personnes contact genre ainsi qu'au Comité Femmes et Science, qui a fait sien ce dossier.

En matière de GRH, ces réflexions ont deux implications à l'UNamur :

- Lors de la rédaction des offres de recrutement, au lieu d'imposer un séjour de recherche dans une « université étrangère », il est recommandé d'exiger un séjour dans une « autre université que l'université de recherche ».
- A la demande du Recteur, nous avons rendu visibles à nos docteurs les opportunités d'insertion au sein de notre Université dans des fonctions en dehors de la carrière académique. Une réelle volonté existe de renforcer encore cette politique afin d'élargir plus fortement encore les horizons professionnels qui s'offrent à nos docteurs.

OPPORTUNITES D'EMPLOIS

Contrairement à une idée répandue, les docteurs sont recherchés en-dehors de l'Université. Des organisations internationales, entreprises, industries... engagent des docteurs. Les universités devraient informer les doctorants et post-doctorants sur les débouchés, les accompagner dans la recherche d'un emploi.

Dans le même ordre d'idées, et dans le prolongement des services offerts par la cellule ProDoc, nous travaillons à renforcer l'information sur les débouchés et les offres d'emploi hors université (secteur privé, organisations internationales, organes étatique et régionaux).

CATALOGUE DE FORMATIONS

De par leur rôle central dans le parcours de recherche, les promoteurs ont une vision très réaliste des contraintes qui pèsent sur le chercheur aujourd'hui, car de grandes incertitudes existent en effet quant à la nécessité de poursuivre un post doc qui demande de nombreux sacrifices. Mais il leur manque les formations adéquates pour assurer au mieux cet accompagnement à la

recherche. L'introduction, dans le catalogue de formation institutionnelle à destination des membres du personnel de l'UNamur, de formations centrées sur la gestion d'équipes et l'accompagnement des personnes et des projets est une première réponse à ce constat.

UN PROJET DE RECHERCHE COMME UN PROJET DE VIE

Aujourd'hui, le doctorat et surtout le post-doc sont encore pensés exclusivement comme des projets de recherche. Or, ils se présentent à une période de la vie où l'on fonde ou agrandit une famille. Une grossesse pendant, avant ou après la thèse n'a donc rien d'imprévisible. Ils devraient donc être intégrés dans un projet de vie, dans la mesure où ils ont des conséquences importantes sur la vie familiale, le désir d'enfant, etc. Les promoteurs se doivent de proposer les accompagnements les plus adaptés aux choix de vie de leurs chercheurs.

La parentalité est souvent considérée, dans les esprits et dans les textes, comme un événement « exceptionnel ». Chez les femmes surtout, cela peut s'accompagner d'une culpabilité diffuse, comme s'il s'agissait d'une faute. **Les textes légaux devraient se dispenser de considérer comme « exceptionnel » le prolongement d'un contrat consécutif à un congé de maternité.** Du reste, un prolongement dans ces circonstances est déjà accordé automatiquement à l'UNamur.

FACILITES PARENTALES

Réaliser un doctorat ou un post-doctorat lorsqu'on a déjà des enfants ou qu'on en attend est un parcours du combattant - et souvent de la combattante. Les réunions, colloques, conférences... sont parfois incompatibles avec la parentalité. La communauté universitaire peut aider à concilier vie professionnelle et vie familiale en mettant en place un accompagnement adéquat. A l'UNamur, cet accompagnement prend la forme d'une crèche, d'une garderie, d'un club enfants pour l'extrascolaire (Club Temps libre) unanimement célébrés par les participantes cette table ronde.

Outre l'augmentation des places en crèche pour les enfants des membres de notre personnel, nous nous concentrons désormais à maintenir l'offre d'accueil de cette structure et de celle du club temps libre, en étant très attentifs dans l'allocation des places à ceux et celles qui sont en doctorat.

LES POINTS D'ATTENTION POUR LE FUTUR

A l'interne :

A l'UNamur, nous entendons faire évoluer la politique de genre vers une politique et des pratiques de conciliation vie privée – vie professionnelle et d'attention aux chances de chacun comme une politique d'établissement supportée par les valeurs de la Cura Personalis.

Il conviendra alors de confier cette politique pour toutes les matières relatives à la gestion des personnes au Service RH, avec comme progrès particuliers à mener :

- Les questions spécifiques au corps scientifique (doctorat, post-doctorat et mobilité internationale) et dégager des dispositifs d'accompagnement au niveau de l'égalité des chances et de la conciliation vie professionnelle et vie privée. Informer et sensibiliser.
- Les questions spécifiques au corps ATG trop peu investies actuellement et dégager des dispositifs.

Enfin, nous concentrerons nos efforts sur la mise en œuvre d'un dispositif interne pour la future application du décret relatif à l'intégration de la dimension genre dans l'ensemble des politiques de la FWB.

Avec la FWB :

Le reporting des politiques et des indicateurs ainsi que le rapport annuel seront nos canaux de communication privilégiés avec la FWB.

L'UNamur commence à recueillir les fruits de la désignation d'une personne contact genre, principalement au travers de l'échange de « bonnes pratiques » et d'interpellations en interuniversitaire et avec le FNRS dans le cadre du Comité Femmes et Sciences de la FWB.

Ces rencontres favorisent également l'échange de bonnes pratiques et ont abouti l'élaboration d'un tableau interuniversitaire en ce sens.

Elles permettent également une réelle émulation et la volonté pour certaines universités de reprendre nos actions, notamment en matière de garde d'enfants malades et de notre future brochure « Etre parents à l'UNamur. Tout un programme ».

De la même manière, des politiques innovantes et ambitieuses telles que celles mises en place par l'ULB en matière de promotion des femmes académiques et de parité des listes sont de réels exemples à suivre pour l'UNamur.

