



RAPPORT

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

Stéphanie WATTIER
Coline LECLERCQ
Éric CORNELIS
Bernard DETREMBLEUR
Dimitri MAQUET

2019-2020

avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



TABLE DES MATIERES

Le Mot du Recteur	4
Le Mot de la Personne de Contact Genre.....	5
Avant-propos.....	7
Indicateurs institutionnels UNamur	8
Communauté étudiante.....	8
Précisions méthodologiques	8
Inscriptions.....	9
Étudiant·e·s * Sexe	9
Étudiant·e·s - Catégorie d'études * Sexe.....	10
Étudiant·e·s - Secteur * Sexe.....	13
Étudiant·e·s - Domaine (Paysage) * Sexe	15
Diplômes.....	18
Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe	18
Diplômes obtenus - Secteur * Sexe	20
Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe	22
Comparatif inscriptions / diplômes obtenus * Catégorie d'études * Sexe.....	24
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Secteur * Sexe * Proportion de femmes.....	25
Doctorats.....	26
Doctorats : premières inscriptions - Secteur * Sexe	26
Doctorat : premières inscriptions - Domaine (Paysage) * Sexe	28
Doctorats : diplômes - Secteur * Sexe.....	30
Doctorat : diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe.....	31
Le Personnel de l'Université.....	33
L'ensemble des membres du personnel de l'Université.....	33
Personnel de l'UNamur	33
Le personnel académique	36
Le personnel scientifique	38
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2.....	39
Personnel à temps partiel à l'UNamur.....	40
Crédits Temps et Congés spécifiques.....	42
Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'UNamur.....	43
Autorités	43

Présidence et direction.....	44
Organes de représentation	44
Organes de concertation.....	45
Enseignement.....	46
1. Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre	47
2. Méthodologie de l’inventaire	50
3. Fiches descriptives des Unités d’Enseignement (UE) –2019-2020	51
Recherche.....	57
1. Méthodologie de l’inventaire	58
2. Projets	58
3. Publications	67
4. Activités.....	75
5. Thèses et mémoires.....	78
6. Chaires de recherche attribuées à des femmes.....	81
Services à la société	83
1. Médiation scientifique : le <i>Confluent des savoirs</i>	84
2. La FUCID.....	84
Un plan genre pour l’UNamur	85
1. Le genre dans la Déclaration de Politique Rectorale.....	86
2. Impact sur l’attractivité de l’Université de Namur	86
3. Impact sur l’accueil de l’Université de Namur	86
4. Impact sur l’agilité de l’Université de Namur.....	87
5. L’engagement d’une attachée au genre et à la diversité.....	87
Bonnes pratiques en matière de promotion de l’égalité	89
1. Mise en place durable des réformes de la gouvernance.....	90
2. Mentoring et accompagnement à la recherche	91
3. Collaborations avec les autres actrices et acteurs de la promotion de l’égalité	92
4. Lutte contre le harcèlement moral et sexuel.....	95
5. Conférences.....	95
6. Collaborations avec des actrices et acteurs culturels.....	97
Conclusions.....	99

LE MOT DU RECTEUR, NAJI HABRA

La lutte contre les discriminations liées au genre, ainsi que toutes les autres discriminations, implique un véritable changement culturel de la société en général et de l'université en particulier. Cette lutte s'est ainsi inscrite dans les mœurs comme un combat de longue haleine, à mener sur la durée ; un combat qui nécessite méthode, application et suivi continu.

Ce rapport 2019-2020 est un point d'étape qui montre le chemin parcouru en l'Université de Namur et qui trace les grandes lignes pour l'avenir.



Le chemin parcouru est important. On peut noter, entre autres, la professionnalisation accrue du travail sur le genre à travers un suivi méthodique de données de plus en plus complètes, le renforcement de l'équipe et la pénétration de plus en plus large des actions « genre » dans toutes les facettes du travail de l'Université : recherche, enseignement, services et organes de décision.

Mais le chemin à parcourir est encore long. Il s'agit notamment de l'équilibre non encore atteint dans certains organes, de quelques domaines scientifiques qui demeurent encore trop genrés et de la perte observée de la parité en montant dans la hiérarchie ; une perte d'un équilibre durement gagné, à travers ce qu'on appelle le phénomène du « tuyau percé ».

Le plan « genre » de l'Université de Namur tient compte de ces objectifs et se fixe quelques priorités précises pour l'année à venir. La lutte contre le harcèlement moral et sexuel en fait partie. D'autres thèmes de travail continuent et se renforcent.

Enfin, on peut difficilement ignorer le contexte dans lequel ce rapport 2019-2020 est bouclé : une crise sanitaire sans précédent nous pousse à vivre des difficultés humaines, économiques, sociales et psychologiques inédites. Et cette crise Covid que nous traversons n'est pas subie de la même manière partout le monde. Elle touche davantage les plus fragiles et elle accentue clairement les inégalités, toutes les inégalités.

Je suis persuadé que la lutte contre la discrimination liée au « genre » fait partie d'un combat plus large contre toutes les discriminations, celles sur base d'autres critères que le genre, comme l'origine ethnique, la langue, l'âge, le handicap, l'apparence physique ou l'origine sociale. Les mécanismes discriminants sont souvent les mêmes et les remèdes devraient se ressembler. Je forme le vœu que l'expérience de combat acquise par les pionnières et les pionniers de la cause du « genre » puisse continuer à servir à faire avancer le combat plus large pour un monde plus juste.

LE MOT DE LA PERSONNE DE CONTACT GENRE, STEPHANIE WATTIER



Endosser le rôle de Personne de Contact Genre signifie, à mes yeux, m'engager dans une mission à laquelle je crois fermement : celle d'œuvrer à l'information, la sensibilisation et l'amélioration de la politique de genre au sein de l'Université de Namur.

Cette mission fait d'autant plus sens en pleine pandémie de coronavirus, où les événements ont montré que des inégalités substantielles de genre demeurent, à l'instar de la présence majoritairement féminine dans les métiers dits de « première ligne » pendant la crise (infirmières, aides soignantes, caissières, etc.). Le confinement du printemps – puis de l'automne – 2020 a également remis en évidence le fléau des violences conjugales, dont les femmes sont les principales victimes.

À l'heure de remettre ce rapport sur l'état de l'égalité de genre à l'UNamur pour l'année 2019-2020, qu'en retenir principalement ?

Si la fin de l'année académique 2019-2020 a été particulièrement troublée en raison de la pandémie de Covid-19, elle a également été marquée par le recrutement de la nouvelle attachée genre et diversité en la personne de Coline Leclercq.

Coline Leclercq exerce ses fonctions à temps-plein depuis octobre 2020 grâce à un subventionnement de la Communauté française et nous offre, à travers les pages qui suivent, un bilan riche et détaillé de la situation en matière de genre à l'UNamur.

De multiples points de ce rapport mériteraient d'être mis en avant. Je voudrais néanmoins en pointer un plus particulièrement dans la mesure où il constitue une forme de paradoxe.

Le rapport montre que les femmes continuent à être moins bien représentées dans toutes les sous-catégories du personnel académique. C'est d'ailleurs au sein des professeur·e-s et des professeur·e-s ordinaires que leur sous-représentation est la plus flagrante. En 2020, le nombre de femmes professeurs ordinaires à temps plein ne s'élève qu'à 23% et celui des professeurs à temps plein à 26 %. Le personnel académique de l'UNamur demeure donc majoritairement masculin, ce qui est paradoxal par rapport à la tendance généralement observée suivant laquelle les étudiantes réussissent mieux – ou plus vite – que les étudiants. Il est d'ailleurs tout aussi interpellant de constater qu'au sein du personnel scientifique, c'est au niveau des doctorant·e-s boursier·e-s que l'on retrouve le nombre le moins important de femmes, or l'excellence est un des critères prédominants pour commencer une carrière universitaire.

Cette question mérite d'être suivie de près car elle est intimement liée à la sous-représentation des femmes au sein du personnel académique. Il serait également intéressant de disposer de chiffres précis concernant le nombre de femmes qui postulent pour des bourses de doctorat et de post-doctorat et réfléchir, le cas échéant, à la manière de les encourager dans cette voie.

AVANT-PROPOS

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

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

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

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



INDICATEURS INSTITUTIONNELS

UNAMUR



2019-2020

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

INDICATEURS INSTITUTIONNELS UNAMUR

COMMUNAUTE ETUDIANTE

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Population étudiante

La population étudiante considérée reprend les inscriptions *actives*, c'est-à-dire que nous avons pris soin d'exclure les inscriptions provisoires ou suspendues. Ce sont les chiffres définitifs pour les années considérées. Par mesure d'harmonisation, certains chiffres des rapports antérieurs ont été corrigés pour tenir compte des évolutions du décret Paysage. Cela concerne notamment les années préparatoires anciennement comptabilisées au niveau des masters et que nous comptabilisons, dans ce rapport, dans les chiffres du 1^{er} cycle.

Diplômes

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

Domaines d'études

Les domaines d'études sont ceux du décret Paysage.

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

Années académiques

L'année N fait référence à l'année académique N à (N + 1). Par exemple, l'année 2016 fait référence à l'année 2016-2017.

Pictogrammes

♀♂ Progression des deux sexes

♀ Progression féminine

♂ Progression masculine

INSCRIPTIONS

ÉTUDIANT·E·S * SEXE

TABLEAU 1 - Étudiant·e·s - * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

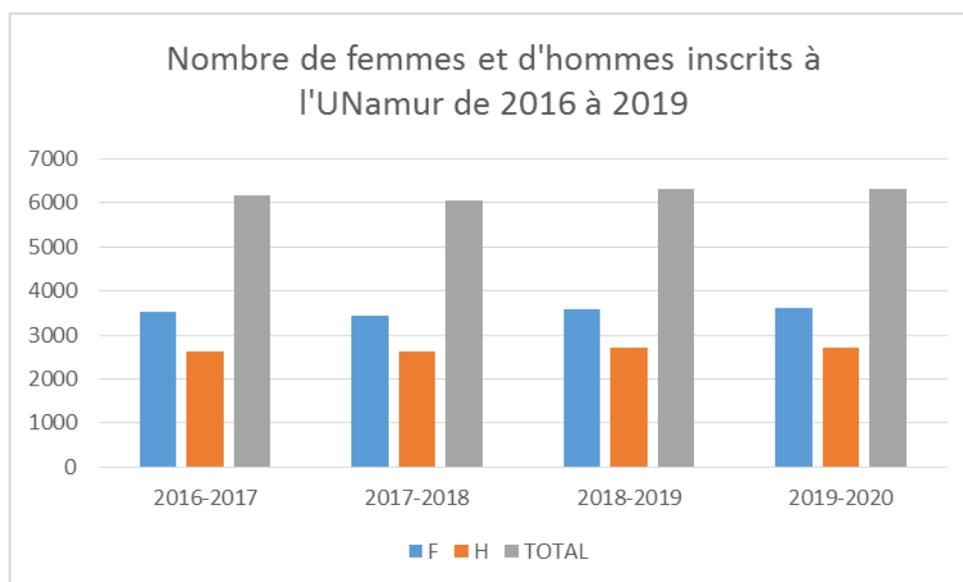


TABLEAU 2 - Étudiant·e·s - * Sexe ; 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

Années	F	H	TOTAL
2016-2017	3535	2622	6157
2017-2018	3436	2627	6063
2018-2019	3595	2704	6299
2019-2020	3600	2704	6304

♀♂ Après une très légère diminution (-1,6 %) en 2017-2018, le nombre total d'étudiants et étudiantes connaît en 2018-2019 une augmentation (+3,9 %) et se stabilise en 2019-2020.

♀ Le détail genré des inscriptions montre une très légère augmentation parmi les femmes sur l'année écoulée (+ 5 inscriptions), là où les chiffres n'ont pas bougé du côté des hommes.

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

TABLEAU 3 – Étudiant·e·s - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

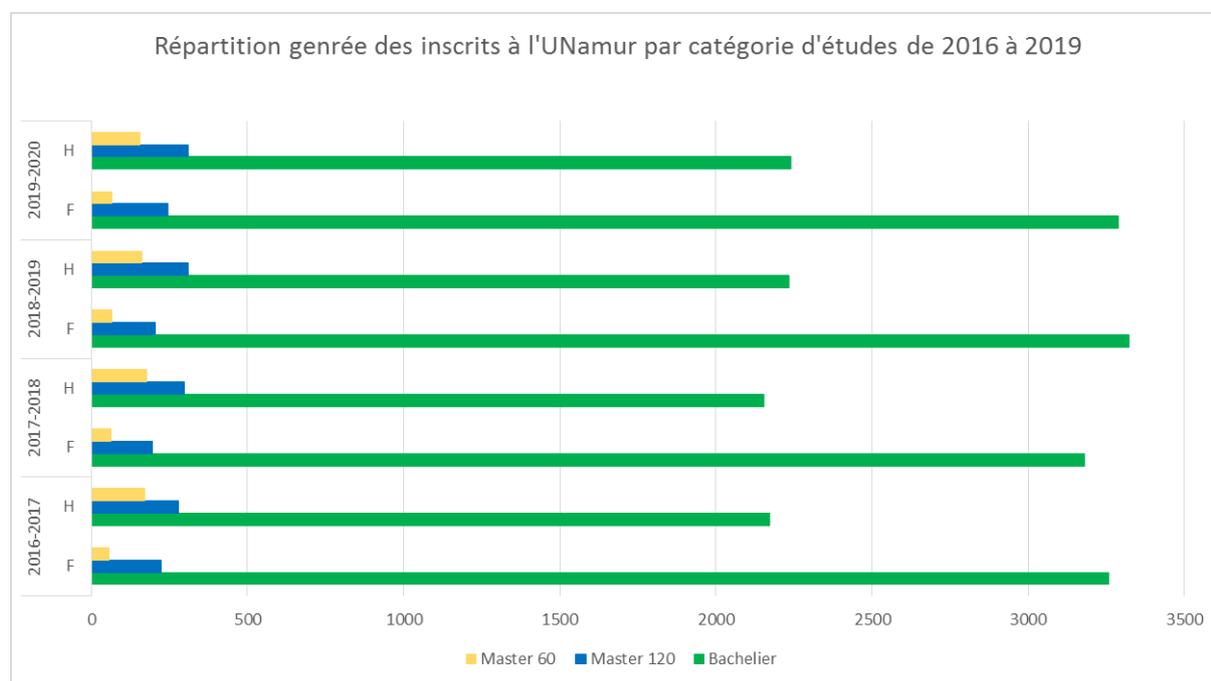


TABLEAU 4 – Étudiant·e·s - Catégorie d'études * Sexe ; 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

Catégorie d'études	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Bachelier		3257	2173	3180	2153	3323	2233	3290	2240
Master 120		223	279	195	296	205	310	246	309
Master 60		55	170	61	178	67	161	64	155
TOTAL PAR SEXE		3535	2622	3436	2627	3595	2704	3600	2704
TOTAL		6157		6063		6299		6304	

TABLEAU 5 – Étudiant·e·s - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Catégorie d'études	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Bachelier	0.60	0.60	0.60	0.59
Master 120	0.44	0.40	0.40	0.44
Master 60	0.24	0.26	0.29	0.29

♀ Les **inscriptions au grade de bachelier** : le nombre de femmes dans cette catégorie d'études diminue très légèrement (-1%) par rapport à 2018, mais reste majoritaire (59 %).

♀♂ Les **inscriptions au master 120** affichent une nette progression côté femmes (+ 120% par rapport à l'année passée), atteignant un record pour les quatre années écoulées. Si on y ajoute un maintien dans les inscriptions des hommes, on obtient donc un résultat global à la hausse et un équilibre genré que l'université n'avait plus connu depuis 2016 : 44% de femmes pour 56% d'hommes.

♀♂ Les **inscriptions au master 60** poursuivent leur descente, avec moins d'occurrences tant chez les femmes que chez les hommes (- 1% de part et d'autre). En termes de proportions genrées, la part de femmes se maintient à 29%.

ANALYSE

On remarque que la courbe des inscriptions féminines s'inverse dès le passage au deuxième cycle, et de manière plus marquée encore au master 60. La nature de notre offre de masters, dont les domaines à connotation traditionnellement masculine sont davantage présents (filières scientifique, économique et de gestion), peut constituer une explication plausible de cette réalité.

ÉTUDIANT·E·S - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 6 – Étudiant·e·s - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

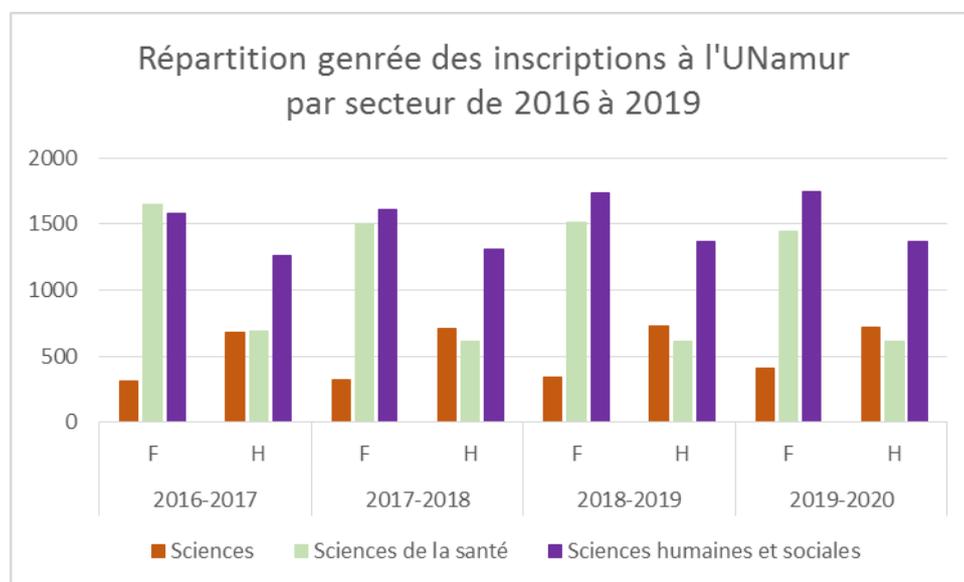


TABLEAU 7 – Étudiant·e·s - Secteur * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Secteur	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Sciences		307	677	321	712	344	729	408	720
Sciences de la santé		1648	686	1504	608	1510	610	1444	614
Sciences humaines et sociales		1580	1259	1611	1307	1741	1365	1748	1370
TOTAL PAR SEXE		3535	2622	3436	2627	3595	2704	3600	2704
TOTAL		6157		6063		6299		6304	

♀ Il est intéressant d'observer que, si le nombre d'inscriptions féminines reste stable entre 2018 et 2019 en matière de **Sciences humaines et sociales**, il se produit une sorte de phénomène de « vases communicants » entre les **Sciences de la santé** (qui perdent 66 inscriptions féminines) en faveur des **Sciences** (qui gagnent 64 inscriptions féminines).

♀ Cependant, les Sciences de la santé comptent encore une présence majoritairement féminine (70%) qui ne diminue que d'1% par rapport à 2018. Les Sciences, par contre, affichent une progression fulgurante avec + 29% de filles en un an pour obtenir un ratio filles-garçons qui passe à 36% (au lieu de 32% voici un an). Le travail de sensibilisation consistant à inciter les femmes à embrasser des carrières scientifiques semble donc commencer à porter ses fruits, même s'il faudra attendre la confirmation des années à venir pour conclure de la sorte.

♂ Les inscriptions masculines restent, pour leur part, stables dans les trois domaines, leur conférant la prédominance dans le secteur des sciences (bien que celle-ci recule légèrement pour atteindre une proportion qui tombe sous les deux tiers de garçons pour la première fois en quatre ans), et les maintenant en infériorité dans les deux autres secteurs (Sciences de la santé et Sciences humaines et sociales).

TABLEAU 8 – Étudiant·e·s - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Secteur Sciences	0.31	0,31	0.32	0.36
Secteur Sciences de la santé	0.71	0.71	0.71	0.70
Secteur Sciences humaines et sociales	0.56	0.55	0.56	0.56

♀♂ Au-delà de ces changements notables – particulièrement dans le secteur des Sciences –, le secteur des Sciences humaines et sociales est celui qui présente le moins de perturbations sur les quatre années écoulées, tant en nombre d'inscriptions, qu'en terme de répartition par genre.