ACTIONS POSITIVES EN INFORMATIQUE

L'analyse des inscriptions par domaine l'a bien démontré, l'Informatique reste toujours l'un des parents pauvres en termes d'intérêt féminin pour cette filière. En effet, elles y constituent moins de 5% de la population étudiante.

RESEAUX SOCIAUX

La faculté d'informatique de l'UNamur a réalisé cette vidéo qui est largement diffusée sur les réseaux sociaux : https://www.youtube.com/watch?v=VykpP_i4lo4. Celle-ci a pour objectif de lutter contre les stéréotypes et d'attirer un public féminin dans cette filière.

DEVOXX4Kids

<https://www.youtube.com/watch?v=JmrrgEeVkXE>

Le 21 novembre 2015, la faculté d'Informatique de l'UNamur accueillait en ses murs, et pour la 3^{ème} fois, l'édition 2015 de l'activité organisée par l'association DEVOXX4Kids. Plus de 50 adolescents de 10 à 14 ans ont ainsi pu, le temps d'une journée, se transformer en informaticiens concepteurs de logiciels, de façon ludique.

Depuis 2013, l'évènement DEVOXX4Kids tente, avec brio, de contrer les stéréotypes habituels auquel l'informatique fait habituellement face, notamment auprès des filles.

Il s'agit principalement ici de trouver une alternative ludique et pédagogique aux traditionnelles présentations du métier d'informaticien dans les écoles.

Les aspects créatifs et innovants du métier sont mis en valeur. Cela suscite un intérêt réel pour les jeunes et les parents qui découvrent, par la programmation, une autre facette de l'informatique que l'utilisation des réseaux sociaux par exemple. Malgré la constatation d'un nombre minime d'étudiantes en informatique, DEVOXX4Kids entend créer des vocations chez les jeunes filles presque aussi nombreuses que les garçons lors de ces événements.

S'il semble évident que pareille initiative vise avant toute chose à démystifier l'informatique auprès des enfants issus de tous les milieux sociaux, son caractère inspirant pour les filles nous paraît tout aussi indéniable, en ce qu'elle leur montre une autre facette du métier d'informaticien, et par là, participe pleinement aux efforts menés par l'UNamur pour atteindre l'égalité des genres dans la profession.

Quatre ateliers étaient proposés : la programmation de robots NAO (de la société Aldebaran Robotics), la création d'un jeu vidéo commandé par des mouvements des mains avec l'environnement de programmation graphique Scratch et une sonde Leap-Motion, une initiation aux bases de la programmation Java dans l'environnement Code Combat et la modification du jeu Minecraft, qui reste très populaire chez les ados.

L'événement DEVOXX4Kids, déclinaison de la conférence pour professionnels DEVOXX, est organisé en Belgique par une équipe d'informaticiens et de développeurs volontaires, enthousiastes à l'idée de transmettre leur passion aux enfants. Une équipe d'une dizaine de professionnels a donc supervisé ce groupe d'adolescents.

PERSONNES ET ORGANES EN CHARGE DE LA QUESTION DU GENRE À L'UNAMUR

PERSONNES

1. **Claire Lobet-Maris**, Vice-Rectrice aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable. Personne contact Genre
Courriel : claire.Lobet@unamur.be
2. **Laurence Hennuy**, Conseillère auprès du Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable
Courriel : laurence.hennuy@unamur.be
3. **Sandra Mazurelle D'angelo**, Attachée auprès du Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable
Courriel : sandra.dangelo@unamur.be

ORGANE

1. Vice-Rectorat aux politiques de la Qualité, du Genre et du Développement durable

VISIBILITÉ

Site UNamur

La page web du VRQ présente tant les avancées opérées par l'Université en matière de genre, que les projets en cours et futurs.

<https://www.unamur.be/services/qualite>

TITRE 3 : LA QUESTION DU GENRE DANS L'ENSEIGNEMENT

DES ETUDES DE GENRE. POURQUOI ?

De par sa dimension transversale, la question du genre touche toutes les facettes de la société, du niveau individuel au niveau sociétal, en passant par les niveaux interpersonnels et sociaux. Ainsi, les études de genre, de par leur prise d'appui sur ce concept transversal, peuvent fournir une lecture fine de la complexité des problèmes sociaux dans la mesure où elles peuvent s'attaquer à la fois, et en même temps, à ce que les hommes et femmes font et sont : à leur façon d'interagir, à la question du pouvoir et du statut social inhérents au positionnement social des deux sexes et au caractère idéologique propre aux notions de masculin et féminin.

Le thème même des études de genre exige de s'appuyer sur diverses disciplines (la médecine, la sociologie, la littérature etc). Disciplines qui, de plus en plus, octroient un rôle central au genre, par le filtre de thématiques telles que l'autonomie, la sexualité, la famille, la séparation vie publique/vie privée, la langue et la représentation.

Etudier le genre, c'est aussi examiner comment les différents motifs d'inégalité se mêlent, se renforcent, créent de nouvelles dynamiques ou au contraire s'affaiblissent. C'est contribuer à la transformation et l'évolution scientifiques sociales et politiques.

UN MASTER GENRE INTERUNIVERSITAIRE, POUR LA PREMIERE FOIS EN FWB

Parce qu'on ne peut plus faire l'impasse de la question du genre dans notre enseignement, parce qu'elle requiert des filtres d'enseignement et d'interprétation pluridisciplinaires, l'UNamur participe pleinement à la mise sur pied d'un futur master 60 interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre pour l'année académique 2017-2018, et ce, en partenariat (en co-diplomation) avec les six autres universités de la FWB.

C'est Mme Nathalie Grandjean qui porte ce projet pour l'UNamur au sein du groupe de travail Master Genre et qui en est l'une des initiatrices via l'ASBL SOPHIA dont elle est administratrice..

Sa mise sur pied est vivement souhaitée tant par les professionnels des secteurs associatif, privé et public que par les chercheurs et académiques spécialisés en Etudes de Genre. Le public visé sera à la fois un public d'adultes cherchant à se spécialiser et à intégrer la dimension de genre dans leur cadre professionnel ; et un public d'étudiant(e)s possédant un Master, cherchant également à se spécialiser tant de manière pratique (grâce à la réalisation d'un stage et d'un mémoire) que de manière théorique.

L'étude de faisabilité relative à la création d'un Master interuniversitaire en Etudes de Genre menée par Sophia en 2010-2011 a débouché en Flandre sur une véritable réflexion par le VLIR (Conseil interuniversitaire flamand) qui a permis un travail de concertation et de collaboration fructueux entre les différentes universités flamandes. Ce travail a débouché sur la création d'un Master interuniversitaire en Etudes de Genre, en septembre 2015. Cette évolution positive de la situation en Flandre nous a encouragés à initier une démarche similaire en FWB.

Faire des étudiants des futurs acteurs du changement capables de comprendre et d'analyser les facteurs identitaires et leur poids dans un monde globalisé emprunt à de profondes mutations sociétales : voilà le défi ambitieux que s'est lancé ce master spécialisé.

Consciente de la formidable opportunité qui lui est offerte de prendre part à ce projet innovant, l'UNamur est entrée activement dans la préparation interuniversitaire de ce programme.

Le projet a été déposé à l'ARES le 1^{er} octobre 2016 et est en cours d'évaluation.

OBJECTIFS ET CONTENU

Le master vise

- L'acquisition de connaissances théoriques, pratiques et méthodologiques transversales utiles et nécessaires pour comprendre et maîtriser les fondements théoriques et historiques qui sous-tendent les études de genres dans une perspectives multi et interdisciplinaires.
- L'application des connaissances théoriques et/ou pratiques dans le cadre de la rédaction d'un mémoire, et, éventuellement, (en fonction des choix de l'étudiant(e), l'acquisition de compétences professionnelles dans le cadre d'un stage.
- Le développement d'une expertise propre à positionner le/la diplômé(e) comme un(e) interlocuteur (rice) de référence dans le domaine des études de genre.

Le programme de cours se déclinera de la sorte :

- un tronc commun obligatoire composé de 25 crédits (5 cours à 5 crédits garantissant les aspects théoriques et méthodologiques de la formation)
- un mémoire obligatoire à 15 crédits
- 20 crédits d'unités d'enseignement au choix à prendre dans le cadre d'un ou plusieurs modules OU à raison de 10 crédits de stage et 10 crédits dans un (ou plusieurs) module(s). Ces derniers seront pourvus par les cours proposés par les différentes universités partenaires.

L'UNamur sera en charge d'un cours repris du tronc commun.

FACULTE D'INFORMATIQUE

Cours : Informatique et travail – INFO M462 (Tendances dans l'évolution des métiers des TIC et aspects de genre)

Professeur : Gérard Valenduc

Syllabus en ligne Fiche IV-2 et V-2

Extraits de : Valenduc G. (2011), Cycles de vie et carrières dans les métiers des TIC: une perspective de genre, dans Tic&société [en ligne], vol. 5 n°1, 2011. <http://ticetsociete.revues.org/939>

Contenu genre : L'élargissement du portefeuille de compétences, La diversification des modèles de carrière, L'évolution de la culture professionnelle, Les entrées et sorties des femmes dans les métiers des TIC.

Année académique : 2013-2014

Cours : Informatique et travail – INFO M462 (Genre et métiers des TIC : deux paradoxes)

Titre :

Professeur : Gérard Valenduc

Extraits de : Valenduc G. (2011), Cycles de vie et carrières dans les métiers des TIC: une perspective de genre, dans Tic&société [en ligne], vol. 5 n°1, 2011. <http://ticetsociete.revues.org/939>

Contenu genre : Une situation qui se détériore, Tableau 1 – Pourcentage de la population active occupée qui travaille dans des métiers des TIC, par sexe, La diversité des parcours de formation des femmes

Année académique : 2013-2014

Cours : Informatique et travail – INFO M462 (TIC et Genre – Powerpoint – Chapitre V)

Professeur : Gérard Valenduc

Extraits de : Valenduc G. (2011), Cycles de vie et carrières dans les métiers des TIC: une perspective de genre, dans Tic&société [en ligne], vol. 5 n°1, 2011. <http://ticetsociete.revues.org/939>

Contenu genre : Introduction: la question du genre, Les femmes dans les métiers des TIC: deux paradoxes, Les effets différenciés de la diversification des carrières TIC sur les femmes et les hommes, Les entrées et sorties des femmes dans les métiers des TIC: les enjeux des reconversions et des abandons, Conclusions et réflexion.

Année académique : 2013-2014

FACULTE DE DROIT

Cours : Histoire du droit privé- DROIB215

Professeur : René Robaye

Contenu genre : Le cours débute par l'étude des structures juridiques de la famille romaine antique, qui ont servi de modèle à notre droit de la famille. Après avoir analysé les rapports mutuels entre le droit et le temps, le cours examine ensuite les conditions d'élaboration et les principes directeurs du Code civil de 1804 ainsi que ses antécédents d'Ancien Régime. Il décrit

enfin l'évolution du droit des biens et du droit des personnes à travers certains thèmes choisis comme la propriété, la personnalité juridique, la condition de la femme, le mariage ou le statut des enfants.