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

TABLEAU 9 – Étudiant·e·s - Domaine (Paysage) * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

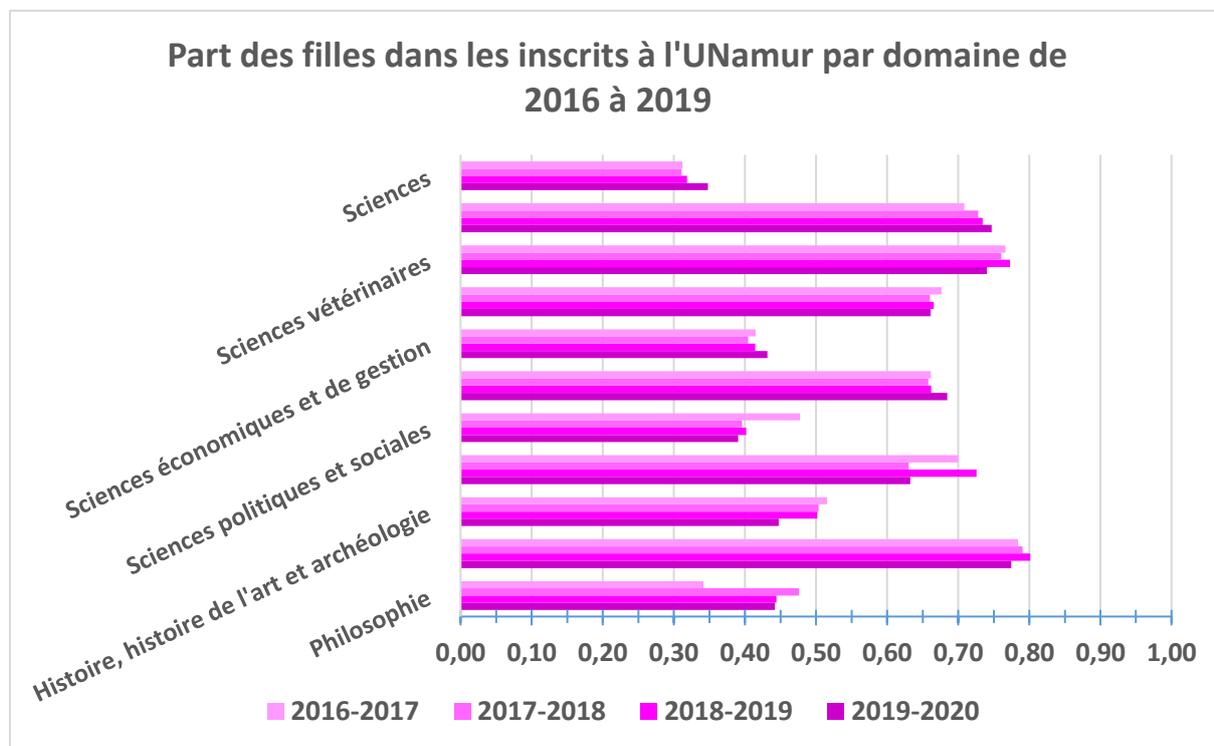


TABLEAU 10 – Étudiant·e·s - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Domaine (Paysage)		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	14	27	20	22	20	25	19	24
3	Langues et Lettres	225	62	238	63	242	60	206	60
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	136	128	138	136	135	134	132	163
5	Information et communication	21	9	58	34	90	34	86	50
6	Sciences politiques et sociales	63	69	38	58	47	70	48	75
7	Sciences juridiques	686	351	691	359	736	376	767	353
9	Sciences économiques et de gestion	435	613	430	633	471	666	490	645
11	Sciences médicales	801	383	493	254	494	248	470	241
12	Sciences vétérinaires	424	129	400	126	415	122	379	133
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	423	174	611	228	592	214	599	203
17	Sciences	307	677	321	712	353	755	404	757
TOTAL PAR SEXE		3535	2622	3436	2627	3595	2704	3600	2704
TOTAL		6157		6063		6299		6304	

TABLEAU 11 – Étudiant·e·s - Domaine (Paysage) * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020, Décompte.

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Domaine (Paysage)		2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
1	Philosophie	0.34	0.48	0.44	0.44
3	Langues et Lettres	0.78	0.79	0.80	0.77
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0.52	0.50	0.50	0.45
5	Information et communication	0.70	0.63	0.73	0.63
6	Sciences politiques et sociales	0.48	0.40	0.40	0.39
7	Sciences juridiques	0.66	0.66	0.66	0.68
9	Sciences économiques et de gestion	0.42	0.40	0.41	0.43
11	Sciences médicales	0.68	0.66	0.67	0.66
12	Sciences vétérinaires	0.77	0.76	0.77	0.74
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0.71	0.73	0.73	0.75
17	Sciences	0.31	0.31	0.32	0.35

En 2019-2020

♀♂ Le domaine des **Sciences juridiques** confirme en 2019 qu'il est – de loin – celui qui attire le plus grand nombre de femmes avec 767 inscrites, suivi par les **Sciences biomédicales et pharmaceutiques**. Les hommes, quant à eux, gardent un intérêt marqué pour les **Sciences** en premier lieu, et pour les **Sciences économiques et de gestion** en second lieu.

♀ Si l'on se penche sur la répartition genrée dans chacune des disciplines, **Langues et Lettres** continue de présenter la plus forte proportion féminine avec 77 % d'inscrites (malgré un recul des inscriptions des femmes dans cette branche) et, en corrélation, la plus faible proportion masculine. Il est talonné par celui des **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** (75 % d'inscrites) et celui des **Sciences vétérinaires** (74 % d'inscrites).

♀ En comparaison, les **Sciences** sont encore peu fréquentées par les femmes, malgré une nette progression (35 % d'inscrites pour 32% en 2018 : voir paragraphe suivant), de même que les **Sciences politiques et sociales** qui restent loin de la parité avec seulement 39% d'étudiantes.



En termes absolus d'inscriptions, l'on observe, entre 2018-2019 et 2019-2020, une augmentation des femmes inscrites en **Sciences** (+ 51, confirmant ainsi la tendance à la hausse, puisque l'année précédente marquait déjà un intérêt féminin soudain pour la branche avec + 32 inscriptions). Une autre discipline présente une attractivité accrue pour les étudiantes : celui des **Sciences économiques et de gestion** (+ 19). Etant donné qu'il s'agit là des deux domaines particulièrement prisés par les hommes, il est permis d'en conclure que les campagnes visant à dégenrer les choix de filières offrent enfin un résultat tangible. La tendance à la baisse du nombre de femmes inscrites en **Langues et lettres** (- 36) semble confirmer l'hypothèse d'un décloisonnement progressif des branches.

DIPLOMES

DIPLOMES OBTENUS - CATEGORIE D'ETUDES * SEXE

TABLEAU 12 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions et actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

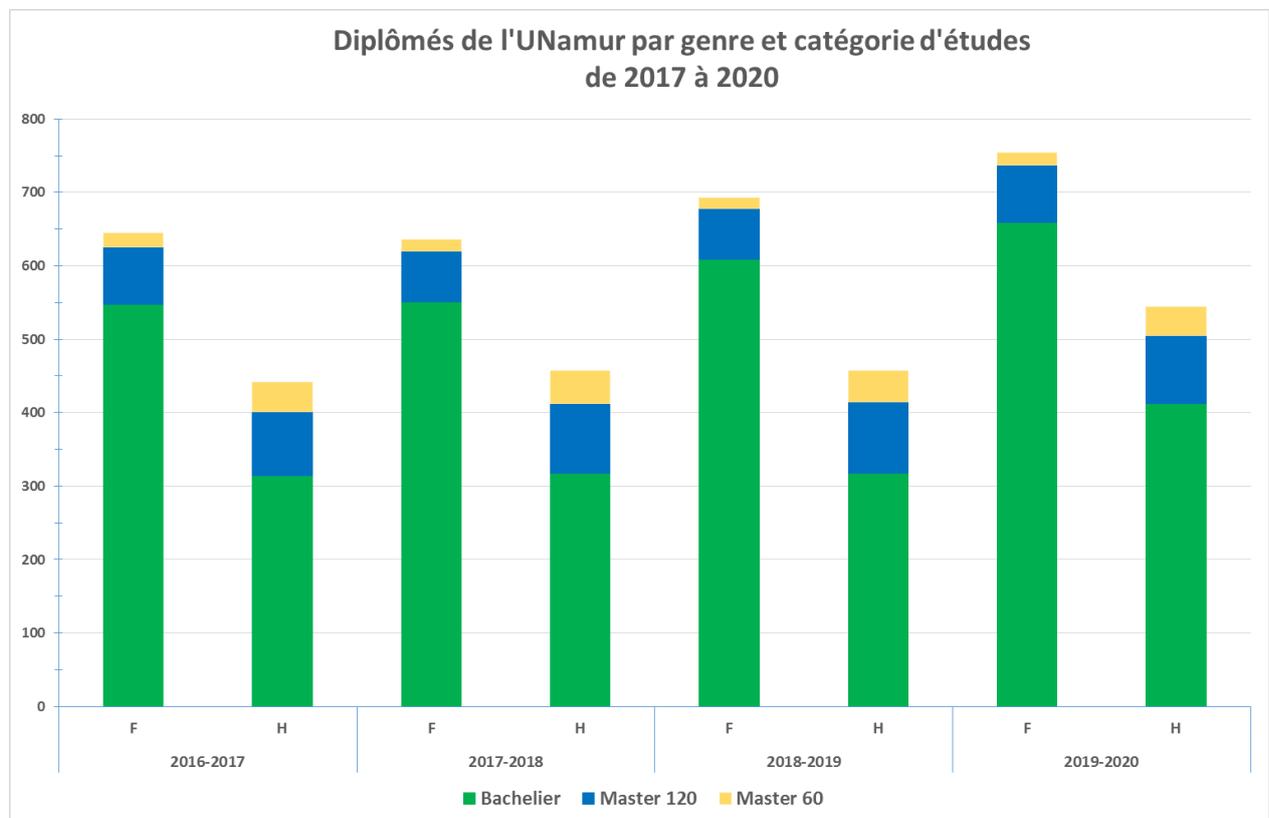


TABLEAU 13 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Catégorie d'études	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Bachelier		548	314	551	318	609	318	659	412
Master 120		78	87	69	94	69	97	78	93
Master 60		19	40	16	45	15	42	17	39
TOTAL PAR SEXE		645	441	636	457	693	457	754	544
TOTAL		1086		1093		1150		1298	

TABLEAU 14 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Catégorie d'études	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Bachelier	0.64	0.63	0.66	0.62
Master 120	0.47	0.42	0.42	0.46
Master 60	0.32	0.26	0.26	0.30

♂ Après trois années en équilibre concernant la diplomation de bachelier des hommes, l'année 2019-2020 voit une montée en flèche des étudiants sortant de bachelier avec succès (+ 94). À l'inverse, on note une légère tendance à la baisse du nombre d'hommes diplômés de master (- 4 en master 120 et -3 en master 60).

♀ Les étudiantes, quant à elles, ont été plus nombreuses à décrocher leur diplôme, qu'il s'agisse du diplôme de bachelier, de master 120 ou de master 60. Cependant, la progression la plus fulgurante se concentre elle aussi chez les bachelières (+ 50 unités).

♀ Il en résulte une proportion féminine plus proche de la parité dans chaque cycle d'études, en comparaison avec les années précédentes. En effet, avec 62% de diplômées de bachelier pour 38% de diplômés, la sortie du cycle 1 est plus mixte qu'auparavant. Et là où l'on pouvait s'inquiéter d'une « fuite des cerveaux féminins » une fois le premier cycle bouclé, cette tendance semble se résorber quelque peu avec 4% de femmes en plus à la sortie des masters. Rappelons que le phénomène de perte d'étudiantes en cours de route pouvait s'expliquer notamment par notre particularité d'université proposant des deuxièmes cycles majoritairement scientifiques, où les femmes sont habituellement moins nombreuses. Par conséquent, la progression dans la proportion de femmes diplômées d'un Master de l'UNamur est corrélée à leur plus grande présence dans le champ scientifique.

Il est intéressant de noter aussi que la proportion de femmes parmi les étudiant·e-s diplômé·e-s est toujours supérieure (de 1 à 3 %) à celle observée dans les inscriptions, semblant indiquer un taux de réussite légèrement supérieur chez les femmes.

DIPLOMES OBTENUS - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 15 - Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

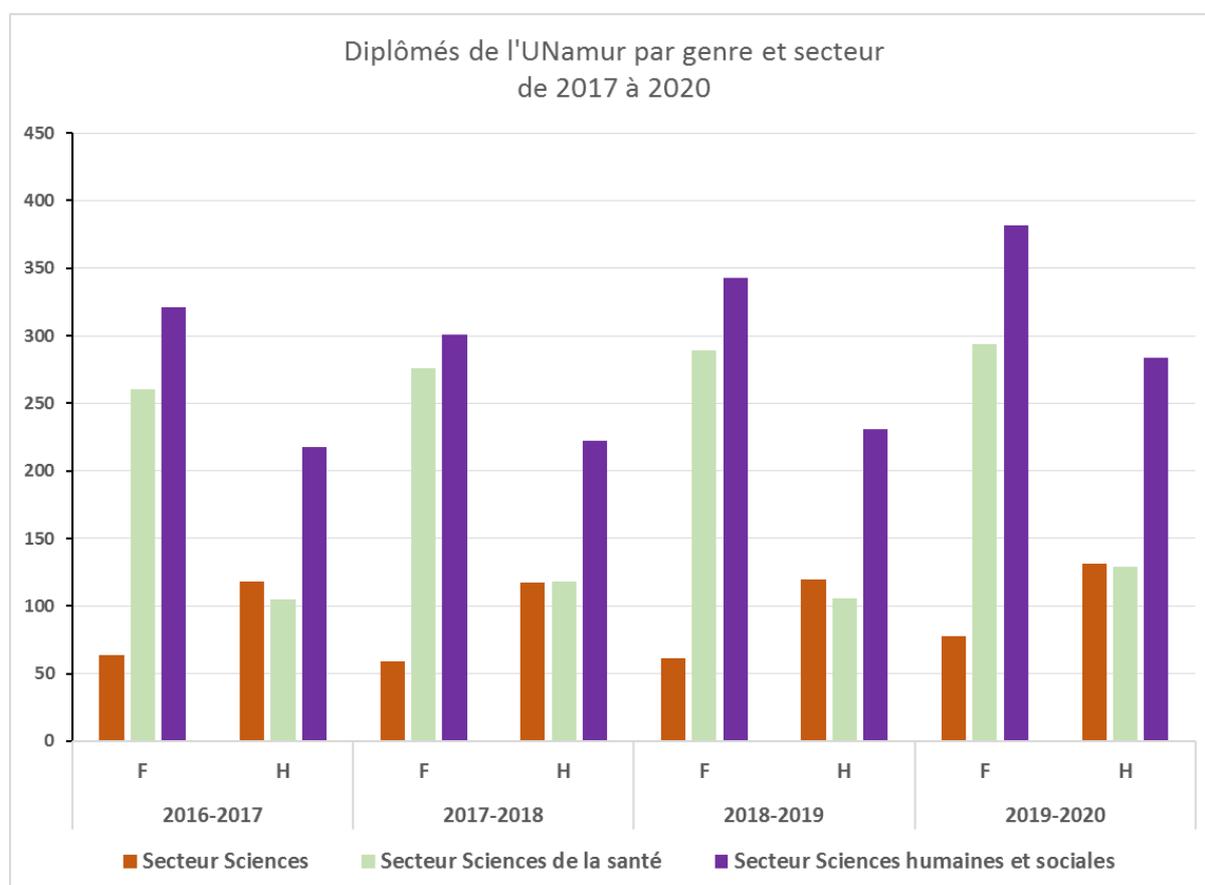


TABLEAU 16 - Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Secteur	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		64	118	59	117	61	120	78	131
Secteur Sciences de la santé		260	105	276	118	289	106	294	129
Secteur Sciences humaines et sociales		321	218	301	222	343	231	382	284
TOTAL PAR SEXE		645	441	636	457	693	457	754	544
TOTAL		1086		1093		1150		1298	

♀ Dans le secteur des **Sciences de la Santé**, les femmes sont 34 de plus à sortir diplômées que trois ans auparavant (et 5 de plus qu'en 2018), affichant un score de 70 femmes sur 100 diplômé·e·s. Elles sont aussi majoritaires à décrocher leur diplôme dans le **Secteur des Sciences humaines et sociales** (57 femmes sur 100 diplômé·e·s) et c'est aussi là qu'elles enregistrent leur plus belle performance cette année, grâce à 61 diplômées de plus qu'en 2018.

♀ Dans le domaine des **Sciences**, c'est le constat inverse qui s'impose : le nombre de femmes y est nettement inférieur aux nombres d'hommes obtenant leur diplôme, bien que, pour la première fois en quatre ans, elles « décollent du plancher »¹ qui les maintenait autour de la proportion un tiers / deux tiers. En effet, en 2019-2020, elles représentent 37% des diplômé·e·s en Sciences, grâce à une progression de 14 diplômées de plus qu'en 2018-2019.

Notons que ces chiffres doivent être considérés à l'aune des inscriptions féminines et masculines dans chacun de ces secteurs.

¹ En référence à l'expression de « plancher collant » (« sticky floor ») qui empêcherait les femmes de gravir les échelons de l'ascension sociale.

DIPLOMES OBTENUS - DOMAINE (CONSOLIDE) * SEXE

TABLEAU 17 - Diplômes obtenus - Domaine * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

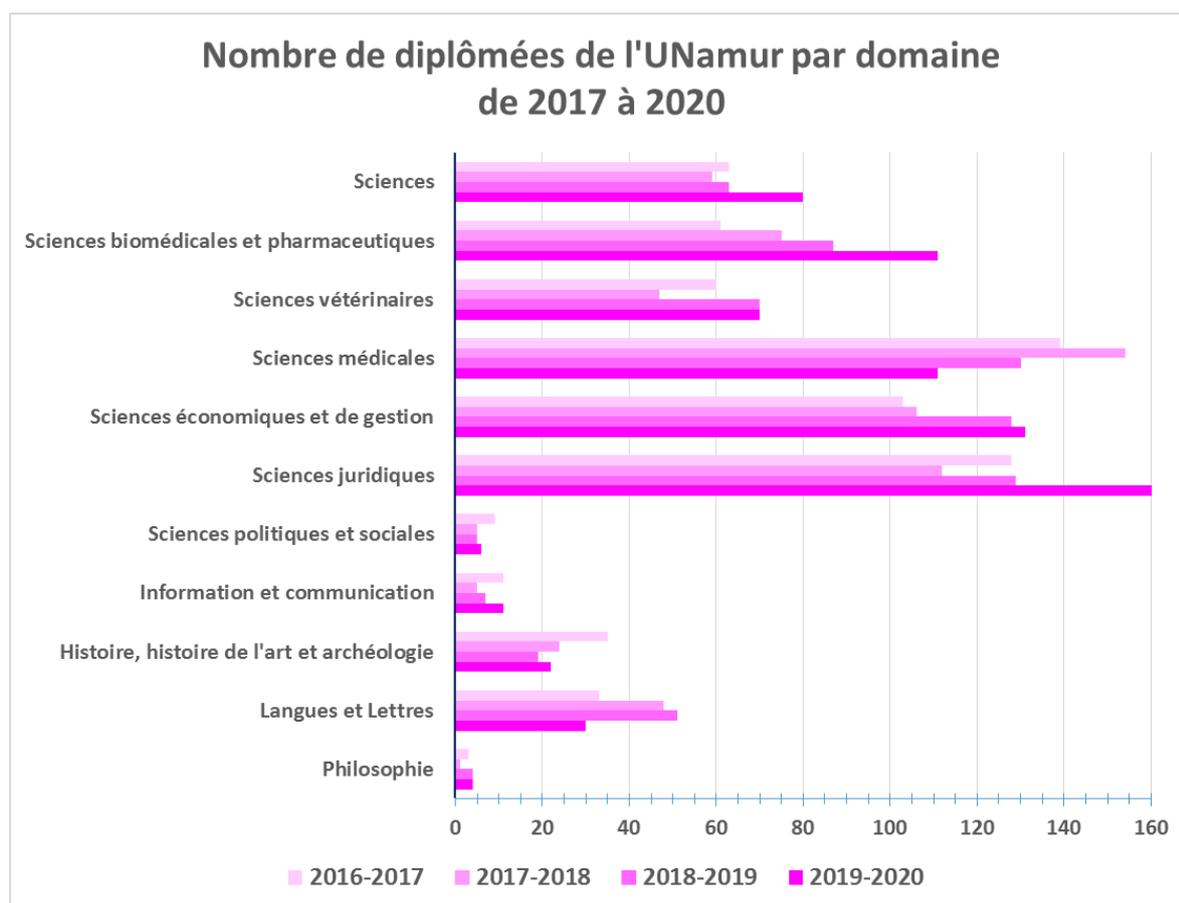


TABLEAU 18 - Diplômes obtenus - Domaine * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

Domaine (Paysage)		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	3	2	1	3	4	6	4	4
3	Langues et Lettres	33	8	48	11	51	8	30	10
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	35	22	24	16	19	12	22	24
5	Information et communication	11	3	5	4	7	2	11	7
6	Sciences politiques et sociales	9	3	5	6	5	8	6	10
7	Sciences juridiques	128	46	112	41	129	59	178	87
9	Sciences économiques et de gestion	103	135	106	141	128	136	131	142
11	Sciences médicales	139	70	154	69	130	58	111	57
12	Sciences vétérinaires	60	15	47	25	70	16	70	26
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	61	20	75	24	87	26	111	34
17	Sciences	63	117	59	117	63	126	80	143
TOTAL PAR SEXE		645	441	636	457	693	457	754	544
TOTAL		1086		1093		1150		1298	

♀ Les éléments saillants de ce tableau sont les suivants : les **Sciences juridiques** représentent le secteur qui met le plus de diplômé·e·s sur le marché de l'emploi, avec un total de 265 diplômé·e·s, soit 77 supplémentaires par rapport à 2018-2019. Cette tendance à la hausse reste imputable à une majorité de femmes, déjà fortement présentes dans cette filière. À elles seules, elles représentent désormais 67% des étudiant·e·s diplômé·e·s en Sciences juridiques.