Année académique : 2014-2015

Cours : Questions spéciales de bien-être au travail - DROIB336

Professeure : Valérie Flohimont

Contenu genre : Contenu genre : Le cours de questions spéciales de bien-être au travail s'intéresse à des questions particulières relevant du bien-être au travail telles que prévention et gestion des risques au travail, mécanismes permettant de mettre en œuvre cette prévention ou de gérer ces risques, lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail, stress, burnout, alcool et drogues, etc. Ces questions sont non seulement abordées sous l'angle du droit en vigueur mais également et surtout au niveau de leurs incidences sur les entreprises (climat social, coût...), sur la société (protection sociale, réparation...) ou encore sur la situation individuelle des intéressés (accidents, stress, dépression, absentéisme...). Il s'agit dès lors contextualiser le droit et son application et d'apprendre à aborder chaque question de manière interdisciplinaire.

Année académique : 2015-2016

FACULTE DE SCIENCES ECONOMIQUES, SOCIALES ET DE GESTION

Cours : Introduction aux problèmes de développement - FINT001

Professeur ?

Contenu genre : Femmes et développement : Quelle est l'évolution du statut de femmes dans différentes sociétés. Comparaison des expériences eurasienne et africaine. Problèmes actuels des femmes dans les pays en développement.

Année académique : 2014-2015

Cours : Population, environment & governance - ECONM821

Professeur : Jean-Marie Baland

Contenu Genre : Aborde notamment les questions de déséquilibre démographique entre hommes et femmes.

TITRE 4 : LA QUESTION DU GENRE DANS LA RECHERCHE

Programmes de recherche

Les Nations Unies viennent de confier au CRED la coordination d'un programme de recherche international très ambitieux sur le genre et le développement. L'objectif visé ? Influencer les politiques concernant l'égalité des sexes et le renforcement de la position des femmes dans les pays en voie de développement.

Doté d'un budget exceptionnel d'un million de dollars, le projet *Gender & Development* vise à redéfinir la thématique « Rôle de la femme dans le développement » à travers l'implication des personnalités les plus en vue du monde scientifique international. D'une durée de 2 ans et demi (entre novembre 2014 et mai 2017), ce projet de recherche transdisciplinaire a pour objectif de produire et de publier des articles scientifiques de très haut niveau. La coordination du projet a été confiée par le *World Institute of Development Economics Research (Wider)* des Nations Unies au Centre de Recherche en Économie du Développement (CRED) de l'Université de Namur. Cette équipe est réputée pour ses recherches originales sur le rôle de la femme dans les pays en voie de développement.

La recherche comme levier de décision

A terme, 40 articles de recherche novateurs devraient résulter de ce projet. Autant d'éléments qui aideront ensuite les décideurs politiques à faire des choix éclairés en matière d'égalité des sexes et de renforcement de la position des femmes dans les pays en voie de développement. Les chercheurs sélectionnés seront, pour une moitié, des scientifiques à la renommée internationale, et pour l'autre, des jeunes issus de pays en voie de développement.

Leur travail sera axé sur 6 thématiques : la migration, les institutions, les conflits civils, les technologies, le marché du travail et l'aide au développement.

Le CRED doit, dans un premier temps, définir les priorités de recherche à financer. Outre l'encadrement qu'elle prodiguera, l'équipe organisera aussi des événements pour présenter et discuter les résultats obtenus au fur et à mesure de leur avancement. Pour y parvenir, le CRED sera appuyé par une commission scientifique internationale réunissant les meilleurs spécialistes mondiaux de la question du genre et du développement comme Siwan Anderson de *l'University of British Columbia*, Markus Goldstein du département de recherche de la Banque Mondiale ou Jane Humphries de l'Université d'Oxford.

Outre sa dimension internationale et l'impact concret qu'il aura ultérieurement, ce projet est en phase avec deux des priorités de l'Université de Namur : la question du genre en tant que thématique et problématique sociétale et l'approche pluridisciplinaire de la recherche académique et collaborative.

Publications

Grandjean, N, juin 2016, « Le testament des termites. Comment hériter de Françoise Collin en 2016 », In Loriaux, S. et Plateau, N. (eds) Sextant. Françoise Collin : l'héritage fabuleux, éd. de l'Université de Bruxelles, pp. 99-110.

Ruffini-Ronzani, N 2016, 'Compte rendu de Laurent Jégou et al. (dir.), "Splendor Reginae. Passion, genre et famille. Mélanges en l'honneur de Régine Le Jan"' Revue du Nord, vol 98.

Vuye, H 2015, La liberté d'expression des hommes et des femmes politiques. in Six figures de la liberté d'expression. Anthemis, Limal, pp. 115-137.

Rizzerio, L 2016, 'Femmes et Philosophie: Une longue histoire d'amour et de... sollicitude' Pastoralia , no. 5, pp. 10-11.

Fierens, J 2015, « Comment tu t'appelles ? »: la loi du 8 mai 2014 modifiant le Code civil en vue d'instaurer l'égalité de l'homme et de la femme dans le mode de transmission du nom à l'enfant et à l'adopté. in Actualités en droit de la famille. UB3, no. 55, Bruylant, Bruxelles, pp. 7-45.

Wolfs, S 2016, La filiation – une approche phénoménologique. in Religions et politiques contemporaines des sexualités et de la filiation, Lille, France, 6-7 novembre.

Cassan, G., 2014, Affirmative Action, Education and Gender: Evidence from India.

Gender, Religion, and the Power of Resistance in the High and Late Middle Ages

Organiser : Nicolas Ruffini-Ronzani

Department of History, Medieval writing practices

Date: 16 Jun 2016

Event: Gender, Religion, and the Power of Resistance in the High and Late Middle Ages : 16/06/16

Working with 'the Biographical Archive'

Participant : Sarah Erman

Pôle de l'histoire environnementale de l'Université de Namur, Faculty of Arts, Department of History

Date: 13 Jun 2016

Event: Working with 'the Biographical Archive' : The Uses of Life-writing from a Gender Perspective 13/06/16 - 13/06/16

UN Wider Kick Meeting on Gender and Development

Invited Speaker : Guilhem Cassan

Centre of Research in the Economics of Development, Department of Economics

Date: 7 May 2015

Event: UN Wider Kick Meeting on Gender and Development : 6/05/15 - 7/05/15

"Fighting Against Anti-Women Customs: Is There a Role for Social Engineering?", WIDER Anniversary Conference, Helsinki, 17-19 September 2015.

Invited Speaker: Jean-Philippe Platteau

Centre of Research in the Economics of Development, Department of Economics, Réseau des Emérites et Honoraires de Namur

Date: 17 Sep 2015

Event: "Fighting Against Anti-Women Customs: Is There a Role for Social Engineering?", WIDER Anniversary Conference, Helsinki, 17-19 September 2015. : 17/09/15 - 19/09/15.

Nathalie Grandjean, « Savoirs situés et nouvelles frontières des corps », 7^e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie du 24 au 28 août 2015, 24-28 août 2015, Montréal
Intervention lors de la 4^{ème} session du panel dans le cadre de la participation CIRFF au panel 168 : « Matérialité(s) des corps », **Responsables** : Solène Froidevaux, Najate Zougari et Vanessa Brandalesi. <http://cirff2015.uqam.ca/>

Nathalie Grandjean. Participation active au séminaire "Discussions avec Nancy Fraser", Professor of Political and Social Science and Professor of Philosophy New School for Social Research (New York), 24 septembre 2015, - en présence de l'auteure. La discussion se basait sur son article : « Behind Marx's hidden abode : *for an Expanded Conception of Capitalism* (en anglais et en français)

Discrimination et monoparentalité

Flohimont, V., PI, Centre Vulnérabilités et sociétés

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

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

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

Gille, L., Secrétaire, Faculty of Law

1/01/16 → 30/04/17

Gender and Health Impacts of Policies extending working Life in Western Countries (COST IS1409)

Projet européen COST

Burnay, N., PI, Department of Political, Social and Communication Sciences, Interdisciplinary Research Group on Aging

27/04/15 → 26/04/19

Chaires de recherche attribuées à 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 publiques et parapubliques.

Cette chaire compte 6 membres du personnel académique, dont 3 femmes : Claire Lobet-Maris, Annick Castiaux et Cécile de Terwagne.

Co-Titulaires : Najj Habra et **Cécile de Terwagne**

Anaïs Wanet, Aspirante FNRS au sein de l'Unité de Recherche en Biologie Cellulaire, **Anaïs Wanet** a reçu le prix du meilleur poster scientifique lors du 10ème Swiss Stem Cell network. Son poster présentait ses travaux de recherche sur les modifications mitochondriales accompagnant les processus de différenciation/dédifférenciation hépatocytaires.

Évelyne De Vuyst, doctorante en Sciences Biomédicales, a obtenu le prix de l'European Epidermal Barrier Research Network (E2BRN) pour le meilleur lors du 44th Meeting de l'European Society for Dermatological Research (ESDR) à Copenhague. Ce prix récompense son travail sur la modélisation des altérations de barrière épidermique observées lors de la dermatite atopique (eczéma cutané). Evelyne a présenté son travail oralement lors de cet événement. Soutenu par la Région Wallonne, ce travail est le fruit d'une belle collaboration avec son équipe. Et l'intérêt pour son travail ne s'est pas arrêté là. En effet, le poster primé s'est par ailleurs retrouvé le 7ème des posters les plus consultés par voie électronique, parmi les 577 posters présentés sur le site de la conférence.

Anne-Sophie Voisin, aspirante FNRS au laboratoire de physiologie évolutive et adaptative dirigé par le Professeur Frédéric Silvestre, a été récompensée lors de la 21e édition du Benelux Congress of Zoology qui se tenait à Liège. Anne-Sophie s'est distinguée parmi plus de 100 jeunes biologistes en lice. Intitulé "DNA methylation in the mangrove rivulus and effects of EE2 on its developmental plasticity", ce poster présente pour la première fois le niveau de méthylation de l'ADN dans différents organes du *Kryptolebias marmoratus*, un poisson atypique vivant dans certaines mangroves. La méthylation de l'ADN est une marque chimique contrôlant l'activité des gènes.

Céline Bouvy, chercheuse Télévie au sein du NTHC (Namur Thrombosis and Hemostasis Center), a reçu le prix du meilleur poster scientifique lors de la réunion annuelle de la Société belge d'hématologie. Dans ce poster, elle présente ses travaux sur le rôle des vésicules extracellulaires dans le transfert de chimiorésistance entre les cellules leucémiques.

Anne-Sophie Libert, chargée de cours au Département de Mathématique, reçoit le Prix Agathon De Potter décerné par l'Académie royale de Belgique dans la classe Astronomie pour ses travaux sur les orbites non coplanaires des exoplanètes.

Anaïs WANET, doctorante dans l'Unité de Recherche en Biologie Cellulaire (URBC), et Thibault Barbier, docteur au sein de l'Unité de Recherche en Biologie des Microorganismes (URBM), ont décroché un prestigieux BAEF award. Il s'agit de bourses d'études délivrées par la Belgian American Educational Foundation pour effectuer un séjour de 6 mois à 1 an aux USA (départ en automne 2015).