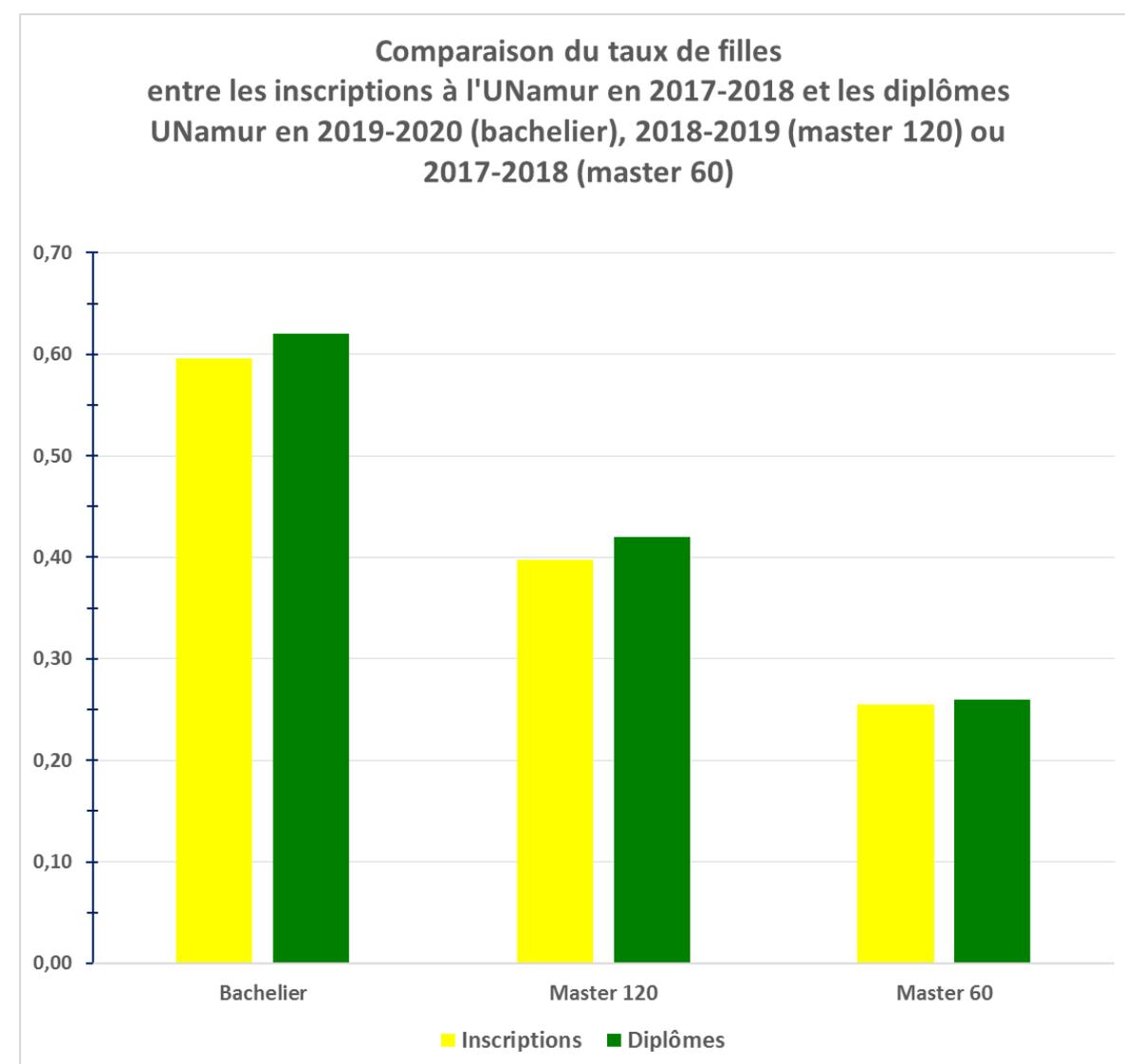
♀ Dans le **Secteur des Sciences biomédicales et pharmaceutiques**, la part de femmes continue d'augmenter, et de façon assez remarquable cette année avec + 24 diplômées par rapport à la proclamation précédente (portant le total des diplômées à 111), creusant encore l'écart avec le nombre de diplômés qui, lui, peine à décoller.

♀ Enfin, et c'est probablement là le plus réjouissant, 17 femmes de plus que l'an passé sont sorties diplômées de **Sciences**, soit un chiffre équivalent à la progression d'hommes pour le même diplôme. Il s'agit là d'un signal très positif après trois années stables pour la proclamation des femmes scientifiques à l'UNamur. Les **Sciences médicales**, pour autant, enregistrent une forte baisse de femmes (- 19 par rapport à 2018 et - 43 par rapport à 2017 !) parmi leurs diplômé·e·s.

COMPARATIF INSCRIPTIONS / DIPLOMES OBTENUS * CATEGORIE D'ETUDES * SEXE²

TABLEAU 19 – Taux de diplomation féminine sur base des inscriptions 2017-2018

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2017-2018 pour les inscriptions et 2019-2020 (bachelier) ou 2018-2019 (master 120) ou 2017-2018 (master 60) pour les diplômes.



² Ces chiffres ne correspondent pas à un suivi de cohorte mais permettent, par leur comparaison, de dégager une tendance.

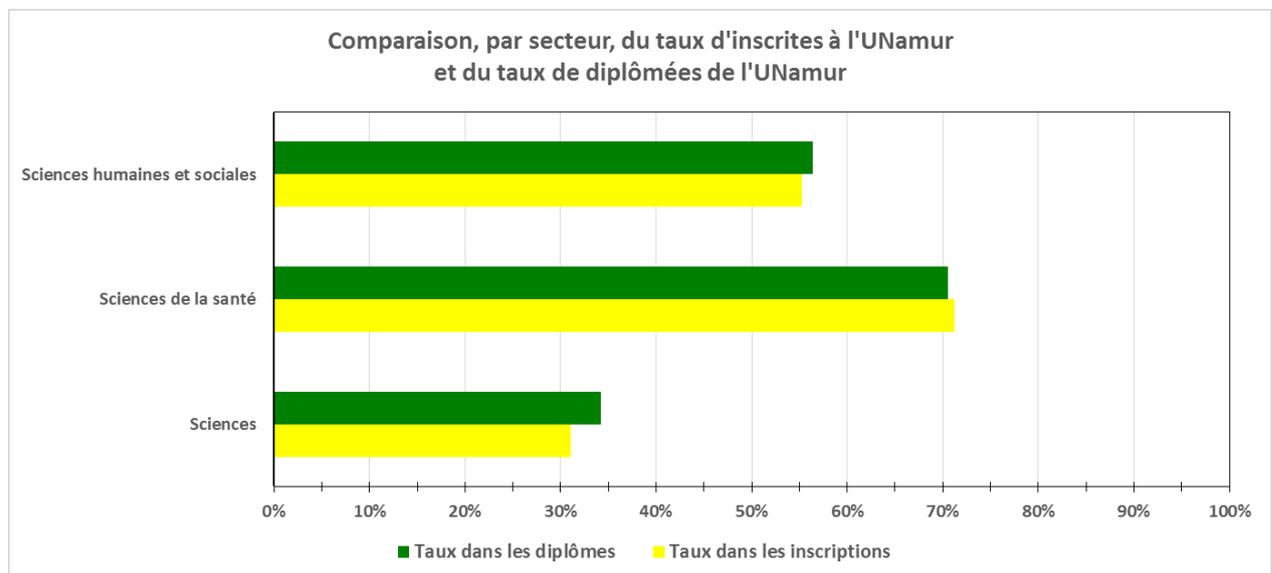


L'on observe, pour les bacheliers et les masters 60 et 120, que les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les diplômé·e·s que parmi les inscrit·e·s. Il serait malgré tout trop hâtif d'en conclure directement que femmes réussissent mieux que les hommes. Observons d'abord le taux de diplomation sur base des inscriptions 2017-2018.

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

TABLEAU 20 – Taux de diplomation par secteur sur base des inscriptions 2017-2018

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2017-2018 pour les inscriptions et 2019-2020 (bachelier) ou 2018-2019 (master 120) ou 2017-2018 (master 60) pour les diplômés.



Le taux de diplomation représente la proportion des femmes sur l'ensemble des diplômé·e·s d'un cycle ou d'un secteur. Il est comparé au taux d'inscription féminine. L'année de référence est 2017-2018 ; pour les cycles, le calcul du taux de diplomation se fait en 2019-2020 pour les bacheliers, 2018-2019 pour les masters 120 et 2017-2018 pour les masters 60. Ce que révèlent ces deux graphiques, c'est la performance des femmes au niveau de la diplomation : elles sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées, par rapport à ce que leur cohorte représente au niveau des inscriptions. Ainsi, pour prendre un exemple, si les femmes représentaient 59% de l'ensemble des inscrit·e·s en 2017-2018 en grade de bachelier, trois ans plus tard, elles représentent 62 % des diplômé·e·s de bachelier pour l'année 2019-2020. Le calcul de cette performance demanderait sans doute à être approfondi par des analyses plus fines de cohorte, mais il semble conforter l'idée que les femmes réussissent mieux (ou plus vite) que les hommes à l'Université.

♀ Cette analyse doit être mise en miroir avec les chiffres relatifs au personnel académique et scientifique de l'université, où cette réussite plus importante des femmes ne semble avoir aucun effet logique sur les positions qu'elles pourraient prendre dans la carrière scientifique et, comme nous le verrons, *a fortiori* dans la carrière académique. Cependant, il faut nuancer cette observation, car si les chiffres donnés ici concernent la réussite, ils ne précisent pas s'il s'agit d'une réussite satisfaisante ou d'une réussite brillante. Or, c'est essentiellement ce critère d'excellence qui permet de conduire à des carrières scientifiques et académiques.

En tout cas, ces chiffres témoignent de la pertinence des politiques de genre dans les universités et de l'importance de tout mettre en œuvre pour susciter des vocations auprès des femmes et encourager leur carrière universitaire.

DOCTORATS

DOCTORATS : PREMIERES INSCRIPTIONS - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 21 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

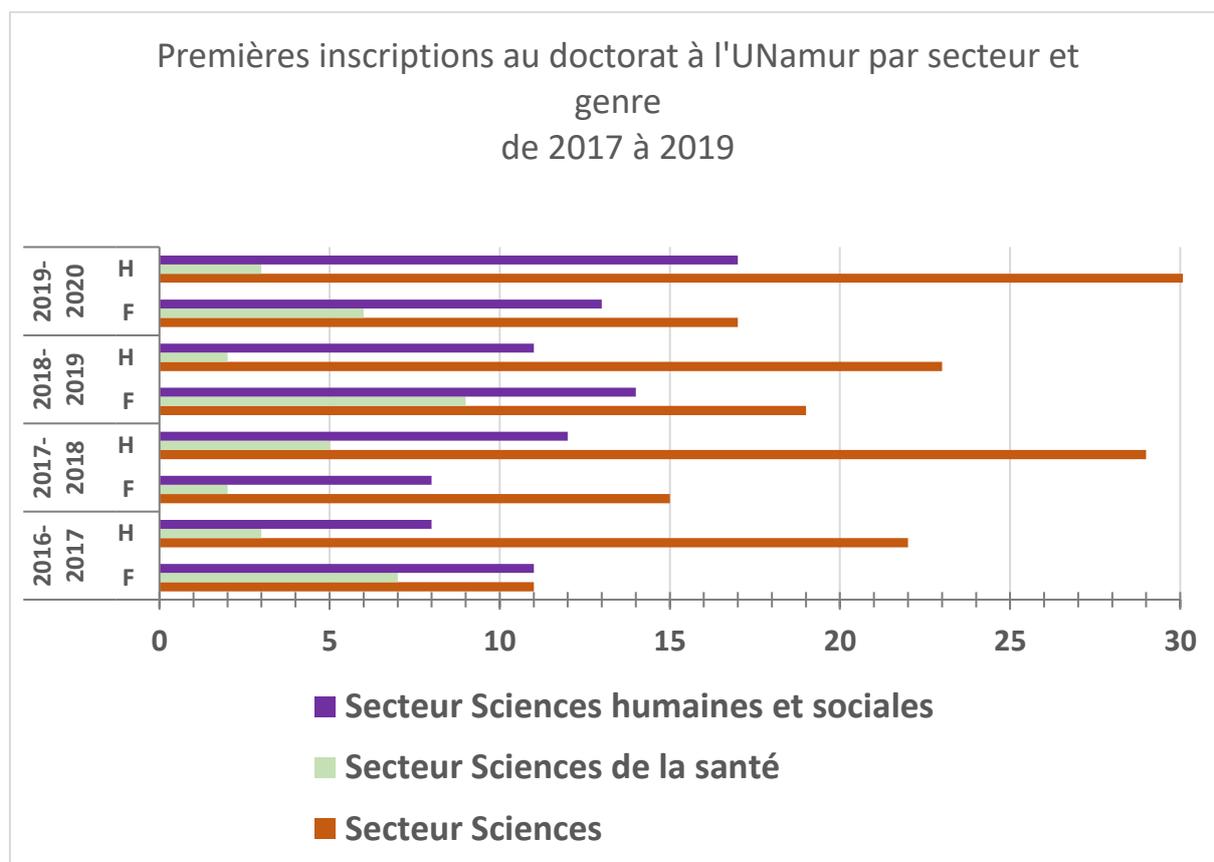


TABLEAU 22 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Secteurs	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		11	22	15	29	19	23	17	41
Secteur Sciences de la santé		7	3	2	5	9	2	6	3
Secteur Sciences humaines et sociales		11	8	8	12	14	11	13	17
TOTAL PAR SEXE		29	33	25	46	42	36	36	61
TOTAL		62		71		78		97	

♀ Si nous pouvions nous réjouir l'année passée d'une présence féminine historique parmi les doctorant·e·s, cette année marque un retour au déséquilibre structurel en faveur des hommes dans ce cycle d'études. En effet, 61 hommes se sont inscrits au doctorat pour 36 femmes seulement. Ce ratio proche des deux tiers d'hommes a tout pour interpeller sur la notion de plafond de verre, en ce sens que, pour des raisons visiblement structurelles, les femmes sont découragées dans l'entreprise d'un troisième cycle d'études.

DOCTORAT : PREMIERES INSCRIPTIONS - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

TABLEAU 23 - Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions, Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

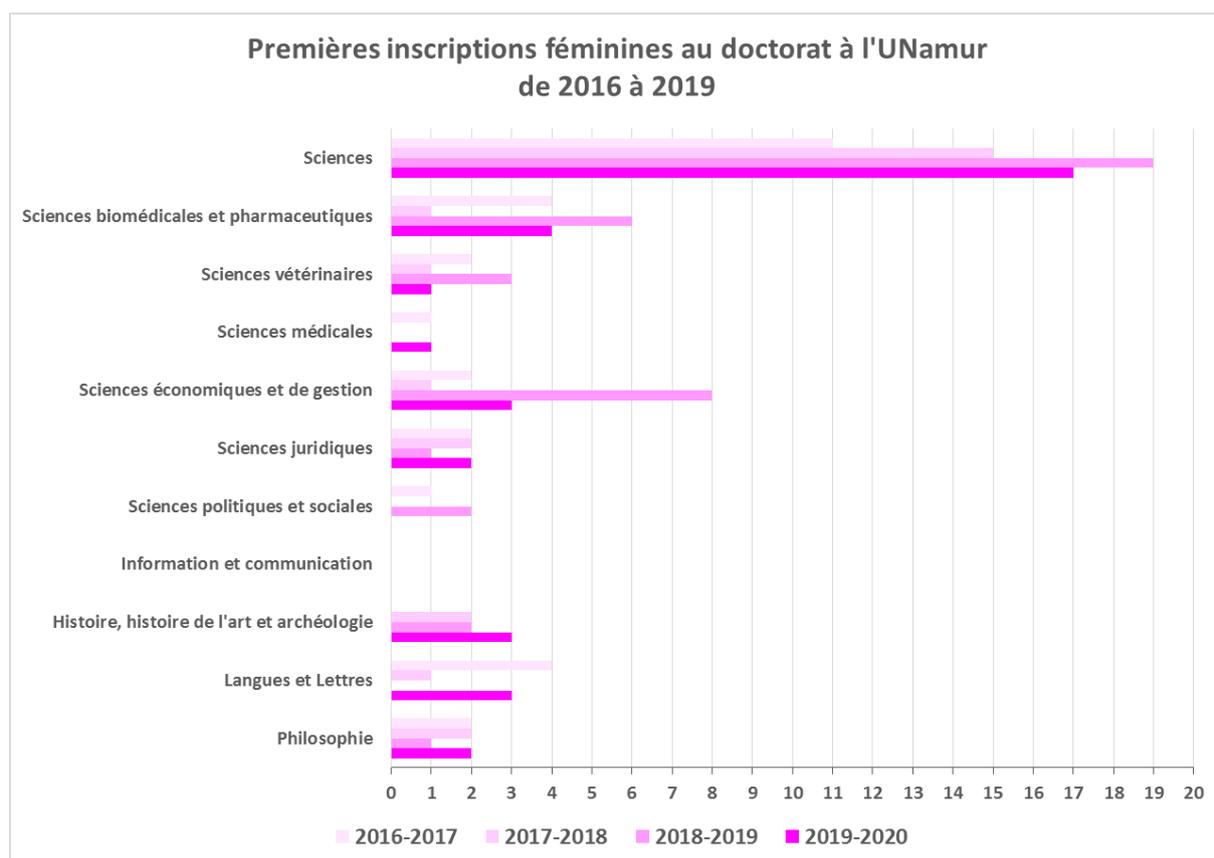


TABLEAU 24- Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques, 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Domaine (Paysage)		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie		2	1	2	2	1	2	2	4
3	Langues et Lettres		4	0	1	0	0	0	3	3
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie		0	1	2	1	2	3	3	3
5	Information et communication		0	0	0	1	0	0	0	0
6	Sciences politiques et sociales		1	2	0	2	2	0	0	0
7	Sciences juridiques		2	1	2	2	1	1	2	3
9	Sciences économiques et de gestion		2	3	1	4	8	5	3	4
11	Sciences médicales		1	0	0	0	0	0	1	0
12	Sciences vétérinaires		2	0	1	1	3	1	1	1
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques		4	3	1	4	6	1	4	2
17	Sciences		11	22	15	29	19	23	17	41
TOTAL PAR SEXE			29	33	25	46	42	36	36	61
TOTAL			62		71		78		97	

♂ Il semble délicat d'établir des conclusions sur la base de chiffres tirés, dans chacun des domaines concernés, de très petites cohortes. La seule tendance qui puisse être dégagée concerne les **Sciences**, où la supériorité en nombre des hommes reste constante sur les années concernées et s'affirme de manière très nette cette année, avec 70% d'hommes en 3^{ème} cycle Sciences, pour 55% l'an dernier. Certes, les candidates potentielles étaient encore peu nombreuses en 2019, mais comment expliquer que les doctorats scientifiques soient à ce point confiés à des hommes plutôt qu'à des femmes ?

DOCTORATS : DIPLOMES - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 25 - Diplômes de doctorat - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Graphique.

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

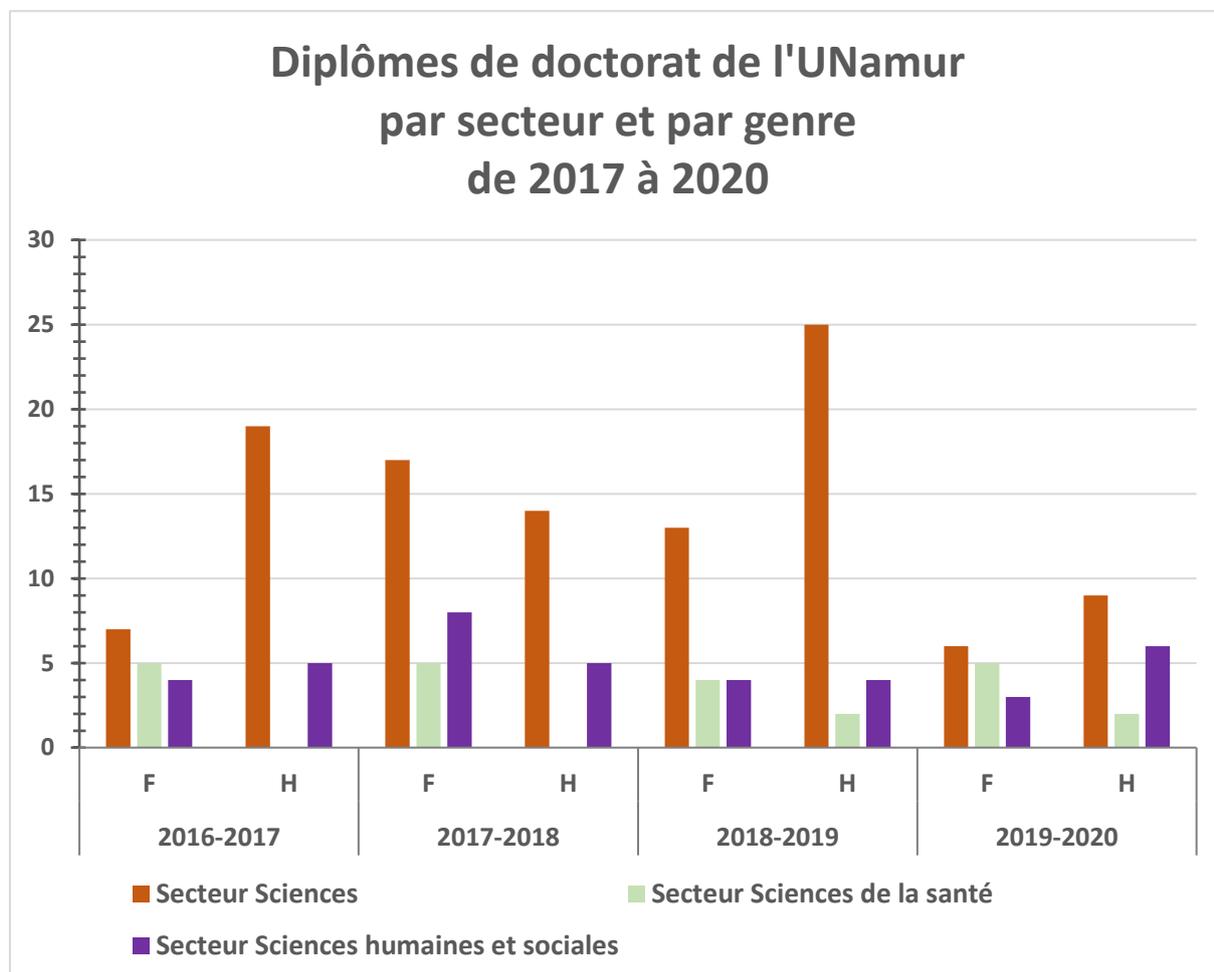


TABLEAU 26 - Diplômes de doctorat - Secteur * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

	2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020		
	Sexe	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		7	19	17	14	13	25	6	9
Secteur Sciences de la santé		5	0	5	0	4	2	5	2
Secteur Sciences humaines et sociales		4	5	8	5	4	4	3	6
TOTAL PAR SEXE		16	24	30	19	21	31	14	17
TOTAL		40		49		52		31	

DOCTORAT : DIPLOMES - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

TABLEAU 27. - Diplômes de doctorat – Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 ; Inscriptions ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; années académiques 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020.