Wafa Hammedi, professeure à la Faculté de sciences économiques et de gestion, a obtenu l'*IBM Faculty Award* 2014 pour son projet de recherche «*Co-creation of value within networks: the case of healthcare*» mené en collaboration avec la professeure Annouk Lievens de l'Université d'Anvers. Dans ce projet de recherche, les auteures abordent la problématique d'innovation ouverte dans le domaine de la santé. Elles ont cherché comment innover le système de santé par le biais de stimulations de créativité initiées dans des réseaux complexes par les différentes parties

prenantes. Lancé il y a 80 ans, l'*IBM Faculty AWard* est un programme international prestigieux. Il récompense des professeurs et chercheurs du monde entier, pour la qualité et l'intérêt de leurs travaux de recherche en lien avec l'industrie et la recherche fondamentale.

LES MISSIONS SCIENTIFIQUES

Faculté	Candidat	Période	Type	Durée en mois	FNRS (30 mois)	UNamur (38 mois)
DROIT	M. M. Nihoul	Q2	ressourcement	6		3
FSESG	M. A. Decrop	Q1 et Q2	ressourcement	12	12	
	Mme. A. Klein	oct-mars	recherche	6	6	
SCIENCES	Mme. A. Lemaître	Q1	ressourcement	5		5
	M. L. Houssiau	Q2	recherche	6	6	
	M. Ph. Toint	12 mois	ressourcement	12	6	6
MEDECINE	M. B. Masereel	6 mois	ressourcement	6		Maximum 6 mois
INFORMATIQUE	M. P.-Y. Schobbens	3 mois	recherche			Maximum 3 mois – à déterminer
	M. N. Habra	6 mois	ressourcement			Maximum 6 mois

THESES

FACULTE DE PHILOSOPHIE

Auteur : Grandjean, Nathalie

Titre : "De corps à corps avec Donna Haraway: biopolitique, devenir et féminismes",

Promoteur: Claire Lobet-Maris et Sébastien Laoureux (depuis 2014) / Isabelle Stengers

Années : (2009-2014). En cours.

MEMOIRES

Auteur: Pauline Lomami

Directeurs: Nathalie Grandjean & Alain Decrop

Titre: Homofamilies in advertising strategy

TITRE 5 : LES BONNES PRATIQUES
EN FÉDÉRATION WALLONIE-
BRUXELLES

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



Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Gouvernance						
Ajout d'un article dans le règlement organique ET le règlement ordinaire de l'UCL : <i>« L'UCL encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes »</i> (07-2016).	Parité obligatoire sur les listes électorales des candidat.e.s à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant.e.s			Les statuts de l'UNamur ont été modifiés en octobre 2016 comme suit : <i>« L'UNamur encourage une représentation 2/3-1/3 dans tous les organes de gouvernance de l'Université ».</i>		
	Equilibre des genres parmi les deux membres cooptés internes du Conseil d'administration					
	Les propositions de Vice-Doyen.ne.s de fonction doivent veiller à respecter					

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

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

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

l'institution	2012)	au sein de l'institution		dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de non-discrimination et de gender mainstreaming établie par le Plan Genre (Vice-Rectrice au Genre + Groupe Genre)		
				Un volet «égalité des genres» figure désormais dans le rapport annuel du Premier Vice-Recteur sur la politique du cadre.		

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel						
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.–FNRS
Communication						
Page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant la politique de genre de l'ULB ainsi que l'agenda des activités liées à cette thématique	En construction	Page web institutionnelle présentant les initiatives de l'UMONS	Renouvellement annuel de la page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution	Page web institutionnelle présentant les organes en charge de la politique du genre et identifiant les personnes qui en relèvent	Publication notamment du rapport annuel présentant des données genrées
Logo 'Egalité'	Picto : <i>La politique de genre à l'ULB</i>		Logo - 'Genre · S Groupe de réflexion'	Picto : « Keep calm and Be gender Sensitive »		
	Adresse genre@ulb.ac.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la thématique du genre		Page Twitter du groupe Genre.S Adresse genre.s@umons.ac.be	Adresse genre@unamur.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'UNamur ou à l'extérieur, autour de la question du genre. Cette nouvelle adresse sera intégrée à la page web genre remodelée présentée en		Publications via le Cref de statistiques genre Publication d'un F.R.S.–FNRS News à propos du genre

				fin septembre 2016.		
Guide du bon usage du genre dans la communication (féminisation) + séances de sensibilisation + soutien à la formulation épicène de communications et documents officiels	Recommandation pour la neutralisation en termes de genre des textes ; supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si elles en font expressément la demande	Recommandati on pour la neutralisation en termes de genre des textes	Conscientisation des services administratifs et de communication sur neutralisation en termes de genre de textes et brochures issus des services UMONS	Guide de la féminisation des noms, titres et fonctions	Projet d'action de sensibilisation des membres du Comité d'accompagnement de la politique du genre sur la féminisation lexicale et la féminisation des textes (séance d'information donnée aux membres du Comité d'accompagnement par A. Dister ; projet de sensibilisation plus large)	Réponses à la presse au sujet du genre (ex : L'Echo de mars 2014)
	Clichés ! : instantanés de la recherche à l'ULB : chercheur ! chercheuse ?		Actualités concernant les activités du groupe Genre.S	Recommandations pour les annonces de vacances (non-discrimination des descriptifs de fonction et de profil)	Visuel des brochures d'informations sur les programmes respectueux des genres (attention particulière au choix des photos et du genre en lien avec chaque filière d'étude)	
			Fiches 'Femmes illustres'		Choix des personnalités mises à l'honneur par l'Université ou ses facultés/institut (Honoris causa, Chaire Francqui, etc.) dans un souci de visibilité des genres	