Domaine (Paysage)		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	1	0	1	0	0	0	0	0
3	Langues et Lettres	0	0	4	0	0	0	0	1
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0	0	0	1	0	0	2	2
6	Sciences politiques et sociales	0	0	1	0	1	0	0	1
7	Sciences juridiques	0	1	1	0	0	1	0	0
9	Sciences économiques et de gestion	3	4	1	4	3	3	1	2
11	Sciences médicales	0	0	0	0	0	0	1	0

Domaine (Paysage)		2016-2017		2017-2018		2018-2019		2019-2020	
12	Sciences vétérinaires	0	0	1	0	2	2	0	2
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	5	0	4	0	2	0	4	0
17	Sciences	7	19	17	14	13	25	6	9
TOTAL PAR SEXE		16	24	30	19	21	31	14	17
TOTAL		40		49		52		31	

♀ **Les statistiques concernant les diplômes de doctorat ne permettent pas beaucoup d'analyse vu le petit nombre d'individus pour chacun des cas.** Sur les quatre années considérées, les femmes représentent respectivement 40 %, 61 %, 40 % et 45% des diplômes de doctorat ; sur la même période, elles sont 47 %, 35 %, 54 % et 37% dans les premières inscriptions au doctorat.

LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

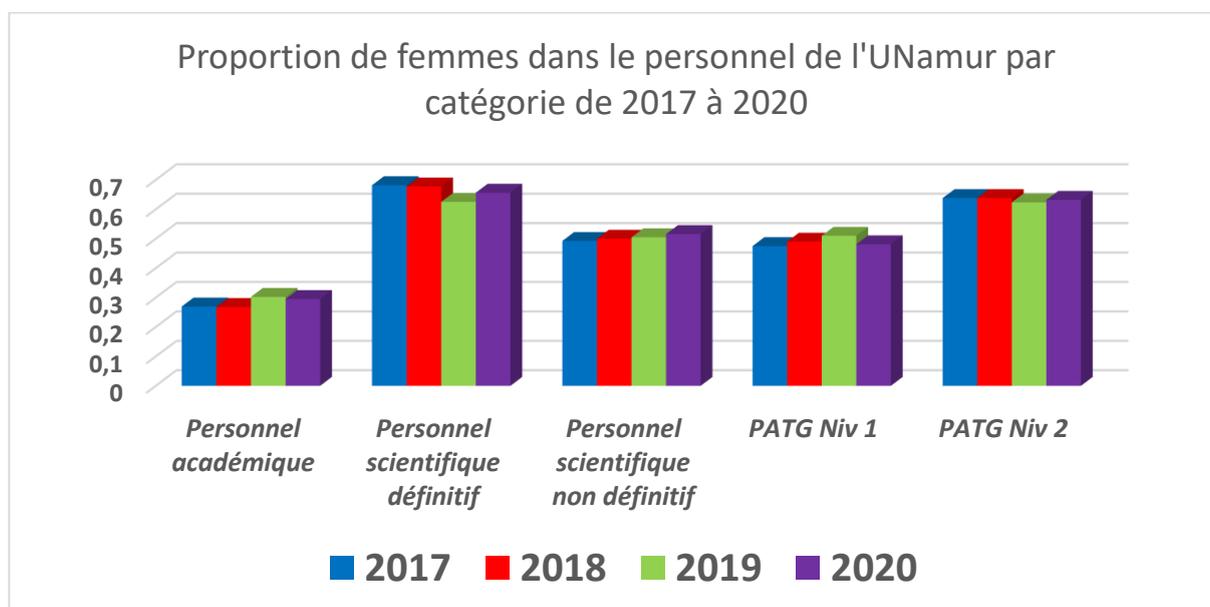
L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

PERSONNEL DE L'UNAMUR

TABLEAU 28 - Nombre d'hommes et de femmes engagé·e·s à l'UNamur par catégorie entre 2017 et 2020 – personnes physiques

CATEGORIE	SEXE	2017		2018		2019		2020	
		F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique		93	252	91	249	117	270	95	227
Personnel scientifique définitif		15	7	21	10	20	12	21	11
Personnel scientifique non définitif		224	231	226	226	212	208	246	231
PATG Niv 1		66	73	74	77	77	74	76	82
PATG Niv 2		208	118	217	123	212	128	213	124
TOTAL PAR SEXE		606	681	629	685	638	692	651	675
TOTAL		1287		1314		1330		1326	

TABLEAU 29 - Proportion de femmes engagées à l'UNamur entre 2017 et 2020 – Graphique



♀♂ À première vue, si l'on se penche sur la répartition genrée du total des équipes de l'université, l'on note un équilibre proche de la parité avec 651 femmes pour 675 hommes. Malheureusement, sans grande surprise, il faut compter sur la surreprésentation des femmes parmi le personnel administratif technique et de gestion (PATG Niveau 2 – diplômes CESS et graduat/bachelier) pour arriver à cette parité. Si le personnel d'entretien de l'UNamur est lui aussi majoritairement féminin, ce n'est pas cette catégorie de personnel qui fait gonfler ces chiffres, étant donné que l'entretien des locaux est délégué à un prestataire extérieur. Ce sont plutôt les métiers liés au secrétariat qui féminisent la branche et, subséquemment, le personnel de l'université dans son ensemble.

♂ Le personnel académique reste pour sa part très masculin, avec 70% d'hommes en charge de cours. Notons ici l'importance des modèles : si les étudiantes manquent de modèles féminins parmi le corps professoral, elles auront plus de difficultés à se projeter dans des carrières académiques et cela ne favorisera pas leur intégration dans le personnel après leur diplôme. Nous sommes donc ici en présence d'un cercle vicieux, d'une discrimination structurelle, connue sous le nom du plafond de verre. Les compétences des femmes, bien qu'elles ne soient plus à prouver, ne sont pas suffisamment valorisées au sein même des institutions qui les forment.

♀ Les femmes sont par contre bien représentées au sein du personnel scientifique définitif et non définitif, les plaçant légèrement au-dessus de la parité. Dans le personnel administratif technique et de gestion de niveau 1 (niveau universitaire), on peut également observer une quasi parité entre hommes et femmes.

Notons enfin une stabilité au cours du temps de la représentation féminine dans les différentes catégories de personnel. Il n'y a qu'au sein du personnel scientifique non définitif que les femmes ont gagné 1% de terrain en représentation, passant de 50% à 51%.

TABLEAU 30 - Nombre d'hommes et de femmes membres du personnel de l'UNamur par sous-catégorie entre 2017 et 2020 – personnes physiques

CATEGORIE	2017		2018		2019		2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Total Personnel académique		93	252	91	249	117	270	95	227
Chargé de cours temps partiel		0	1	0	0	0	0	0	0
Chargé de cours temps plein		10	20	11	22	15	25	13	21
Chargé de cours visiteur temps partiel		12	28	18	29	23	37	18	28
Chargé d'enseignement horaire		35	80	28	73	44	85	28	61
Professeur temps plein		19	57	18	57	18	56	20	57
Professeur ordinaire temps plein		14	49	14	49	16	48	14	46
Professeur visiteur temps partiel		3	17	2	19	1	19	2	14

Total Personnel scientifique non définitif	224	231	226	226	212	208	246	231
Boursier de doctorat	18	28	13	27	14	27	20	39
Boursier post-doc	9	11	13	12	12	13	8	14
Chercheur hors cadre	69	83	58	72	54	54	63	56
Scientifique au cadre	128	109	142	115	132	114	155	122
Total Personnel scientifique définitif	15	7	21	10	20	12	21	11
NIV 1 Personnel de direction	52	38	61	42	65	39	62	47
NIV 1 Personnel spécialisé	14	35	13	35	12	35	14	35
Total PATG Niv 1	66	73	74	77	77	74	76	82
NIV 2 Filières administration, gestion et technique	204	106	212	108	211	112	212	108
NIV 2 Filière informaticien	4	12	5	15	1	16	1	16
Total PATG Niv 2	208	118	217	123	212	128	213	124
Total PATG	274	191	291	200	212	128	289	206
TOTAL PAR SEXE	606	681	629	685	638	692	651	675
TOTAL	1287		1314		1330		1326	



Ce que ce tableau détaillé nous révèle, c'est que les professeurs et professeurs ordinaires à temps plein sont largement plus nombreux que leurs homologues féminines : au moins les trois quarts sont des hommes.

Par ailleurs, là où on notait déjà une manifestation très claire d'un système favorisant et valorisant les hommes, à savoir la présence très féminine parmi le personnel de l'université le moins qualifié (le personnel PATG de niveau 1), on découvre en plus que la filière informatique ne compte qu'une seule femme pour seize hommes, accentuant encore la disparité dans les métiers restants, purement administratifs, techniques et de gestion, où l'on trouve en moyenne deux femmes pour un homme. Cet état des lieux malheureusement très stéréotypé est valable depuis deux ans, car, encore en 2018, on trouvait cinq informaticiennes en poste à l'UNamur.



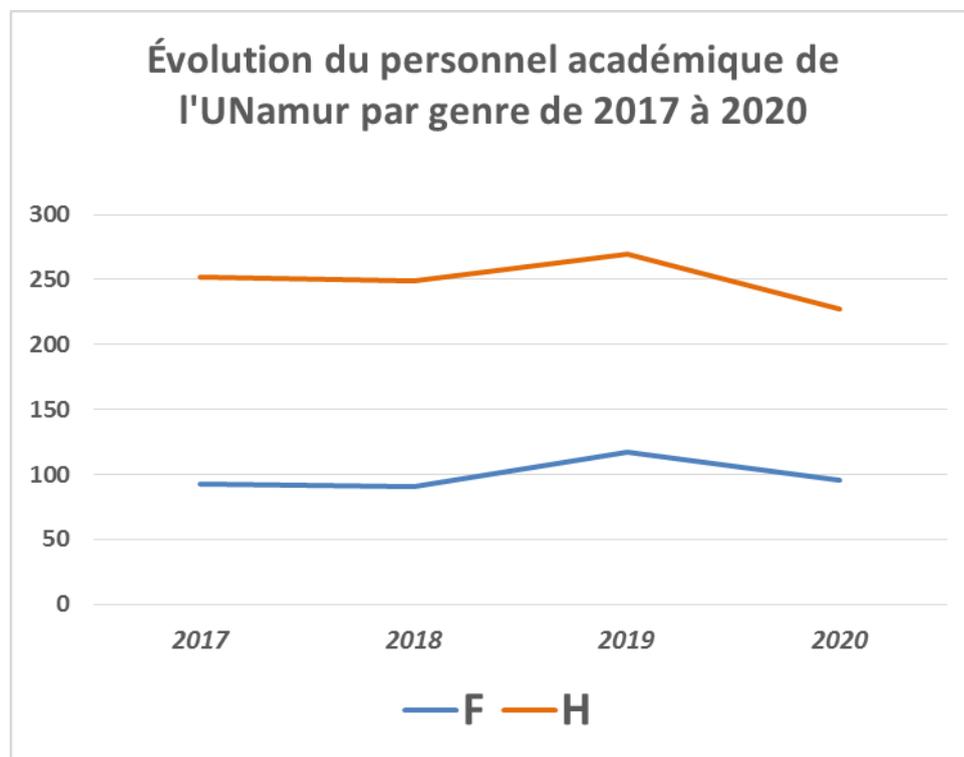
Enfin, si l'on notait l'an passé une nette progression du nombre de femmes dans le personnel ATG de direction (62,5%), ce chiffre est en diminution cette année (56%), au profit d'un personnel de direction plus masculin.

En définitive, les femmes du personnel de l'université ont, dans l'ensemble, perdu du terrain dans les postes décisionnels en 2020, ce qui va à contre-courant de nos ambitions pour atteindre la parité.

LE PERSONNEL ACADEMIQUE

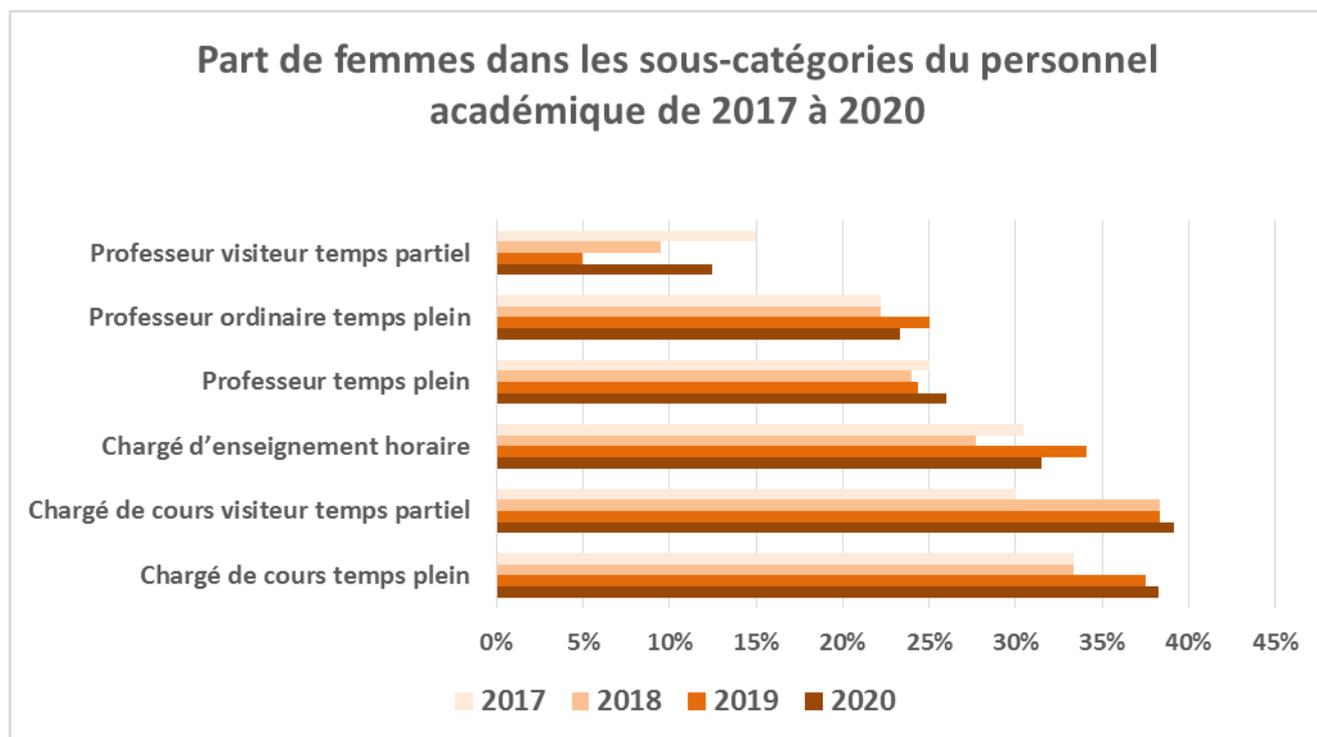
PAR CATEGORIE

TABLEAU 31 - Évolution du personnel académique de 2017 à 2020



♀♂ Après une augmentation du personnel académique en 2019, il diminue significativement en 2020, tant chez les femmes que chez les hommes. La catégorie du personnel académique reste néanmoins marquée par une large prédominance masculine.

TABLEAU 32 - Évolution de la part de femmes dans les sous-catégories du personnel académique de 2017 à 2020



♀ Les femmes sont minoritaires dans absolument toutes les sous-catégories du personnel académique, mais c'est dans les sous-catégories **des professeur·e·s** (qu'ils/elles soient visiteurs, professeur·e·s à temps plein ou professeur·e·s ordinaires à temps plein) que la supériorité numérique masculine s'affiche de la façon la plus flagrante. Voilà un état des lieux qui force la préoccupation.

Si la part de femmes parmi les **professeur·e·s visiteurs à temps partiel** est en légère augmentation après deux années de diminution constante (12,5% en 2020 pour 5% en 2019), la tendance s'inverse exactement pour les **professeur·e·s ordinaires à temps plein** (23% en 2020 pour 25% en 2019).

La proportion féminine augmente parmi les **professeur·e·s à temps plein**, dépassant de 2% le score de 2017. Une légère augmentation est encore à noter chez les chargées de cours, atteignant les 38% de femmes chez les temps plein et 39% de femmes chez les temps partiels. Cette consolation est néanmoins bien maigre et, surtout, encore insuffisante dans une perspective d'égalité de genre.

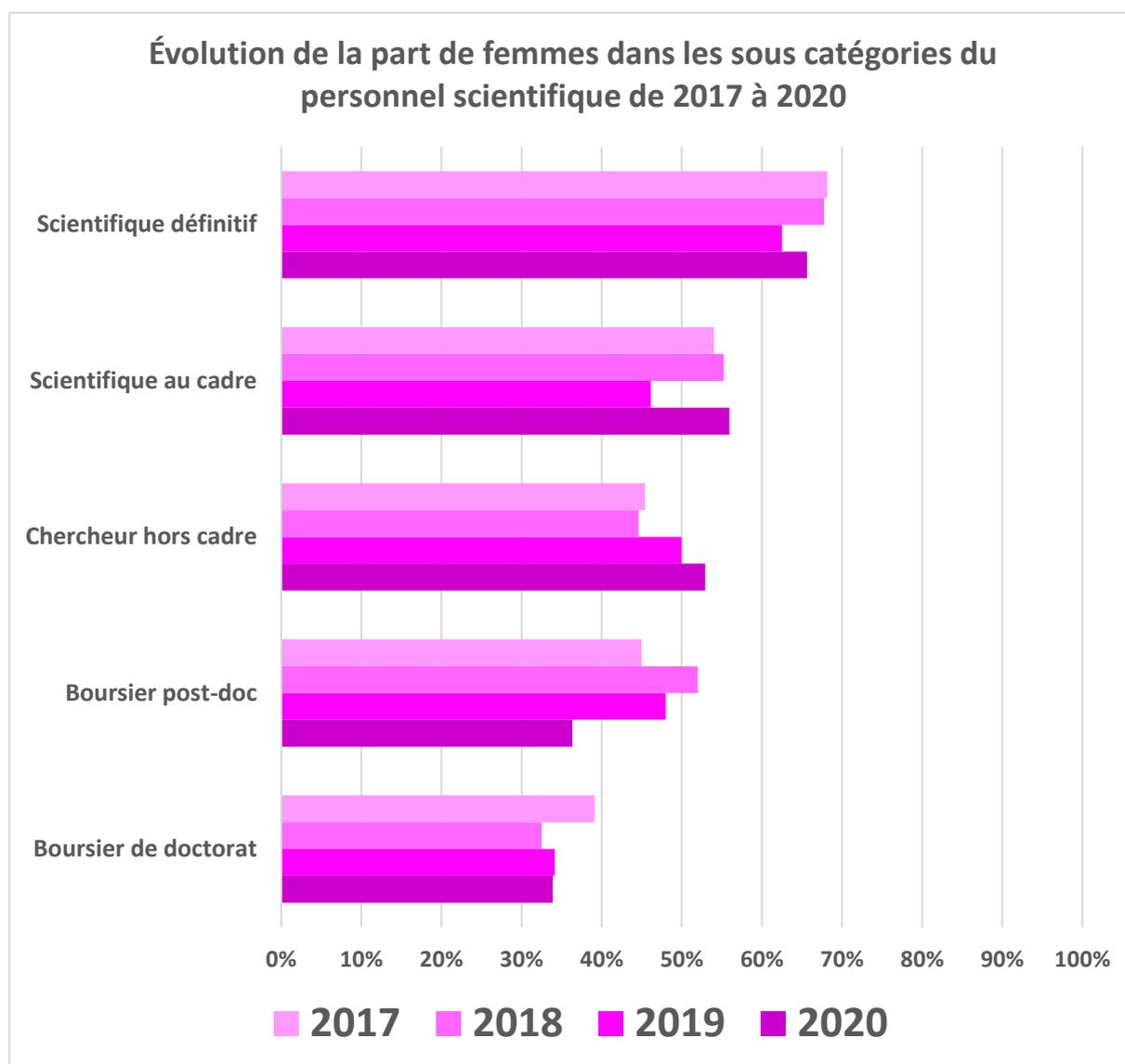
Il est à noter que les **professeur·e·s ordinaires à temps partiel**, où les hommes sont nettement majoritaires (voir ci-dessous), ne sont pas repris dans le tableau. Ces chiffres devraient également compléter notre analyse.

ANALYSE

Ces chiffres ventilés par sous-catégories prouvent que les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes, et, qu'*a contrario*, c'est dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles que se concentrent le plus grand nombre de contrats féminins et leur croissance numérique.

LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

TABLEAU 33 - Évolution de la part féminine du personnel scientifique par catégorie de 2017 à 2020



♀ Les femmes occupent la **majorité des postes scientifiques définitifs** (66%). Elles sont aussi majoritaires parmi les scientifiques au cadre (56%) et hors cadre (53%).

La part de femmes bénéficiant de bourses post-doctorales, en revanche, a fortement diminué depuis l'année passée (de 48 % à 36%).

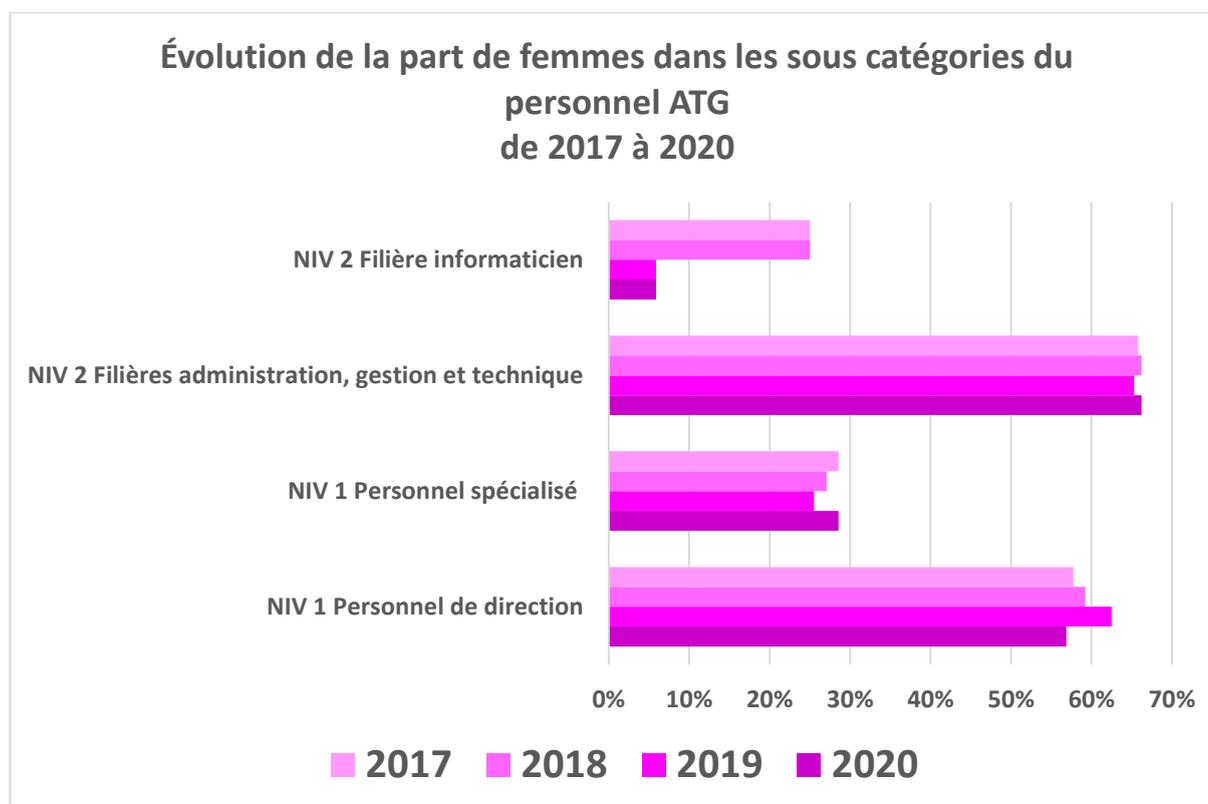
C'est parmi les boursier·e·s de doctorat qu'on retrouve la part la moins importante de femmes (seulement une femme sur trois boursier·e·s).

ANALYSE

L'on peut se risquer à au moins deux hypothèses pour expliquer cet état de fait : premièrement, l'on sait que sur les 95 thèses entreprises en 2019, 30 s'inscrivent dans le champ des sciences humaines et 65 dans le champ des sciences exactes. Etant donnée la prédominance masculine parmi les diplômé.e.s de masters en sciences et technologies & sciences de la santé, et le fait que plus de deux tiers des thèses concernent ce champ d'étude, il n'est pas étonnant de retrouver si peu de femmes parmi les bénéficiaires d'une bourse de doctorat. Par ailleurs, d'un point de vue sociologique, l'on peut supposer que les femmes sont socialement moins encouragées à prolonger la durée de leur parcours universitaire que les hommes et, donc, candidatent moins que ces derniers. Cela recouvre aussi la réalité qu'il incombe souvent aux femmes, entre 20 et 35 ans (soit la tranche d'âge dans laquelle elles sont diplômées de master), de choisir entre parentalité et carrière, là où la question se pose beaucoup moins aux hommes. Ce deuxième constat démontre la pertinence de toutes les formes d'aménagements que peut proposer l'université afin de concilier vie privée et vie professionnelle, pour *in fine* lever les obstacles qui empêchent les femmes de se lancer dans la recherche. Quant au premier, il rappelle une fois de plus la nécessité de promouvoir les sciences auprès des filles, dès le plus jeune âge.

LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2

TABLEAU 34 - Évolution du personnel ATG par catégorie de 2017 à 2020



♀ Comme déjà souligné plus haut, les femmes sont largement majoritaires dans les postes de niveau 2 des filières administration, technique et de gestion (66 %). Après une année marquant une représentation franchement majoritaire au sein du personnel de direction (62%) en 2019, on note cette année un net recul, enregistrant la proportion de femmes la plus basse dans cette catégorie sur l'ensemble des années étudiées avec 57%. Malgré tout, elles restent donc majoritaires à la tête des équipes.

♀ À gauche de la démarcation des 50%, l'on note qu'elles sont toujours minoritaires dans le personnel spécialisé de niveau 1 (architectes, ingénieur·e·s, etc.), où l'on trouve juste un peu plus d'une femme pour trois hommes (28 %). De façon encore plus marquée, elles ne représentent dans le personnel de niveau 2 dans la filière informatique que 6 % de l'effectif (contre un quart les années précédentes). Les stéréotypes semblent avoir la vie dure.

Les évolutions les plus marquées en 2020 concernent donc une nette diminution de la part de femmes dans le personnel de direction, ainsi qu'une criante minorité dans la filière informatique.

PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'UNAMUR

TABLEAU 35 - Nombre d'hommes et de femmes engagé·e·s à temps partiel à l'UNamur entre 2017 et 2020 – personnes physiques

CATEGORIE	2017		2018		2019		2020		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique		57	150	61	157	78	170	58	132
Personnel scientifique		120	81	137	85	111	67	143	79
PATG Niv 1		28	9	41	20	36	16	33	25
PATG Niv 2		103	26	129	38	98	31	89	30
TOTAL PAR SEXE		308	266	368	300	323	284	323	266
TOTAL		574		668		607		589	

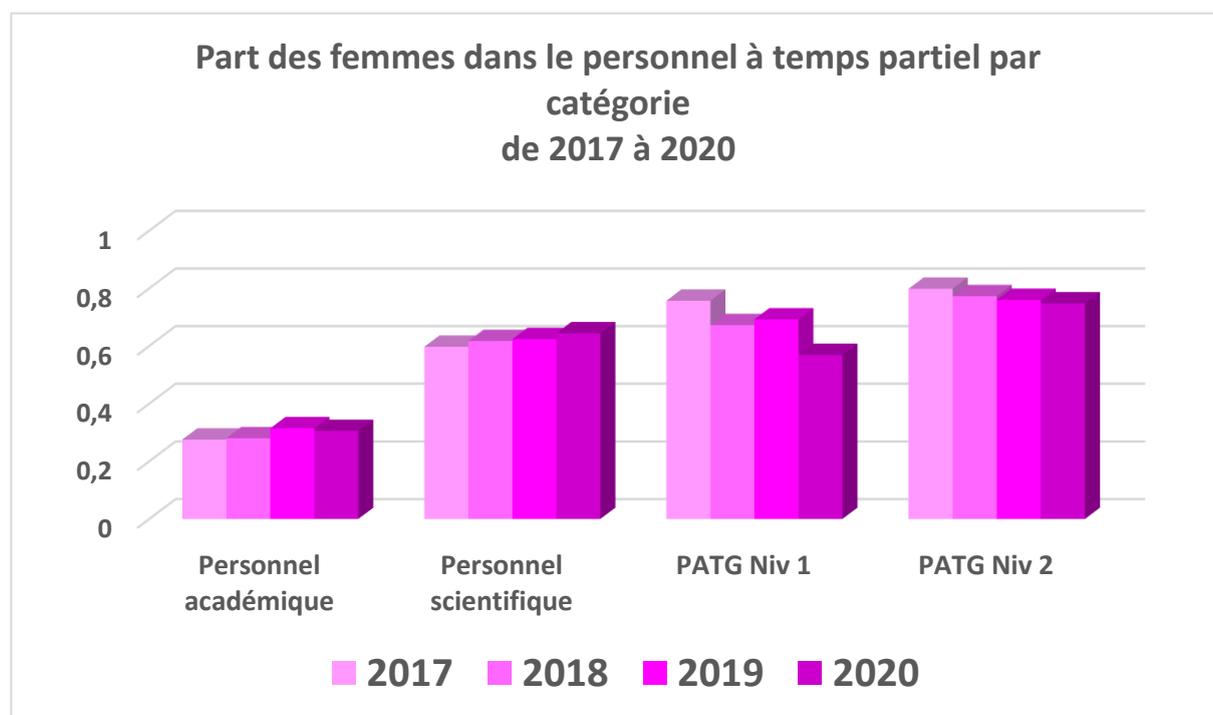
♀ À l'exception notable du personnel académique, ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses parmi les travailleurs/euses à temps partiel. Elles sont quasiment deux fois plus nombreuses que les hommes parmi le personnel scientifique et trois fois plus nombreuses que leurs collègues masculins au sein du PATG de niveau 2 - bien que le fossé était encore plus profond auparavant dans cette catégorie du personnel.

ANALYSE

Rappelons qu'un contrat à temps partiel implique une pension et un salaire réduits, maintenant bien souvent les personnes qui l'adoptent dans une situation de dépendance financière – le plus souvent d'une femme envers son conjoint. Il serait intéressant de connaître les motivations de ces contrats à temps partiel, afin de déterminer s'il s'agit de contraintes imposées par l'université – auquel cas il serait judicieux de se demander pourquoi ces postes sont davantage occupés par des femmes – ou s'il s'agit de demandes de la part des employé·e·s – auquel cas il serait pertinent de chercher à savoir si cela s'inscrit dans un schéma hétérosexuel traditionnel dans lequel la femme assume la charge familiale. (En effet, il serait très différent d'apprendre, par exemple, que ces personnes choisissent le temps partiel dans le cadre d'un congé-éducation judicieusement intégré à leur plan de carrière. Le tableau 37 nous éclairera davantage sur cet aspect.)

Pour compléter le propos, le choix du temps partiel s'explique très souvent³ – pas seulement ici, mais dans toute la société - par une configuration dans laquelle, en présence d'enfants, la mère renonce en partie au travail rémunéré pour assumer un travail domestique non rémunéré. Nous assistons là à un cercle vicieux, puisque, même éloigné des stéréotypes, il semble logique au couple de parents que les femmes opèrent ce choix, étant donné qu'elles gagnent de toutes façons un salaire inférieur à celui de leur conjoint et/ou occupent une fonction dans laquelle elles sont plus facilement remplaçables. Cela illustre pourquoi les questions de parité sont systémiques et appellent, par conséquent, des réflexions et des solutions globales. Les universités ont un rôle clé à jouer dans ce changement de modèle, à la fois parce qu'elles constituent un puits de connaissance sur ces questions, et parce qu'en tant que gros pourvoyeur d'emplois, elles ont un devoir d'exemplarité à exercer en matière de gestion des ressources humaines.

TABLEAU 36 - Proportion de femmes dans les personnes engagées à temps partiel à l'UNamur entre 2017 et 2020 – Graphique



³ En Belgique, d'après l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) 45%, soit près de la moitié des salariées, travaillent à temps partiel contre seulement 9,5% des salariés.



Ne nous méprenons pas sur la très faible proportion de femmes bénéficiant du temps partiel dans les carrières académiques : loin d'être un signe d'égalité, loin d'inverser le schéma précédemment décrit, cela ne fait que confirmer la tendance générale à la domination masculine, y compris dans cette catégorie de personnel.

Quant à la flambée du nombre de temps partiels chez les femmes scientifiques, le constat est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel.

CREDITS TEMPS ET CONGES SPECIFIQUES

Chiffres arrêtés en novembre 2020

Tableau 37 - Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifique – années civiles 2016, 2017, 2018, 2019 et 2020

Années civiles	2016		2017		2018		2019		2020	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Crédit temps										
Crédit-temps sans motif	3	1	3	3	1	4	0	3	0	1
Crédit-temps avec motif	4	4	1	11	0	2	3	17	3	9
Crédit-temps fin de carrière	0	0	1	2	0	1	7	8	1	2
Congés spécifiques										
Congé parental	4	17	4	26	5	11	12	31	11	27
Congé parental Corona									13	20
Congé pour assistance médicale	0	0	0	2	0	2	1	2	0	1



Ce tableau nous éclaire quelque peu sur ce qui motive les personnes ayant recours au crédit-temps ou au congé spécifique. 48 femmes ont eu recours en 2020 à un congé spécifique dans le but de prendre soin de leur(s) enfant(s) ou d'un parent malade, par exemple, contre 24 hommes. Le ratio est donc de 200% de femmes interrompant ou diminuant leur travail pour assumer un travail de « care » non rémunéré. Les chiffres du « congé parental Corona » confirment les analyses livrées par les médias sur l'impact de la pandémie en matière de genre, les femmes en subissant beaucoup plus les conséquences que les hommes.

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

AUTORITES

Chiffres arrêtés en septembre 2020

Instances	Femmes	Hommes	Total
Assemblée générale	8	25	33
Conseil d'administration	3	8	11
Conseil rectoral	3	3	6
Conseil académique	0	6	6
Conseil de gestion	6	7	13
Conseil de l'enseignement	7	7	14
Conseil de recherche	6	14	20
SOMME	33	70	103
POURCENTAGE	32%	68%	100%

♀ Le pourcentage global nous donne une représentativité des femmes de 32 % dans les instances dirigeantes de l'université. Seuls les conseils rectoral et de l'enseignement affichent une parité ; le conseil de gestion s'en approche. Les organes les moins paritaires sont le conseil académique, l'assemblée générale et le conseil d'administration. Or, l'année 2017-2018 a vu la mise en place d'une réforme fondamentale des statuts de notre université. Ainsi, les rédactrices et rédacteurs des nouveaux statuts de l'UNamur, adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016, ont veillé à introduire, pour tous les organes de l'institution, la volonté de un tiers-deux tiers avec l'objectif de tendre vers la parité. Une répartition plus équilibrée dans nos instances universitaires reste donc, une année de plus, un vœu pieux. Il sera probablement nécessaire d'imposer des contraintes pour la rendre effective.

PRESIDENCE ET DIRECTION

Chiffres arrêtés en septembre 2020

Instances	Femmes	Hommes
Assemblée générale	0	1
Conseil d'administration	1	0
Conseil rectoral	0	1
Conseil académique	0	1
Conseil de gestion	0	1
Conseil de l'enseignement	1	0
Conseil de recherche	1	0
Instituts de recherche	2	9
Départements facultaires	3	21
TOTAL DIRECTION / PRESIDENCE	8	34
POURCENTAGE	19%	81%

♂ Comme en 2018-2019, dans 81 % des cas, les instances de l'université sont présidées ou dirigées par un homme. Dans les postes de direction de départements et de présidence d'instituts de recherche, la part de femmes représentées est particulièrement faible (entre 1 et 2 femmes sur 10). Cela donne une image très masculine de ces postes de pouvoir et de prestige.

ORGANES DE REPRÉSENTATION

Représentation du personnel

Chiffres arrêtés en octobre 2020

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil du corps académique	4	9	13
Conseil du corps scientifique	13	5	18
Conseil du corps administratif	8	10	18
SOMME	25	24	49
POURCENTAGE	51%	49%	100%

♀♂ Le COACA affiche une quasi parité et reflète donc la diversité du personnel de l'UNamur en matière de genre.

Représentation des étudiant·e·s

Chiffres arrêtés en octobre 2020

Assemblée générale des étudiant·e·s	Femmes	Hommes	Total
Bureau	7	13	20
Chambre politique	8	25	33
SOMME	15	38	53
POURCENTAGE	28%	72%	100%

♀♂ On remarque que les organes de représentation des étudiantes et étudiants sont majoritairement composés d'hommes. Cependant, si la présidence est toujours masculine, la chambre politique est chapeauté par une femme.

ORGANES DE CONCERTATION

Chiffres arrêtés en octobre 2020

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil d'entreprise	8	14	22
CPPT	9	11	20
SOMME	17	25	42
POURCENTAGE	40.5%	59.5%	100%

♀ Si, l'année dernière, l'on pouvait se réjouir et se féliciter d'atteindre 54% de femmes dans les organes de concertation, le réveil en 2019-2020 est plus difficile avec seulement 40,5% de femmes au sein des mêmes espaces.

ENSEIGNEMENT



2019-2020

ENSEIGNEMENT

1. MASTER INTERUNIVERSITAIRE DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

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

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

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

Tandis qu'en 2017-18, 68 étudiantes et étudiants étaient régulièrement inscrits, le succès du master n'a fait que s'amplifier jusqu'à atteindre les 111 inscriptions (102 femmes et 9 hommes) à la rentrée 2019-2020 !

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

Cours du Tronc commun : Philosophies féministes et de Genre – DGENM302

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 24 heures

Titulaire : Nathalie Grandjean

Acquis d'apprentissage

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

Contenu

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

Méthode d'enseignement

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

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

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Stéphanie Wattier, Chargée de cours à temps plein à la Faculté de droit de l'UNamur

Acquis d'apprentissage

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

Contenu

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

Les sept thématiques abordées sont les suivantes :

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

Méthode d'enseignement

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

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

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

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

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

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

2. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Les mots clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface NOE Enseignement et générer les résultats exposés ci-dessous :

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

Cette recherche par mots-clés a été menée par Dimitri Maquet (ADEN – Service d’appui pour l’organisation des études), pour l’année académique 2019-2020, sur plusieurs variables dans l’interface NOE Enseignement (Offre) :

- Intitulé des formations
 - o Résultat : master de spécialisation en études du genre (enseigné depuis 2017-2018, en co-diplomation avec l’UCLouvain-USL, institution référente, l’UMons, l’ULB, l’ULiège)
 - o À noter, pour la formation continue : certificat interuniversitaire en analyse sociale et développement d’alternatives en contexte socio-professionnel (ce certificat contient un module « questions de genre » ; il n’est néanmoins pas organisé en 2018-2019)
- Intitulé des unités d’enseignement
 - o Résultat : deux nouvelles unités d’enseignement ont été créées à partir de 2017-2018, dans le cadre du Master en études du genre :
 - DGENM301 Droit, genre et société
 - DGENM302 Philosophies féministes et de genre
- Discipline de l’UE (code CReF 5358 « Etudes-Femmes ») : pas de résultat

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

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

DGENM302 Philosophies féministes et de genre

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

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

DGEN M301 Droit, genre et société

Le cours est à la fois magistral et interactif. La participation active des étudiants au cours est vivement encouragée. Elle l'est d'autant plus que le cours tend à aborder des problématiques sociétales actuelles autour du thème du droit et du **genre**. A l'occasion du cours magistral, la théorie est expliquée au départ de cas concrets, en privilégiant l'actualité et la documentation officielle. L'approche préconisée est à la fois descriptive, technique et critique.