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels						
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Recrutement/Promotion						
Mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques	Texte coordonnée des modalités relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique : mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques		Recommandations générales du Recteur pour la parité dans les promotions des académiques	Introduction de la parité dans les commissions de recrut ^{nt} /évaluat ^o /promot ^o /nominat ^o . le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions de recrut ^{nt} et de promot ^o . Obligation de moyens qui s'impose à tous, l'objectif étant de tendre vers la parité	Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales	Application de barèmes fixes garantissant l'égalité des salaires entre H et F à fonction et ancienneté égales
Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques	Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques par le Vice-Rectorat en charge des carrières et le Vice-Rectorat en charge de la politique de genre			Une veille « genre » est assurée au CA pour la composition de ces différentes commissions (recrutement et promotion).	Recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres	Critères d'éligibilité : ajout d'un an par enfant ou adoption pour les femmes
	Analyse genrée des rubriques pour le nouveau projet de CV type			Le concept de carrière différenciée est intégré dans la		

	institutionnel : éviter les biais			promot° des académiques (procédure temporaire - rattrapage). Il permet l'adaptat° du contrat académique en fonction des circonstances de la vie.		
	Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures de recrut ^{nt} et de promot° dans le corps académique			Principe de carrière effective : lors de l'évaluat° des dossiers académiques, les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le calcul de la carrière.		
	Les personnes de référence à contacter par les commissions scientifiques concernant le corps académique doivent être si possible des deux genres			Supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande.		
	Les candidat.e.s à un appel à projets ARC doivent être membres du corps académique depuis quatre ans au maximum ou avoir défendu leur thèse depuis moins de dix ans. Ces délais sont comptés à partir de la date de l'appel, augmentée d'une année par maternité			Fascicule d'aide aux responsables et campagne d'information sur le thème de la « non-discrimination ».		

	Pour les promotions dans le corps académique, les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre : en particulier, la répartition H / F au sein des promus est au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière			Remplacement en cas de congé maternité		
	Organisation d'un workshop visant à assurer la neutralité en matière de genre dans le cadre du processus de recrutement et de promotion concernant le corps académique	Organisation d'un séminaire gérer sa carrière au féminin (3 demi-journée)		Lors de l'évaluation des dossiers académiques, les 3 missions de l'université sont analysées à poids égal		

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

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

			souper dansant, réductions (Colruyt, Walibi, Aqualibi,..), cadeau retraite, prime de mariage, prime naissance enfant et petit-enfant, prime communion ou fête laïque...			
Durant l'année qui suit l'accouchement, les académiques ont la possibilité d'être dispensée de charges d'enseignement (recours à des APH)	Assurance de revenus, complémentaires à la garantie légale : libéralité versée par l'ULB aux femmes enceintes (membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé) et le cas échéant allaitantes écartées par prophylactie, en ajout aux allocations de mutuelle		Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci.	Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental.	Prolongation des bourses de recherche en cas de congé de maternité	Prolongation de la bourse en cas de congé de maternité
Maintien de la rémunération pour quatre jours de congé pour ' <i>raisons impérieuses</i> ' (Tout membre du personnel a légalement le droit de s'absenter pour faire face à des ' <i>raisons impérieuses</i> ' à concurrence de	L'ULB complète les sommes garanties par la sécurité sociale par un montant destiné à atteindre la même rémunération brute imposable que celle dont			Recommandation de prendre en compte la conciliation vie privée/vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements		

10 jours max/an pour un temps plein mais ces jours ne sont pas rémunérés)	bénéficiait l'agent (membre du personnel admin., tech., de gestion et spécialisé) au moment où son congé a débuté : pour le personnel féminin pendant les périodes de congé pré et postnatal ; pour le personnel masculin pendant les périodes correspondant au repos post-natal de la mère et dans les circonstances particulières prévues par la législation ; pour les membres F ou M adoptant, pendant les périodes prévues par la législation relative au congé d'adoption			professionnels - éviter réunions en soirée		
				Projet ARC prolonger la durée du congé de maternité		
Mission d'information à l'UNIL pour réfléchir à des projets de Mentoring (formation)	Revue de la littérature, relevé des pratiques suivies par des universités		Collaboration dans l'enquête mentoring	Elaboration d'une brochure « <i>Etre parents à l'UNamur, tout un</i>		

	<p>tierces en matière de mentoring et ébauche d'un plan d'actions potentiel</p>			<p><i>Programme</i> », en collaboration avec le SRH : vadémécum sur les droits liés à la parentalité à l'usage des responsables, du personnel et des étudiant·e·s</p>		
--	---	--	--	---	--	--

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

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

Aide à l'insertion professionnelle pour le ou la partenaire accompagnant les nouveaux·ou nouvelles académiques						
Actions 'Genre' dans la ' <i>Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s</i> ' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la ' <i>Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s</i> ' (Euraxess)	Actions 'Genre' dans la ' <i>Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s</i> ' (Euraxess) + HR Strategy		Actions 'Genre' dans la ' <i>Stratégie des ressources humaines pour les chercheur·e·s</i> ' (Euraxess)		
	Critère <i>séjour de recherche en dehors de l'institution où a été réalisé le doctorat</i>	Réalisation d'une étude sur parentalité et doctorat				