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

DGEN M301 Droit, genre et société

Le cours est divisé en sept grandes thématiques. Chacune d'entre elles est abordée au départ d'une problématique concrète et montre comment le droit y apporte une réponse. Le cours expose comment le droit prend en compte les contraintes juridiques nationales, européennes et internationales pour répondre aux enjeux liés au **genre**. A travers ces thématiques, sont donc abordées, d'une part, les sources juridiques formelles (nationales, européennes et internationales) et les grands principes (égalité et non-discrimination, etc.) touchant à la question du **genre** et, d'autre part, les acteurs cruciaux dans l'appréhension des questions de **genre** (notamment les instituts se focalisant sur les questions de **genre** comme l'institut pour l'égalité des hommes et des femmes, par exemple). Les grandes thématiques analysées sont les suivantes : Délimitation du concept de **genre** en droit ; **Transsexualisme**, transgendérisme, **intersexualisme** et droit ; Orientation **sexuelle** et **genre** ; Droits reproductifs et **genre** ; **Discriminations** (positives) et **genre** ; Religions, droit et **genre** ; Travail, entreprise, fonction publique et **genre**.

DRHD B301 Droit social

Le cours de droit social traite du droit du travail. Il porte sur : les différences entre catégories professionnelles (salariés, fonctionnaires, indépendants) ; l'histoire du droit du travail et du droit social ; les relations collectives de travail (organisations professionnelles, syndicats, conseil national du travail, commissions paritaires, conseils d'entreprises, conventions collectives de travail, etc.) ; la relation individuelle de travail (notamment, spécificités salariés, fonctionnaires, indépendants ; régime de protection sociale qui en découle, contrat de travail (du recrutement à la rupture du contrat) ; la protection du travailleur (santé et sécurité au travail, **non-discrimination**, temps de travail, etc.) ; le bien-être au travail (principes de base, obligations en matière de bien-être au travail, médecine du travail).

DROI B105 Fondements historiques du droit privé

Première partie (60 heures-1er quadrimestre) Après une introduction consacrée au cadre historique du droit romain et aux classifications du droit, le cours étudie le droit des biens (classification des choses et des droits, possession et détention, propriété, modes d'acquisition de la propriété, droits réels sur la chose d'autrui). Il aborde ensuite le droit des obligations (théorie générale, classification des contrats) et quelques questions relatives au contrat de vente.

Seconde partie (30 heures-2ème quadrimestre). Sont par après étudiées les structures juridiques de la famille romaine antique, qui ont servi de modèle à notre droit de la famille. Certains concepts et institutions de base régulant le droit des personnes et des successions seront abordés (capacité, mariage, filiation, testament). Le cours décrit ensuite l'évolution du droit des biens et du droit des personnes à travers certains thèmes choisis comme la propriété ou la condition de la **femme**. Il examine enfin les conditions d'élaboration et les principes directeurs du Code civil de 1804.

DROI B328 Approches cliniques en criminologie

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

ECGE B221 Psychologie

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

ECONM824 Séminaire d'analyse économique IV

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

ECON M825 Poverty and livelihood strategies

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

ELIEM400 Design des organisations créatives

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

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

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

INFO M121 Ethique : responsabilités en informatique

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

SSMR M101 Introduction à la ruralité

L'unité d'enseignement vise à aborder la notion de ruralité et l'appréhension des systèmes ruraux sous l'ensemble de ces facettes. Une analyse rétrospective présentera l'évolution historique du monde rural, et des liens entre urbain et rural, dans un contexte européen et wallon, sans négliger les interactions (impacts et influences) avec le reste du monde. Les évolutions récentes, en matières notamment d'accroissement de flux y compris de mobilité et la métropolisation des campagnes seront détaillées pour proposer une typologie des campagnes aux échelles européennes et wallonnes.

Les conséquences de ces évolutions en matière d'inégalités socio-spatiales, y compris les problématiques du **genre** et du vieillissement en milieu rural seront illustrées. Les différentes fonctions du milieu rural seront également décrites pour les principaux secteurs de la ruralité: l'agriculture, d'une fonction de productivité au maintien d'un cadre de vie et d'élément structurant de l'aménagement du territoire; la forêt: de la sylviculture aux forêts multifonctionnelles censées rencontrer les attentes d'un nombre croissant d'acteurs des territoires ruraux; le tourisme rural, les parcs d'activités, le télétravail: comment concilier dynamisme économique d'un secteur en croissance et durabilité socio-environnementale; la conservation de la nature en milieu rural: de la gestion intégrale à la gestion intégrée tenant compte des besoins des acteurs locaux Les différentes représentations et symboliques identitaires de la ruralité seront également analysées. Enfin, un important volet portera sur des notions de prospective territoriale, mettant l'accent sur les questions d'aménagement du territoire et de mobilité en milieu rural, à l'aune du développement durable.



RECHERCHE



2019-2020

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

RECHERCHE

1. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Ce rapport a été préparé par Bernard Detrembleur (Administration de la Recherche). Les données sont générées le 20/10/2019 sur base des informations présentes dans le dépôt institutionnel à cette date et en se limitant aux 3 dernières années. Les mots-clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface PURE et générer les résultats exposés ci-dessous :

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

2. PROJETS

Dying Prematurely is a form of poverty

We consider the view that an individual who dies prematurely faces a particular form of deprivation that we call lifespan poverty. Mainstream indicators of poverty - unidimensional or multidimensional - only account for the deprivations that affect living individuals. In other words, they capture “alive poverty” but ignore lifespan poverty. Given that (1) lifespan poverty is far from being perfectly correlated with “alive poverty” and (2) lifespan poverty is sizable relative to “alive poverty”, ignoring lifespan poverty potentially leads to a flawed evaluation of total poverty. The main goals of this research project are to develop indicators of total poverty and to bring these indicators to data in order to investigate how they affect our views on the size, the distribution and the evolution of poverty in the World. We will also use our indicators in order to compare total poverty across race and gender in the US, where a significant increase in the mortality affecting white individuals has been recently detected.

DECERF, B., PI, Development Finance and Public Policies, Department of Economics

FRS-FNRS ID: 33665820

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

1/01/19 → 31/12/20

Nature of activity type: Research

Application relations: Dying Prematurely is a form of poverty

Award: Other

PATH : Life course, work and disabilities

While the employment rate for the able-bodied reaches 72% in the EU, this rate is around 47% for people with disabilities. In Belgium, the European diagnosis is confirmed: from 2002 to 2012, the employment rate of people with a disability rose from 42% to 35%. These forms of discrimination are also reinforced for groups, which traditionally places them in difficulty on the labour market, particularly for the elderly, young people, women and people of foreign origin. However, Belgium has almost 560,000 people with a disability. In this context, our research project has three complementary objectives.

1. The project will analyse the practices and others experienced at work by people with disabilities, in a theoretical perspective of the life course. The aim of which is to identify and understand the individual, societal and historical logics that determine trajectories and their interactions.
2. It aims to understand professional interactions and the formation of work collectives through the study of identities at work and forms of professional socialization.
3. It will identify professional situations through the symbolic and integrative value of work. This is the question of the meaning of work and social recognition. These three objectives will make it possible to better understand working environments while placing them in a broader framework that takes into account family composition, social inequalities and various forms of discrimination. A particular focus will be given to issues of ageing at work. The research project is based on a double qualitative methodology including participant observation within two adapted work structures and semidirective interviews conducted with disabled people benefiting from employment in these structures.

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

FRS-FNRS ID: 35275049

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

1/01/20 → 31/12/23

Nature of activity type: Research

Application relations: Life course, work and disabilities

Colonial institutions, family dynamics and women's well-being in the Belgian Congo

Villar, P., PI, Development Finance and Public Policies, Centre of Research in the Economics of Development

GUIRKINGER, C., Supervisor, Development Finance and Public Policies, Centre of Research in the Economics of Development

FRS-FNRS ID: 40001205

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

1/10/20 → 30/09/23

Nature of activity type: Research

Application relations: Colonial institutions, family dynamics and women's well-being in the Belgian Congo

Award relations: Colonial institutions, family dynamics and women's well-being in the Belgian Congo

Project: Research

ARES- CCD Project : Socio-economic development, community dynamics, and cultural recognition in Ocongate. Multidisciplinary analysis of the challenges of economic modernization of a region in the Andes.

Over the past three decades, Peru has experienced increasing economic liberalization, which has caused, among other consequences, the mercantilization of local economies. This socio-economic and cultural transformation is particularly acute in the Ocongate district, Quispicanchi province, in the Cuzco region. In addition to the impact common to the different regions of the national liberalization policies, the Ocongate district is located on the route of the South Inter-Oceanic Route. The opening of this road, inaugurated in 2006, has led to an increase in mobility and strengthened the attractiveness of new forms of agricultural and livestock production through the connection to markets, not without impact on the quality of life and well-being of the peasants (campesinos) as well as on the sustainability of their environment and way of life. Within the framework of the ARES-CCD Institutional Support to the University of San Antonio Abad de Cusco (UNSAAC), we have highlighted, among members of peasant communities, a tension between an identity and cultural attachment to a traditional communal way of life, and a growing attraction for the socio-economic emancipation that commercial agriculture, migration and tourism seem to offer.

This project aims at the interdisciplinary exploration of family and community dynamics, including the dynamics of agricultural and non-agricultural development, gender relations, ecohealth and social justice in its distributive and recognition dimensions. Through an approach that is both emic and ethical, this research project will result in 3 PhDs (in anthropology, socio-economics and political philosophy), and gender research, which will be carried out in close collaboration in order to produce an original interdisciplinary methodology, generating a holistic vision of ongoing community changes and knowledge directly useful to communities and decision-makers for their future orientation.

LEYENS, S., PI, Philosophical space of Namur, Transition, Groupe développement durable, Centre Interfaces, Namur Groupe de Recherche Interdisciplinaire en Développement Durable, Department of Sciences, Philosophies and Societies

ARES-CCD

30/06/19 → 30/06/24

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: Transitions

Nature of activity type: Research

Collaborators: Université Catholique de Louvain (UCL), Université de Liège (ULg), Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, Pontifica Universidad Catolica del Péru et Asociacion Jesus Obrero

Award relations: ARES- CCD Project: Socio-economic development, community dynamics, and cultural recognition in Ocongate. Multidisciplinary analysis of the challenges of economic modernization of a region in the Andes.

Project: Research

Cassiodore's Variæ, a letter-writing collection to the test of time : study of the diffusion, reception and use of the work (XIIe-XVe centuries)

Flavius Magnus Aurelius Cassiodorus appears as one of the most important authors of the first ages of the Middle Ages. Among his many works, the letter-writing collection known under the designation of *Variæ* stands out as one of the founding texts of medieval epistolography. Our thesis intends to study the diffusion and reception of Cassiodore's work in the last centuries of medieval period (XIIe-XVe centuries), moment of rediscovery of the *Variæ* which saw the production of the first *Variæ*'s manuscripts reached up to us. Indeed, it is precisely at the end of the XIe century that appears a new stylistic and literary gender, the *ars dictaminis*. This art of redaction, intrinsically linked to letter-writing composition, spreaded quickly in notary circles, in chancery and even in the university environment. By their nature of letter-writing collection, the *Variæ* found themselves inevitably linked with this major cultural movement. Thus, this study will seek to identify the connections between the *Variæ* and the prolific current of the *ars dictaminis*. In general, the aim of this study will be to better understand the diffusion and the impact of Cassiodore's work on the medieval culture of that time. Through the study of the manuscript tradition, rich of more than one hundred codices, we will try to follow the history of the text, to identify the environments in which this work was in the spotlight, to grasp the issues linked to its dissemination, and to concretely discern the cultural and social practices to which it was associated with). Beyond the specific case of Cassiodore's *Variæ*, our thesis will provide a better understanding of the transmission mechanisms of a text in the long term. In seeking to grasp the life of a text from its practical use by a readership of the XIIe-XVe centuries, our research will focus on the question of the status of the text during the last centuries of Middle Ages.

MICHEL, N., PI, Department of History, Heritages, Transmissions, Inheritances

HERMAND, X., Supervisor, Heritages, Transmissions, Inheritances, Medieval writing practices, Department of History

FRS-FNRS ID: 32699066

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

1/10/18 → 30/09/19

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: PaTHs

Nature of activity type: Research, Dissertation project

Application relations: *Cassiodore's Variæ, a letter-writing collection to the test of time : study of the diffusion, reception and use of the work (XIIe-XVe centuries)*

Award relations: *Cassiodore's Variæ, a letter-writing collection to the test of time : study of the diffusion, reception and use of the work (XIIe-XVe centuries)*, FNRS recovery on the FSR: *Cassiodore's Variæ, a letter-writing collection to the test of time : study of the diffusion, reception and use of the work (XIIe-XVe centuries)*

Project: Research

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

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

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

H2020 Contract ID: 725998

European Commission:

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

Nature of activity type: Research

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

Project: Research

AFRICAN WOMEN: Women in Africa

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

Funder Project Reference: 759294

European Commission:

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Nature of activity type: Research

Application relations: Women in Africa

Award relations: Women in Africa

Project: Research

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

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

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

1/10/18 → 30/09/20

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: NALTT

Nature of activity type: Dissertation project

Project: PHD › Dissertation project

“Look at what I’m doing with my hands”: a study of the social functions of hands and gaze practices in older Belgian French speakers and Belgian French Sign Language signers’ interactions

This project lies at the gesture-sign interface. Co-participants in dialogues organize their conduct through a wide array of meaningful resources, including manual and gaze practices. Some of which act as interactive means that regulate social interaction. Similarly, signers also perform such movements. However, interactional components in sign language (SL) conversation and aging remain unexplored. This research is a quantitative and qualitative description of palm-ups, index finger extended gestures, holds, (self-) adaptors, and gaze shifts in the context of signed interaction, and how they compare to those used in spoken interaction among older adults. The objectives are: (1) to study the distribution and frequency of the 5 units in LSF and BF as well as their semantico-pragmatic functions; and (2) to investigate their interactive roles in LSF and BF to compare contrastively how they participate in the management of social interaction in each language when the same methodology is applied. Using ELAN for analysis, the hypothesis is that meaning is not only conceptual but also interactionally designed. Rather than opposing gesture and sign, this study argues for their integration as part of a continuum at the interactive level. Our claim is that both signers and speakers use a wide range of those 5 markers of meaning. This conception shifts focus from considering the manual channel as purely linguistic in SL interaction and as nonlinguistic in spoken interaction. The project draws on data from 3 multimodal corpora, (1) the LSF corpus made up of dyadic conversations including 2 pairs of signers, 2 male and 2 female (≥ 66 y. old); (2) CorpAGEst corpus with 4 female speakers (≥ 75 y. old) recorded in semidirected interviews; and (3) FRAPé with 2 pairs of female speakers (≥ 66 y. old). The FRAPé corpus constitutes the first multimodal cross-linguistic analysis between LSF and BF.

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

Meurant, L., Supervisor, Namur Institute of Language, Text and Transmediality, Laboratoire de Langue des Signes de Belgique francophone, Namur Advanced Research College, Department of Romance Languages and Literatures

FRS-FNRS ID: 32704487

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

1/10/18 → 30/09/20

Nature of activity type: Research, Dissertation project

Application relations: “Look at what I’m doing with my hands”: A study of the social functions of hands and gaze practices in older Belgian French speakers and Belgian French Sign Language signers’ interactions.

Award relations: “Look at what I’m doing with my hands”: A study of the social functions of hands and gaze practices in older Belgian French speakers and Belgian French Sign Language signers’ interactions.

Project: Research > Research, Dissertation project

A reevaluation of positional objectivity for social justice assessment

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

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

FRS-FNRS ID: 29319557_37346

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

1/01/17 → 31/12/18

Nature of activity type: Dissertation project

Application relations: A reevaluation of positional objectivity for social justice assessment

Award relations: A reevaluation of positional objectivity for social justice assessment

Project: Research › Dissertation project

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

The aim of this research project is to expand and clarify India's female deficit in a more consistent and comprehensive way. This is pertinent as it is an important ethical issue, but also has socio-economic implications for the Indian society both in the medium and long term. The project will be carried out using the available datasets on India, that are sufficiently large and disaggregated per state to make it possible to undertake cross sectional studies at different stages in time. The investigation will be done by means of addressing a variety of reasons that affect skewed population sex ratios in India, such as, sex ratios at birth, mortality/morbidity rates, and migration flows. Interestingly, family size in India is important in explaining excess female mortality rates. Under the target rule, defined as not having children beyond the desired number of sons, girls tend to live in larger families compared to boys, and these girls - due to higher intrafamily competition on resources- face higher death rates. It is though a challenge to disentangle all the indirect effects on higher mortality rates that larger family size implies (less breastfeeding, higher malnutrition, lower educational attainment etc.).

The identification strategy and analysis of the factors causing sex unbalances and their roots will be based on linear parametric fixed effect regressions, survival models, matching models or simple accounting exercises. Afterwards, the research would explore the resulting consequences of these sex unbalances on the marriage and dowry market as well as criminality. This comprises to build a theoretical model to perform inter-temporal predictions at the medium and long term. Eventually, the goal will also be to convey possible remediable actions.

Van Damme, M., PI

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

FRS-FNRS ID: 28075159

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

1/10/16 → 30/09/18

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Nature of activity type: Dissertation project

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

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

Project: Research › Dissertation project

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

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

1/07/14 → 30/06/18

Project: Research

The above report is produced using the following setup

Ordered by: Start date

3. Publications

2020

RAVEZ, LAURENT 2020, 'La compétence culturelle en soins palliatifs' Soins palliatifs.be La revue des soins palliatifs en Wallonie, no. 48, pp. 18-19.

Givron, H, Fischer, L & Desseilles, M 2020, 'A mixed-approach to investigate what motivates Belgian students to study medicine', *MedEdPublish*. <https://doi.org/10.15694/mep.2020.000204.1>

Saint-Amand, D 2020, 'Compte rendu de Mathilde Larrère, Rage against the machisme', *Lectures*. <<https://journals.openedition.org/lectures/44828>>

Alexiadis, P & DE STREEL, A 2020, *Designing an EU intervention standard for digital platforms*. EUI working papers. RSCAS, no. 14, vol. 2020, 4 edn, European University Institute. <<http://www.crid.be/pdf/public/8571.pdf>>

DRUET, F-X 2020, 'Discriminatoire, le langage ?' *La libre Belgique*, pp. 53. <<https://www.lalibre.be/debats/opinions/discriminatoire-le-langage-5e3d92ef9978e245b354ec64>>

Doux fils, J, Klipping, C, Duijkers, I, Kinet, V, Mawet, M, Maillard, C, Jost, M, Rosing, J & Foidart, J-M 2020, 'Evaluation of the effect of a new oral contraceptive containing estetrol and drospirenone on hemostasis parameters', *Contraception*. <https://doi.org/10.1016/j.contraception.2020.08.015>

DE STREEL, A, BIBAL, ADRIEN, FRENAY, BENOIT & LOGNOUL, M 2020, *Explaining the Black Box: when Law Controls AI*. CERRE, Bruxelles. <<http://www.crid.be/pdf/public/8578.pdf>>

BURNAY, N & Vendramin, P 2020, Extending Working Life: Belgium. in Á NíLéime, J Ogg, M Rašticová, D Street, M Bédiová & I Madero-Cabib (eds), *Extended Working Life Policies: International Gender and Health Perspectives*. Springer, Cham (Switzerland), pp. 153-162.

Guillaume, G, Vuylsteke, M, Dalcq, V, Van der Borgh, L, Meeus, P & de Maeseneer, M 2020, 'Influence of reimbursement policies on phlebological surgical practice in Belgium between 2007 and 2017', *International angiology : a journal of the International Union of Angiology*. <https://doi.org/10.23736/S0392-9590.20.04305-9>

RAVEZ, LAURENT 2020, *Introduction à l'éthique de la santé publique*. Sauramps Médical, Montpellier.

Xavier, F, NIHOUL, M & Cuvelier, B 2020, L'administration face aux violences de genre. in *Les violences de genre au prisme du droit*. pp. 153-183.

WATTIER, STEPHANIE 2020, La femme qui porte le voile: figure paradigmatique de la vulnérabilité ? in G Mathieu, N Colette-Basecqz, S Wattier & M Nihoul (eds), *L'étranger, la veuve et l'orphelin...Le droit protège-t-il les plus faibles ? Liber amicorum Jacques Fierens*. Collection de la Faculté de droit de l'UNamur, Larquier, Bruxelles, pp. 411-416. <<http://www.droit.fundp.ac.be/pdf/faculte/D1621.pdf>>

Antoine, M 2020, Les différences de genre au regard des risques professionnels. in *Les différences de genre sous le prisme du droit*.

Ralph, P, Baltés, S, Adisaputri, G, Torkar, R, Kovalenko, V, Kalinowski, M, Novielli, N, Yoo, S, Devroey, X, Tan, X, Zhou, M, Turhan, B, Hoda, R, Hata, H, Robles, G, Milani Fard, A & Alkadhi, R 2020, 'Pandemic programming: How COVID-19 affects software developers and how their organizations can help', *Empirical Software Engineering* . <https://doi.org/10.1007/s10664-020-09875-y>

Aerts, R, Dujardin, S, Nemery, B, Van Nieuwenhuysse, A, Van Orshoven, J, Aerts, JM, Somers, B, Hendrickx, M, Bruffaerts, N, Bauwelinck, M, Casas, L, Demoury, C, Plusquin, M & Nawrot, TS 2020, 'Residential green space and medication sales for childhood asthma: A longitudinal ecological study in Belgium', *Environmental Research*, vol. 189, 109914. <https://doi.org/10.1016/j.envres.2020.109914>

Aerts, R, Stas, M, Vanlessen, N, Hendrickx, M, Bruffaerts, N, Hoebeke, L, Dendoncker, N, Dujardin, S, Saenen, ND, Van Nieuwenhuysse, A, Aerts, JM, Van Orshoven, J, Nawrot, TS & Somers, B 2020, 'Residential green space and seasonal distress in a cohort of tree pollen allergy patients', *International Journal of Hygiene and Environmental Health*, vol. 223, no. 1, pp. 71-79. <https://doi.org/10.1016/j.ijheh.2019.10.004>

Hussain, A & Gilloteaux, J 2020, 'The human testes: Estrogen and ageing outlooks', *Translational Research in Anatomy*, vol. 20, 100073. <https://doi.org/10.1016/j.tria.2020.100073>

2019

Tilleuil, J-L & Vandecasteele, L (eds) 2019, *14-18 en bande dessinée et en littérature de jeunesse: Temps et enjeux d'une thématique guerrière*. 1ère édition edn, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.

Cassan, G 2019, 'Affirmative action, education and gender: Evidence from India', *Journal of Development Economics*, vol. 136, pp. 51-70. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.10.001>

Leyh, V & Viehöver, V 2019, A 'reasonable pleasure in life' - Annotations to the travel journal of Sophie Becker. in S Bach & C Renker (eds), *Women from the Parsonage. Pastors' Daughters as Writers, Translators, Salonnières, and Educators*. de Gruyter, Berlin/Boston, pp. 107-130.

Wattier, S 2019, 'Arrêt « Cresco Investigation »: L'Autriche condamnée pour discrimination directe fondée sur la religion en raison d'un jour férié réservé aux chrétiens', *J.D.E.*, no. 258, pp. 164-165.

Massart, X & Romainville, M 2019, 'Attributions causales des étudiants en matière de réussite à l'université', *Recherches en Éducation*, no. 37, pp. 112-125.

Nieus, J-F 2019, Avouerie et service militaire en Flandre au XIe siècle. in N Ruffini-Ronzani (ed.), *Nouveaux regards sur l'avouerie: Les avoués des abbayes et des sièges épiscopaux entre Loire et Rhin (fin IXe-mil. XIIIe siècle)*.

Burnay, N 2019, 'Belgian temporary workers at end of working life: An intersectional lifecourse analysis', *Ageing and Society*, vol. 39, no. 10, pp. 2267-2289.
<https://doi.org/10.1017/S0144686X18001368>

Dodeigne, J & Pilet, J-B 2019, 'Centralized or decentralized personalization? Measuring Intra-party Competition in Open and Flexible list PR systems', *Party Politics*, vol. Online first, pp. 1-35.

Vandelanotte, L 2019, 'Changing perspectives: Something old, something new', *Pragmatics*, vol. 29, no. 2.

Dodeigne, J, Meulewaeter, C & Lesschaeve, C 2019, Constituting the List Amid Time of Personalisation of Politics: The Balance of Congruent and Popular Candidates in Belgian Political Parties. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, London, pp. 215-244.

Rosic, Z, Lognoul, M, De Streel, A & Hocepied, C 2019, *Contribution to Growth: European Digital Single Market: Delivering improved rights for European citizens and businesses*. European Parliament.

Burnay, N 2019, 'De la difficile rencontre entre savoir savant et savoir d'action: De la figure de l'expert à l'expert en action', *SociologieS*.

Jacques, J & Collard, A-S (eds) 2019, *Digital Media Literacy in Teamwork and Distance Work: Competences, Discourse and Organizational Design*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.

Dumortier, J-L & Bister, C 2019, *Enseigner la lecture littéraire dans une perspective d'éducation interculturelle*. Diptyque, vol. 38, 1ère édition edn, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.

Pourtois, M & Bogaert, H 2019 'Etude comparative du financement public des universités en Belgique, aux Pays-Bas et en Allemagne' Cahiers de recherche - Série Politique Economique.

Defacq, S, Dodeigne, J, Teuber, F & Van Ingelgom, V 2019, From More or Less Integration to Status Quo? Explaining Candidates' and Citizens. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, pp. 273-310.

Dodeigne, J, Paulis, E & Pilet, J-B 2019, 'How can social network analysis (SNA) contribute to the study of personalization and intraparty competition? A first methodological attempt on the Belgian PR list system' Paper presented at, Amsterdam, Netherlands, 17/06/19 - 17/06/19, pp. 1-24.

Bovet, A & Makse, HA 2019, 'Influence of fake news in Twitter during the 2016 US presidential election', *Nature Communications*, vol. 10, no. 1, 7, pp. 7. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07761-2>

De Meulder, M & Kusters, A 2019, 'Language portraits: investigating embodied multilingual and multimodal repertoires', *Forum: Qualitative Social Research*, vol. 20, no. 3.

Wattier, S 2019, 'La reconnaissance juridique du féminicide: quel apport en matière de protection des droits des femmes?', *Revue trimestrielle des droits de l'homme*, no. 118, pp. 323-348.

Nieus, J-F 2019, 'La route, les pauvres et le prince. L'hôpital rural de Grand-Vaux à Balâtre/Boignée: approche historique (XIIIe -XVIe s.)', *Cahiers de la Maison du Patrimoine Médiéval Mosan*.

Dejardin, M 2019, 'La sensibilisation à l'esprit d'entreprendre dans l'enseignement secondaire du système éducatif: Quelques balises pour son évaluation tirées d'une revue de la littérature scientifique', *Dynamiques régionales*, no. 7, pp. 13-34.

Houart, M, Bachy, S, Dony, S, Hauzeur, D, Lambert, I, Poncin, C & Slosse, P 2019, 'La volition, entre motivation et cognition : quelle place dans la pratique des étudiants, quels liens avec la motivation et la cognition?', *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, vol. 35(1).

Collonval, S 2019, 'Le chercheur est-il un imposteur, un observateur, ou un évaluateur lors de la construction d'un corpus de données orales en milieu hospitalier belge ? Entre questions éthiques et méthodologiques', *Signes, discours, société*, no. "Dynamiques discursives de la vulnérabilité".

Damar, M & Pirson, J 2019, *L'entreprise aux portes de l'humain: Huit clés pour placer la personne au cœur de l'organisation*. 1ère édition, Presses Universitaires de Namur (PUN), Namur.

De Mulder, C 2019, L'épopée de la "femme qui dissèque": la femme de science dans le roman français entre 1880 et 1914. in A-G Weber (ed.), *Passerelles, entre sciences et littérature*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 2, vol. 80, Classiques Garnier, Paris, pp. 247-291. <https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-08012-1.p.0247>

De Mulder, C 2019, L'imagination, nécessaire et inquiétante. in N Wanlin (ed.), *Littérature et sciences au XIXe siècle: Une anthologie*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 3, vol. 82, Classiques Garnier, pp. 615-646.

Gorter, D, Marten, HF & Van Mensel, L 2019, Linguistic Landscapes and Minority Languages. in G Hogan-Brun & B O'Rourke (eds), *The Palgrave Handbook of Minority Languages and Communities*. Palgrave MacMillan, pp. 481-506. https://doi.org/10.1057/978-1-137-54066-9_19

De Mulder, C 2019, L'observation: La mimésis: représenter le monde. in N Wanlin (ed.), *Littérature et sciences au XIXe siècle: Une anthologie*. Perspectives comparatistes. Littératures et sciences, no. 3, vol. 82, Classiques Garnier, pp. 567-614.

Houssa, R & Bourguignon, F 2019, Questionnaire used in Chapter 3: The quality of Benin's institutions - insights from international comparisons, an opinion survey and growth diagnostic exercises. in *BENIN INSTITUTIONAL DIAGNOSTIC* François Bourguignon, Editor Paris School of Economics Romain Houssa, Editor University of Namur Jean-Philippe Platteau, Editor University of Namur Paul Reding, Editor University of Namur.

DG Affaires sociales, , Flohimont, V & Tasiaux, A, *SEUL·E AVEC ENFANT.S: Portail des familles monoparentales*, 2019, Web publication/site.

Dodeigne, J & Teuber, F 2019, The Effects of the Political Parties' Selective Bias on Descriptive Representation: Analysis of the Candidates' Sociological and Political Background. in A Vandeleene, L De Winter & P Baudewyns (eds), *Candidates, Parties and Voters in the Belgian Partitocracy*. Palgrave MacMillan, London, pp. 47-76.

Grandjean, N 2019, Traiter l'objectivité en féministe: positionner, renforcer, situer, diffracter. in *Objectivité(s)*. Science, éthique et société, Academia Bruylant / Presses Universitaires de Louvain, Louvain-la-Neuve.

Flohimont, V 2018, 'Allocations familiales, familles recomposées et transfert de compétences, note sous Cour constitutionnelle, 12 octobre 2017, 118/2017', *Revue trimestrielle de Droit familial*, vol. 2018, no. 1, pp. 199-213.

De Meulder, M, Murray, JJ & le Maire, D 2018, 'An Education in Sign Language as a Human Right? The Sensory Exception in the Legislative History and Ongoing Interpretation of Article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities', *Human Rights Quarterly*, vol. 40, no. 1, pp. 37-60. <https://doi.org/10.1353/hrq.2018.0001>

Gross, J 2018 'Are Women Emancipating ? Evidence from Marriage, Divorce and Remarriage in Rural Northern Burkina Faso.'

Brackelaire, J-L 2018, *Artisans interculturels: Pour déjouer la violence interculturelle dans les soins de santé..*

Leijnse, E 2018, Biografie en feminisme: een vorstelijk huwelijk? in *Leve het leven. Over vrijheid en de biografie: Co-referaat bij de Huizinga-lezing 2018 door Jolande Withuis*. Johan Huizinga Lezingen, vol. 47, Amsterdam.

Grandjean, N 2018, 'Éléments pour une éthico-politique chienne. À propos du Manifeste des espèces compagnes de Donna Haraway', *Comment S'en Sortir ? Revue d'études féministes, queer et postcoloniales*, no. n°6, pp. 59-76.

Bravo, D, Faúndez, X, Palma, E & Brackelaire, J-L 2018, 'Entre reconnaissance et possibilité de faire mal: l'expérience de l'altérité dans le cas d'une ancienne prisonnière politique de la dictature chilienne', *Cahiers de Psychologie Clinique*.

Platteau, J-P, Camilotti, G & Auriol, E 2018, Eradicating Women-Hurting Customs: What Role for Social Engineering? in L Beaman, S Anderson & J-P Platteau (eds), *Towards Gender Equity and Development*, . Oxford University Press, Oxford.

Mercier, M & Salbreux, R (eds) 2018, *Éthiques et Handicaps*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.

Saint-Amand, D 2018, 'Figurations du personnel littéraire: propositions théoriques, base de données et exploitation', *Acta Fabula*.

Rennie, S, Ravez, L & Makindu, D 2018, 'Formation à la bioéthique en République Démocratique du Congo: expériences et défis', *Ethique et Sante*, vol. 15, no. 3, pp. 192-200.
<https://doi.org/10.1016/j.etiqe.2018.04.004>

Wynants, P 2018, Jeunesse ouvrière chrétienne féminine. in E Gubin, C Jacques & C Marissal (eds), *Encyclopédie d'histoire des femmes: Belgique, XIXe-XXe siècles*. Racine, pp. 311-313.

Flohimont, V 2018, La pluri- et l'interdisciplinarité en sciences juridiques: application aux risques psychosociaux . in *Synthèse des contributions dans le cadre de l'Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le travail* . Bordeaux, Bordeaux, France, 5/07/17.

Peters, M (ed.), Attiya, R, Benzine, R, Delruelle, E, Dierickx, G, Gevers, M, Haddad, G, Larousse, V, Morelli, A & Scheuer, J 2018, *Les religions: Terreau de violence ou source de paix ?* Presses universitaires de Namur, Namur.

Brix, M 2018, *Libertinage des Lumières et guerre des sexes*. Editions Kimé, Paris.

Villar, P, Lambert, S & van de Walle, D 2018, Marital trajectories and women's wellbeing in Senegal. in *Towards Gender Equity in Development*.

Flohimont, V & Tasiaux, A 2018, Risques et opportunités des nouvelles technologies pour les adultes âgés et/ou les personnes atteintes d'un handicap. in *Vulnérabilités et droits dans l'environnement numérique*. vol. 1, Collection de la faculté de droit de Namur, Larcier , pp. 465-518, 12/10/18.

Dozot, C 2018, 'Rôle de l'estime de soi et des émotions dans le traitement des feed-back académiques par les étudiants universitaires', Ph.D., UCL - IPSY.

Potier, F, Degryse, J-M, Aubouy, G, Henrard, S, Bihin, B, Debaq-Chainiaux, F, MARTENS, HJ & de SAINT HUBERT, M 2018, 'Spousal Caregiving Is Associated with an Increased Risk of Frailty: A Case-Control Study', *The Journal of frailty & aging*, vol. 7, no. 3, pp. 170-175.
<https://doi.org/10.14283/jfa.2018.11>

4. Activités

2020

Multilinguals' Language Choices and Perceptions in the UK: Evidence of Linguistic Discrimination since the Brexit Referendum Vote

Laurence METTEWIE (Supervisor)

27 Apr 2020 → 27 Apr 2021

Activity : Examination types › External Thesis

Vivre la ville - Re connectons le territoire intelligent

François-Xavier Fievez (Invited Speaker)

12 Mar 2020

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

"The Good, the bad and the regulated"

Zorana Rosic (Contributor)

18 Feb 2020

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

Présentation sur le genre

Romain Mertens (Speaker)

11 Feb 2020

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

Betternet lab - Moving away from sluts and macho's online

Esther Haineaux (Keynote Speaker), , Julie Henry (Keynote Speaker), , Anne-Sophie Collard (Keynote Speaker), & Nathalie Grandjean (Keynote Speaker)

23 Jan 2020

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

Gender in digital education. The evolution of digital and technological issues of media education today and how they are influenced by gender issues

JULIE HENRY (Invited speaker), , Esther Haineaux (Invited speaker), , ANNE-SOPHIE COLLARD (Invited speaker), & Nathalie Grandjean (Invited speaker)

23 Jan 2020

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

Inequality and Demand-Driven Innovation: Evidence from International Patent Applications

Christian Kiedaisch (Speaker)

17 Jan 2020

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

2019

Inequality and Demand-Driven Innovation: Evidence from International Patent Applications

CHRISTIAN KIEDAISCH (Speaker)

26 Nov 2019

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

“Why speak you this broken French when y’are a whole Englishman?”: Foreign and self-satire in Jacobean city comedy

Asseline Sel (Speaker)

11 Oct 2019

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

Inequality and Demand-Driven Innovation: Evidence from International Patent Applications

CHRISTIAN KIEDAISCH (Speaker)

5 Jul 2019

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

Transparency and Non-Discrimination Requirements for Online Platforms: Competition Law & Regulation

Michaël Lognoul (Participant)

6 Jun 2019

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

Inequality and Demand-Driven Innovation: Evidence from International Patent Applications

CHRISTIAN KIEDAISCH (Speaker)

14 May 2019

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

MIDI PUNCH - Décret "Paysage", quel(s) impact(s) sur les parcours étudiants?

François-Xavier Fievez (Participant)

28 Feb 2019

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

Discriminations législatives à l'encontre des familles monoparentales

Valérie Flohimont (Contributor), & Alexandra Tasiaux (Contributor)

11 Feb 2019

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

Journées internationales d'Histoire de Flaran. Le village à l'épreuve du genre dans l'Occident médiéval et moderne.

Fulgence Delleaux (Invited Speaker)

2019

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

2018

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

Nathalie Burnay (Contributor)

22 Nov 2018 → 23 Nov 2018

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

ISADF 2018 - comité de référents

Valérie Flohimont (Member of Scientific Committee)

13 Sep 2018

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

Belgian temporary workers at end of career: An intersectional life course analysis

Nathalie Burnay (Contributor)

4 Jul 2018 → 6 Jul 2018

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

ISADF 2018 - comité de référents

Valérie Flohimont (Member of Scientific Committee)

30 May 2018

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

Genre et militantisme à l'université : quel avenir ?

Nathalie Grandjean (Invited speaker)

15 Mar 2018

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

American Cinema: The Dream Factory

Simon Labate (Speaker)

5 Mar 2018

Activity: Talk or presentation types › Invited talk

Familles monoparentales et discriminations - groupe de travail

Valérie Flohimont (Contributor), & Alexandra Tasiaux (Contributor)

22 Feb 2018

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

Familles monoparentales et discriminations - réflexion 'formation'

Valérie Flohimont (Contributor), & Alexandra Tasiaux (Contributor)

21 Feb 2018

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

Quand les nains classifient le savoir des géants. Le "genre" des miroirs aux princes : souci taxinomique et réalité historique

Nicolas Michel (Speaker)

16 Jan 2018

Activity: Talk or presentation types › Oral presentation

5. Thèses et mémoires

2019

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

Author: Delmez, F., 14 Jun 2019

Supervisor: De Crombrugghe De Picquendaele, A. (Supervisor), Baland, J. (President), Hungerbuhler, M. (Jury), Vandenberghe, V. (External person) (Jury), De Walque, G. (Jury) & Poilly, C. (External person) (Jury)

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

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

Author: Declaire, C., 6 May 2019

Supervisor: Burnay, N. (Supervisor), Franssen, A. (External person) (Jury), Braspenning-Balzacq, T. (President), Lobet-Maris, C. (Jury), Alderson, M. (External person) (Jury) & Gourbin, C. (External person) (Jury)

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

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

Author: Zewdie, T., 2019

Supervisor: Guirkinger, C. (Supervisor) & Seleck, M. (Co-Supervisor)

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

Intergenerational Cultural Transmission: The case of Turkish Immigrant in Germany

Author: Obsa Urgesa, A., 2019

Supervisor: Guirkinger, C. (Supervisor) & Seleck, M. (Co-Supervisor)

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

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

Author: Manimoye, C., 2019

Supervisor: Gnabo, J. (Supervisor)

Student thesis: Master types › Master in Management

Rapid GDP growth in African countries and income distribution

Author: Fokou Tetougueni, A. B., 31 May 2019

Supervisor: Van Overbeke, M. (External person) (Supervisor) & Woitrin, F. (Co-Supervisor)

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

Trade Openness and Within-Country Income Distribution: A Meta-Regression Analysis

Author: Shifaw, S., 31 May 2019

Supervisor: Khatibi, A. (Supervisor) & Seleck, M. (Co-Supervisor)

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

2018

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

Author: Neven, J., 14 Dec 2018

Supervisor: Flohimont, V. (Supervisor), Nihoul, M. (President), Lambert, D. (Jury), Gérard, J. (External person) (Jury), Roman, D. (Jury) & Dumont, D. (External person) (Jury)

Student thesis: Doc types › Doctor of Legal Studies

Business cycles and monetary policies in a small open emerging economy

Author: Mohimont, J., 28 Sep 2018

Supervisor: Baland, J. (President), Houssa, R. (Supervisor), Reding, P. (Jury), Rychalovska, Y. (Jury), Otrok, C. (External person) (Jury), Wouters, R. (External person) (Jury) & Viegli, N. (External person) (Jury)

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

Corps et méthodes: Penser le corps avec Donna Jeanne Haraway

Author: Grandjean, N., 27 Jun 2018

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

Student thesis: Doc types › Doctor of Philosophy

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

Author: Pierre, A., 25 Jun 2018

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

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

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

Author: Collot, A., 25 Jun 2018

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

Student thesis: Master types › Master in Mathematics

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

Author: Gross, J., 12 Mar 2018

Supervisor: Guirkinger, C. (Supervisor), Platteau, J. (Supervisor), Baland, J. (President), Cassan, G. (Jury), Verpoorten, M. (External person) (Jury) & Wahhaj, Z. (Jury)

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

2017

Co-Creating Sustainable Systems

Author: Mahaux, M., 8 Jun 2017

Supervisor: Petit, M. (President), Heymans, P. (Supervisor), Maiden, N. (External person) (Jury), de Saint-Georges, I. (External person) (Jury), Dumas, B. (Jury), Perrouin, G. (Jury) & Castiaux, A. (Jury)

Student thesis: Doc types › Doctor of Sciences

Étude éthique et anthropologique d'une conception relationnelle de l'autonomie : Les conceptions de l'autonomie au prisme de la prévention VIH/sida

Author: Bert, C., 17 Mar 2017

Supervisor: Ravez, L. (Supervisor), Leyens, S. (Co-Supervisor), Rizzerio, L. (President), Rigaux, N. (Jury), Hanson, B. (External person) (Jury) & Rennie, S. (External person) (Jury)

Student thesis: Doc types › Doctor of Philosophy

5. Chaires de recherche attribuées à des femmes

Le 11 septembre 2020, le Conseil d'administration de l'UNamur a approuvé la nomination d'Anne-Sophie Libert et de Francesco Renzi comme « Fellows NARC ». Catherine Guirkinger avait quant à elle obtenu le fellowship en 2017. Elles et lui ont débuté leur fellowship le 1er octobre. L'objectif est de saluer les distinctions récemment reçues par ces chercheurs, et de permettre un soutien logistique et institutionnel dans leur travail.

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

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

Anne-Sophie Libert et Francesco Renzi ont en effet obtenu tous les deux un mandat MIS du FNRS en décembre 2019. Les fellowships NARC ont débuté au 1er octobre 2020 pour une période de deux ans. Catherine Guirkinger, quant à elle, avait obtenu un ERC Starting Grant en 2017. Elle avait postposé le début de son fellowship NARC à octobre 2020.