Principales bonnes pratiques développées dans l'enseignement

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT					
Offre d'enseignement - 1 ^{er} et 2 ^{ème} cycle					
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B
<p>1^{er} cycle :</p> <p>Clarification de l'offre d'enseignement (« <i>Mineure en études de genre</i> ») + positionnement sous le label 'Enjeux de société'+ validation des AA spécifiques</p>					
<p>2^{ème} cycle : Participation au projet de création d'un master interuniversitaire en études de genre</p>					
<p>L'option « <i>Parenté, famille et genre</i> » du « Master en anthropologie.</p> <p>La finalité spécialisée « <i>Approche interdisciplinaire de la</i></p>	<p>Master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités</p>	<p>Cours obligatoire gestion de la diversité avec genre au master GRH</p>	<p>Création d'une nouvelle option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « <i>Genre, langage et communication</i> »</p>		

<i>famille et du couple</i> » du Master en sciences de la famille et de la sexualité					
Cours intégrant la dimension « genre » dans de nombreux programmes de formation	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'ULB	Différents cours sur le genre (FSS/ Hec/ PHL)	Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'UMONS	Thématique du genre abordée dans plusieurs cours depuis plusieurs années et ce, au sein des facultés de droit et de sciences économiques.	Dans les différents programmes proposés par l'Université, cours intégrant la dimension « genre »
	Convention multilatérale du programme européen / international de Master EGALES : études de genre et actions liées à l'égalité dans la société				
	Chaire Suzanne Tassier relative aux conditions de travail des femmes et visant à promouvoir la recherche en études de genre				
Participation au GT œuvrant au développement du logiciel de la base de données des cours afin	Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études	Participation projet Sophia autour mémoire genre	Mémoires et thèses 'genre' encouragés		

d'intégrer un indicateur genre	traitant d'une problématique de genre				
--------------------------------	---------------------------------------	--	--	--	--

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT					
Sensibilisation des étudiant·e·s					
UCL	ULB	ULg	UMONS	UNamur	USL-B
Campagne de promotion des études d'ingénieur auprès des étudiant·e·s Brochure de sensibilisation + les 'Midis des filles'	Projet <i>Yes she can</i> mené par des étudiantes de l'Ecole polytechnique de Bruxelles : initiative visant à promouvoir les études d'ingénieur civil auprès des jeunes filles de l'enseignement secondaire et à sensibiliser la société au sujet de l'importance de la diversité des genres dans les écoles d'ingénieurs			Campagne de promotion des études en Sciences Informatique auprès des étudiant·e·s (brochure et concours Vidéo)	
Prise en compte de la thématique du genre dans la brochure à destination des élèves du secondaire	Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire			Prise en compte de la thématique de genre dans les brochures à destination des élèves du secondaire	
Conférence de sensibilisation des futur·e·s diplômé·e·s à	Organisation de plusieurs conférences auxquelles les étudiant·e·s peuvent				Organisation de plusieurs conférences

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

d'aujourd'hui.					
Présentation de la politique de genre au CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes					

Principales bonnes pratiques développées dans la recherche

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

	<i>sexualité(s)</i>		l'Université de Mons) a lancé un appel à contribution pour un numéro thématique « genre »			
Cycle de conférences initié par le Faculté de théologie – ‘Le salut vient des femmes’	Cycle de conférences <i>Femmes et Universités</i>	Cycle de conférences organisé par FERUlg	Journée d'études annuelle : Novembre 2015 : <i>'Femmes et religions'</i> Novembre 2016 : <i>'Enseignement: genre·s et clichés. De la maternelle au doctorat'</i>		Organisati on de conférenc es en lien avec le genre	
Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).	Inscription d'actions concernant la thématique Genre dans sa « Politique des ressources humaines pour les chercheur·e·s » (Euraxess Rights).				
Participation au GT visant à créer un indicateur						Ajout du champ-

permettant d'identifier les recherches intégrant une dimension <i>genre</i>						descripteur « IDR-32 Etudes de genre »
		Animation réseau Genre et Diversité à AGRH (association francophone des chercheurs en GRH)		Crèche de l'Université et club temps libre d'accueil extra-scolaire : deux éléments essentiels pour la carrière de nos jeunes chercheurs parents.		
		Colloque 11 ^e rencontres internationales de la diversité (plusieurs ateliers autour du genre)				

Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société

Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des services à la société						
UCL	ULB	Ulg	UMONS	UNamur	USL-B	F.R.S.-FNRS
Participation au réseau des personnes de contact Genre (PCG)						
Participation au « <i>Comité Femmes & Sciences</i> »						
Collaboration avec l'ARES - « <i>Lutte contre les violences</i> »						
Participation au groupe de contact FRS-FNRS « <i>Le genre : des théories aux stratégies de recherche</i> »	Participation au groupe de contact FRS-FNRS « <i>Le genre : des théories aux stratégies de recherche</i> »					
Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>	Implication dans <i>Grabuges</i> et <i>Sophia</i>		Contacts avec <i>Grabuges</i> et	Participation de plusieurs chercheur·e·s et	Participation à GENDER-NET

				Sophia	enseignant·e·s à Sophia	
Participation au « <i>Conseil consultatif genre et développement</i> » - Centre national de coopération au développement		Participation au « <i>Conseil consultatif genre et développement</i> » - Centre national de coopération au développement				Participation à l'élaboration des statistiques présentes dans le SHE Figures pour la Belgique francophone (tous les 4 ans)
		Participation à la Commission Femmes et Ville (ville de Liège)				
		Participation au CWFH (conseil wallon pour l'égalité des F et des H) membre du bureau				
		Implication dans réseau 'Femmes entrepreneure' (réseau FAR et Diane)				
		Participation et présentation de communications dans de nombreux colloques de la vie associative sur le genre				

Autres bonnes pratiques

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

			Interview dans LUMONS	Articles dans Omalius, la revue de l'UNamur		
			Dossier docteurs honoris causa			
			Pièce de théâtre « <i>Potiche</i> » - Journée des droits des femmes	Journée de la Femme (Mars)		
			Extension du Groupe Genre.S au Pôle hainuyer			