Anne-Sophie Libert

La thématique de recherche d'Anne-Sophie Libert porte sur les exoplanètes, c'est-à-dire les planètes en révolution autour d'autres étoiles que le Soleil. Elle étudie la formation, l'évolution à long terme et l'habitabilité des systèmes extrasolaires détectés depuis une vingtaine d'années, afin de comprendre les caractéristiques particulières que présentent ces systèmes planétaires, certains d'entre eux étant très différents du Système Solaire. Sa recherche se focalise principalement sur les aspects dynamiques (en particulier les résonances) qui ont joué un rôle important dans l'architecture des systèmes détectés et leur stabilité, et ce dans une approche interdisciplinaire combinant méthodes analytiques et méthodes numériques. Les systèmes extrasolaires constituent un bel exemple de systèmes complexes, ces derniers étant au centre des préoccupations de l'Institut naXys qu'elle préside.

Le NARC mentor d'Anne-Sophie Libert est le Professeur Jacques Laskar. Expert en mécanique céleste mondialement renommé, Jacques Laskar est directeur de recherche de classe exceptionnelle au CNRS au sein du groupe Astronomie et systèmes dynamiques (ASD) de l'Institut de mécanique céleste et de

calcul des éphémérides (IMCCE) de l'Observatoire de Paris. Il est directeur de l'IMCCE, membre de l'Académie des sciences et membre du Bureau des Longitudes et a reçu la médaille d'argent du CNRS en 1994. Un de ses plus grands résultats de recherche est d'avoir montré que l'évolution du Système Solaire est chaotique et il a également contribué à la théorie astronomique des paléoclimats. Ces dernières années, ses recherches se sont tournées vers la dynamique des systèmes extrasolaires et c'est dans ce cadre qu'Anne-Sophie aura l'opportunité de jouir de son immense expertise et de ses conseils pour développer plus encore ses activités de recherche.

Catherine Guirkinge

La recherche « African Women » menée au sein du CRED part d'un constat : la situation paradoxale des femmes en Afrique sub-saharienne. Paradoxale, parce que d'une part les taux de violence domestique ou de mortalité prématurée des femmes sont parmi les plus élevés du monde. D'autre part, parce que, les femmes ont davantage d'autonomie et sont plus présentes dans la vie économique et politique de leurs pays que dans bien des régions. Dans ce contexte, son projet ERC vise à mieux comprendre les processus, les forces économiques et les contraintes qui expliquent les discriminations à l'égard des femmes dans la sous-région ».

Dans le projet « African Women », ces questions sont abordées à la fois sous un angle historique afin d'analyser les tendances à long terme de l'évolution du bien-être des femmes (et notamment le rôle de la colonisation) et dans une perspective contemporaine à l'aide d'une analyse fine de la répartition des ressources et des charges de travail dans les ménages au Burkina Faso.

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



SERVICE À LA SOCIÉTÉ



2019-2020

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

SERVICES A LA SOCIETE

1. MEDIATION SCIENTIFIQUE : LE CONFLUENT DES SAVOIRS

Le Confluent des Savoirs n'a pas fait d'événement mettant en avant des aspects relatifs au genre, à la féminisation des métiers, au féminisme, aux femmes. Leurs actions ciblent plus le contenu et ils et elles assurent toujours un équilibre dans la mise en avant des recherches d'hommes et de femmes. Par ailleurs, le Confluent des Savoirs met désormais un point d'honneur à adopter l'écriture inclusive dans toutes ses communications. En 2020-2021, plusieurs actions visant à susciter des vocations scientifiques parmi les filles vont être entreprises. La recherche au féminin sera elle aussi sous les feux des projecteurs.

2. LA FUCID

Fin 2019, deux actions de la FUCID peuvent être épinglées en lien avec les questions de genre : un projet ainsi qu'une publication. En 2020, malheureusement, aucune action spécifiquement étiquetée « genre » n'a pu être mise en place.

Projet Marrainage

Le projet de marrainage s'est réalisé en partenariat avec le Centre Croix Rouge situé à Yvoir « Pierre Bleue », dans le cadre d'une convention renouvelable de 6 mois (courant du 15 mai 2019 au 30 novembre 2019). Le projet consiste en un échange interculturel entre des résidentes du centre et des femmes externes au centre. Il a pour objectifs :

- Pour les résidentes : d'élargir leur réseau, d'échanger des savoirs et savoir-faire, de participer à des activités hors du centre et éventuellement, selon les disponibilités des marraines, de trouver un soutien en cas de besoin ;
- Pour les marraines : de mieux comprendre les réalités vécues par les femmes demandeuses d'asile, d'échanger des savoirs et savoir-faire.

Publication « Genre : la solidarité internationale est pavée de bonnes intentions » (novembre 2019)

À partir de deux cas – la mobilisation contre les violences sexuelles en République Démocratique du Congo (RDC) et la lutte contre l'homophobie et l'excision au Mali – Anne-Sophie Timarche, chargée de projet à la FUCID, s'interroge : l'ECMS pourrait-elle s'assurer que la mobilisation citoyenne autour de questions aussi politiques que le genre et la sexualité n'aboutissent pas à des effets contraires à ceux escomptés ?



———— PLAN GENRE UNAMUR



2019-2020

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

Un plan genre pour l'UNamur

1. LE GENRE DANS LA DECLARATION DE POLITIQUE RECTORALE

Le rapport Genre 2018-2019 de l'UNamur soulignait la volonté du Recteur Naji Habra de pérenniser et d'intégrer le « gendermainstreaming » dans toutes les composantes de l'université, responsabilisant chacune et chacun sur les objectifs d'égalité et de respect des diversités. Cela devait passer notamment par la généralisation de l'écriture inclusive ou épiciène, pourtant encore souvent boudée à l'heure actuelle, par manque de maîtrise ou manque de volonté.

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

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

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

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

En matière d'**enseignement** :

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

En matière de **recherche** :

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

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

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

Dans la communication de l'université :

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

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

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

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

Afin de répondre aux nouveaux enjeux d'une politique de genre inscrite dans la DPR, le Conseil Rectoral avait pris la décision en 2019 de recruter une attachée à 0,40 ETP, grâce au financement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À l'heure d'écrire ces lignes, une nouvelle attachée au genre vient d'être engagée à temps plein et à durée indéterminée pour poursuivre de façon assidue le travail entamé par sa prédécesseuse. Entrée en fonction en octobre 2020, Coline Leclercq travaille aux côtés de la personne de contact genre, Stéphanie Wattier ; elle a pour missions de soutenir les politiques de genre et diversité dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, des services

universitaires, des ressources humaines et dans la communication de l'institution, et veille ainsi à l'opérationnalisation du plan genre.

Ses priorités pour 2020-2021 ont été définies comme suit à travers une Note sur la Politique du Genre émise par Isabelle Parmentier, vice-rectrice :

- 1) **Conciliation vie privée – vie professionnelle**, par l'accroissement du nombre de services de nature à faciliter cette articulation, ainsi que par des aménagements tout au long de la carrière (type télétravail ou congé parental)
- 2) **Lutte contre le harcèlement**, tant dans la prévention que dans la remédiation avec la mise sur pied d'une cellule harcèlement
- 3) **Mise en place d'accommodements raisonnables liés au genre**, notamment pour garantir aux étudiantes musulmanes portant le foulard de pouvoir accéder à une formation complète et de qualité, au même titre que leurs collègues
- 4) **Communication inclusive et sensibilisation aux clichés de genre**, afin de toucher le public de l'UNamur de façon égale en incitant à la participation de toutes et tous

BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE — DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ



2019-2020

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

Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

1. MISE EN PLACE DURABLE DES REFORMES DE LA GOUVERNANCE

Les statuts

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

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

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

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

L'Assemblée générale, au travers du Règlement relatif à l'élection du recteur de l'Université de Namur (2016-2017), a également entériné une avancée majeure pour les femmes académiques : celle de la reconnaissance du temps partiel pour ce corps, jusque-là soumis à l'obligation du temps plein. Aujourd'hui, les femmes académiques devront remplir leur fonction au minimum à 80% :

Art. 4.1 : Les candidatures spontanées émanent de membres du personnel académique de l'université de Namur, nommés au moins à 80%, à titre définitif et porteurs au moins du titre de professeur. »

Exemplarité de l'équipe rectorale

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

Annick Castiaux est en charge de la politique de l'enseignement, de la qualité, du numérique et de la communication. Carine Michiels se voit confier la politique de la recherche, des bibliothèques et du positionnement international. Isabelle Parmentier est mandatée pour gérer les affaires étudiantes et la vie du campus. Enfin, la politique des ressources humaines est confiée à Annick

Sartenaer (Patrick De Coster à partir de fin 2019). Ces vice-rectrices/recteur sont les référent.e.s de chaque matière, elles et il en assureront la concrétisation et l'impulsion politique.

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

2. MENTORING ET ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE

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

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

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

Midi des doctorantes et doctorants

Les midis sont un espace de parole offert au doctorantes et doctorants. C'est un lieu d'écoute et d'échanges pour dégager des solutions sur une grande variété de thèmes, comme les relations avec les promoteurs/trices, les outils pour se faciliter la vie, les compétences transversales, la carrière académique, le post-doctorat, le service à la société, la création d'un réseau de doctorant.e.s, la copromotion, la thèse en entreprise, les relations sociales au sein du laboratoire, etc. Le 25 avril 2018, un midi a été consacré au sujet de la conciliation vie privée – vie professionnelle : « Etre parent et chercheur ». Une dizaine de personnes étaient présentes. Ce midi devait être organisé à nouveau le 14 mai 2020, mais a été annulé pour cause de Covid.

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

« Ma thèse en 180 secondes »

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

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

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

D'habitude organisé au printemps, le concours n'a pas pu avoir lieu en 2020 en raison du confinement.

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

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

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

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

Collaboration avec le Comité Femmes et Sciences

Malgré une année très particulière en terme d'organisation d'événements et de coordination d'actions collectives, le Comité Femmes et Sciences est parvenu à proposer un programme riche. Les voici dans l'ordre chronologique :

Le **Midi de l'ARES** du 3 octobre 2019 était organisé par le groupe de travail « Situation professionnelle des chercheur·e·s » et portait sur les actions à mettre en œuvre en vue de soutenir l'insertion professionnelle des docteur·e·s avec une attention particulière à la question du genre. Pratiquement, cela consistait en une présentation par les intervenant·e·s des résultats des recherches et enquêtes menées autour de cette question.

Les constatations issues des réflexions du groupe de travail « Conciliation des vies privée et professionnelle », relatives aux **droits au congé parental** des membres du corps académique, scientifique, et du personnel administratif et technique ont été adressées dans une note à la Chambre des universités le 14 janvier 2020. Celle-ci s'est engagée à réfléchir à la mise en place de solutions adaptées.

Cette année s'est déroulée la **première édition des Prix du Comité Femmes et Sciences**, attribués à des mémoires réalisés dans le cadre du master interuniversitaire de spécialisation en études de genre durant l'année académique 2017-2018 (année de création de ce master).

Le prix du mémoire-recherche a été décerné ex-aequo à Johanne Montay pour son mémoire consacré au « Sexisme en politique belge : une enquête auprès des élues et attachées de presse » et à Bénédicte Fontaine pour son mémoire intitulé « Qui sont ces « corps qui comptent » ? Résumé d'un parcours dans le texte de Judith Butler ».

Le prix du mémoire-stage a été décerné quant à lui à Lauraline Michel pour son mémoire intitulé « De femmes sans voix à une vie de choix » qui constitue l'analyse d'un projet visant à l'empowerment de demandeuses d'asile partageant toutes un vécu de persécutions liées à leur genre.

Pour plus d'informations sur ce concours : <https://www.ares-ac.be/fr/actualites/635-les-prix-du-comite-femmes-sciences-en-2019>

Le CFS a organisé, le 11 février 2020, sa **troisième rencontre thématique autour des « Enjeux du numérique pour les femmes et filles de science / Intelligence artificielle : opportunités et menaces »**, à l'occasion de la Journée internationale des femmes et des filles de science.

Pour plus d'informations : <https://www.ares-ac.be/fr/agenda/640-11-02-20-comite-femmes-sciences-les-enjeux-du-numerique-pour-les-femmes-et-filles-de-science>

Le CFS s'est associé au Cabinet de la Ministre de l'Éducation, afin de mettre des jeux de cartes et des posters représentant des rôles modèles, ou des femmes scientifiques, à disposition des écoles maternelles et primaires. **Ce projet est toujours en cours.** Une circulaire, accompagnée d'un courrier rédigé par l'ancienne présidente et par le président actuel du Comité, doit encore partir à l'attention des directions, afin de commencer à diffuser les supports (la question de la diffusion est en cours de réflexion, mais il y avait l'idée de les envoyer sur demande, ou de permettre aux personnes de les télécharger pour impression).

Dans le cadre de la Réforme de la formation initiale des enseignant·e·s et du groupe de travail « Genre et politiques d'enseignement et de formation », les **organisateur·trices du projet « E-classe » (service général du Numérique éducatif de la Fédération Wallonie-Bruxelles) ont été invité·e·s lors de la plénière du Comité Femmes et Sciences du 3 mars 2020**, afin de présenter la plateforme. Celle-ci met des ressources numériques, éducatives et pédagogiques à disposition de la communauté éducative. L'objectif de cette rencontre était d'inviter les membres du Comité à alimenter la plateforme de contenus liés au genre.

Enfin, en accord avec l'actualité, le **prix exceptionnel « Genre et Covid-19 »** a vu le jour. L'objectif de ce prix est de récompenser des travaux de chercheur·e·s qui étudient les impacts de la crise sanitaire et intègrent dans leur recherche les questions de genre.

Collaboration avec les CHEFF

Les CHEFF sont une organisation de jeunesse reconnue par la Fédération Wallonie-Bruxelles depuis 2014. L'association compte actuellement sept antennes dont les membres sont des jeunes Lesbiennes, Gays, Bisexuel·le·s, Trans, Queers, Intersexué·e·s, Asexuel·le·s, Aromantiques (LGBTQIA+) et hétéros friendly. Leurs pôles sont localisés dans les grandes villes de Belgique francophone, à savoir Bruxelles, Liège, Mons, Namur, Charleroi et Louvain-la-Neuve.

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

La personne de contact genre, ainsi que la personne attachée au genre et à la diversité, collaborent étroitement avec le CHEN, notamment sur l'accueil des étudiantes et étudiants transgenres. En 2019, le CHEN était partenaire de la conférence du 14 novembre sur le thème « Identité de genre et orientation sexuelle ». Deux psychologues du CMP (Centre Médico-Psychologique) sont aussi intervenues dans le cadre d'une soirée « groupe de parole » organisé par le CHEN fin 2019.

4. LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

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

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

5. CONFÉRENCES

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

ELIANE VIENNOT
La langue française est-elle sexiste ?

29/10 19h45

librairie point virgule UNIVERSITÉ DE NAMUR

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

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

Conférences Genre et Diversité

Les 14 et 15 novembre ont eu lieu une série de mini-conférences sur différents thèmes en lien avec le genre et la diversité. Ces événements ont rassemblé à chaque fois en moyenne une vingtaine, et parfois une trentaine, de participant·e·s (des membres de l'équipe rectoriale, académiques, chercheur·e·s, membres du personnel ATG, étudiant·e·s, et quelques externes, issu·e·s d'associations ou d'autres universités).

Consentement : quand je dis non, c'est non. Quand je ne dis rien, c'est oui ?

Patricia Mélotte, ULB

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

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

Identité de genre et orientation sexuelle

David Paternotte, ULB (en partenariat avec le CHEN, cercle de jeunes et d'étudiant.e.s LGBTQI)

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

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

Le plafond de verre dans la carrière académique

Annalisa Casini, UCL

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

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

Racisme et sexisme ordinaires

Yvoire de Rosen, collectif afroféministe Mwanamke

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

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

6. COLLABORATIONS AVEC DES ACTRICES ET ACTEURS CULTURELS



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

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

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

<https://www.rtf.be/webcreation/webseries/la-theorie-du-y/accueil>



Toujours en partenariat avec le Delta, le 28 novembre 2019, un Wikithon Hack the gender gap a été organisé. Il s'agissait de donner à des femmes qui se sont illustrées dans les arts et les sciences la visibilité qu'elles méritent sur Wikipédia, une encyclopédie dont 83% des pages consacrées à des personnes importantes concernent des hommes.

CONCLUSIONS



2019-2020

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

Conclusions

L'année 2019-2020 constituera pour longtemps un moment-charnière dans les esprits. L'apparition du Coronavirus aura marqué durablement nos vies, et en particulier celles des femmes. Cette prise de conscience aura au moins eu le mérite de démontrer de façon violente la nécessité d'une analyse sociopolitique sous le prisme du genre. Il est difficile en effet de continuer à nier les disparités énormes qui existent entre les genres dans toutes les sphères de la société, y compris au sein de notre institution.

Que nous enseigne, cette année, le baromètre de la diversité que constitue la première partie du présent rapport ?

En 2019-2020, le nombre global d'**étudiantes** reste supérieur à celui des étudiants (3600 femmes, 2704 hommes). Cependant, si elles sont majoritaires **surtout au bachelier** (où l'on compte 59% de femmes), le « syndrome du tuyau percé » (métaphore désignant la tendance des femmes, dans des contextes masculins, à disparaître au fur et à mesure de l'avancement de carrière) continue d'être observé, et ce, dès le deuxième cycle d'études (master) et plus encore au troisième cycle (doctorat). Pourtant, les résultats enregistrés par les femmes n'en sont pas la cause, si on en croit les statistiques de diplomation du bachelier qui indiquent que les femmes réussissent mieux – ou plus vite – que les hommes.

Si nous pouvions nous réjouir l'année passée d'une présence féminine historique parmi les doctorant·e·s, cette année marque un retour au déséquilibre structurel en faveur des hommes dans ce cycle d'études. En effet, **61 hommes se sont inscrits au doctorat pour 36 femmes seulement**. Ce ratio proche des deux tiers d'hommes a tout pour interpeller en ce sens que, pour des raisons visiblement structurelles, les femmes sont découragées dans l'entreprise d'un troisième cycle d'études. La nature scientifique de l'offre de l'UNamur en matière de masters et la prédominance des sciences exactes au sein des thèses de doctorats expliquent en partie ce phénomène – dès lors qu'on sait que les femmes tournent encore largement le dos au champ scientifique – mais ne le justifient pas entièrement.

Au niveau du personnel de l'université, la parité de surface ne camoufle pas des disparités criantes entre les hommes et les femmes, les premiers occupant les postes prestigieux, décisionnels, les secondes travaillant dans les postes les moins qualifiés et rémunérés. Les temps partiels restent aussi l'apanage des employées (elles représentent deux tiers des demandes de congés spécifiques et interruptions de carrière). **Les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes** – le plus grand nombre de contrats féminins se concentre dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles. Les chiffres récoltés continuent de nous interpeller, car la part largement moindre des femmes (95 femmes pour 227 hommes) dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques. Ces constats appellent des solutions structurelles et le plan genre doit continuer d'œuvrer à un lissage de ces inégalités.

Enfin, en matière de **représentativité dans les organes de décision**, un constat s'impose : nous sommes **loin de la parité**. Une répartition plus équilibrée dans nos cénacles universitaires reste à atteindre, puisque ceux-ci sont actuellement composés de 32 % de femmes seulement. Seuls le conseil rectoral et le conseil de l'enseignement affichent la parité. Au-delà d'un changement de mentalité, une politique de quotas s'avèrera peut-être nécessaire pour ne pas que la parité reste un vœu pieux.

Du point de vue de l'enseignement (deuxième partie), il faut d'abord souligner le succès croissant du Master interuniversitaire de spécialisation en Études de genre : 111 personnes s'y sont inscrites en 2019-2020, dont 102 femmes.

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

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

Enfin, la dernière partie de ce rapport évoque les diverses initiatives institutionnelles entamées et/ou approfondies lors de cette année académique et visant à favoriser l'égalité et la prise en compte des questions de genre au sein de l'Université de Namur. Notons tout d'abord l'organisation de deux journées de conférences les 14 et 15 novembre 2019, le projet de déploiement d'un plan de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et, enfin, l'engagement à temps plein et à durée indéterminée d'une attachée au genre et à la diversité en octobre 2020. Enfin, les collaborations avec les autres actrices et acteurs de la promotion de l'égalité se poursuivent, et celles qui nous lient avec des actrices et acteurs culturels n'attendent que de reprendre de plus belle au terme du confinement.

Si la prise en compte de la dimension de genre est prioritaire pour mesurer la progression de l'égalité au sein de notre institution, gardons à l'esprit qu'à ce stade nous adoptons une vision binaire du genre. Or, la recherche en matière de genre nous indique que ce champ est bien plus vaste et divers et ne saurait, dans l'absolu, se résoudre à deux colonnes (H et F). Il nous faudra donc réfléchir, l'année prochaine, à la manière de mesurer la représentation de toutes les minorités de genre au sein de l'UNamur et aussi aborder, dans une perspective intersectionnelle, d'autres critères de discriminations comme l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, l'origine sociale, etc. En définitive, il nous faut ouvrir notre angle d'approche si nous espérons, à terme, opérer un changement de mentalités sur le terrain vers une réelle égalité d'opportunités entre toutes et tous. Actuellement, là où nous croyons proposer des perspectives égalitaires, celles-ci se révèlent sur le terrain inéquitables et appellent donc des mécanismes compensatoires.