



UNIVERSITÉ
DE NAMUR

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

2017-2018

Nathalie Grandjean

Éric Cornélis

Laurence Hennuy



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles

TABLE DES MATIERES

Le mot du Recteur	6
Le mot de la Personne Contact Genre	8
Avant-propos	11
Indicateurs institutionnels UNamur	12
Communauté étudiante	12
Précisions méthodologiques.....	12
Inscriptions	13
Étudiants * Sexe	13
Étudiants - Catégorie d'études * Sexe	14
Étudiants - Secteur * Sexe	17
Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe	19
Diplômes	23
Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe	23
Diplômes obtenus - Secteur * Sexe	25
Diplômes obtenus - Domaine (consolidé) * Sexe	27
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Catégorie d'études * Sexe	29
Comparatif inscriptions /diplômes obtenus * Secteur * Sexe * Proportion de femmes.....	30
Doctorats	31
Doctorats : premières inscriptions - Secteur * Sexe.....	31
Doctorat : premières inscriptions - Domaine (Paysage) * Sexe	33
Doctorats : diplômes - Secteur * Sexe.....	35
Doctorat : diplômes - Domaine (Paysage) * Sexe.....	37
Le Personnel de l'Université	38
L'ensemble des membres du personnel de l'Université.....	38
Personnel de l'UNamur	38
Le personnel académique.....	41
Le personnel scientifique.....	43
Le personnel ATG Niveaux 1 & 2	43
Personnel à temps partiel à l'UNamur	44
Crédits Temps et Congés spécifiques.....	46

Représentation des femmes et des hommes dans les instances de décision de l'UNamur	47
Autorités	47
Présidence et direction	47
Organes de représentation.....	48
Organes de concertation	49
Enseignement	50
1. Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre.....	50
2. Méthodologie de l'inventaire	52
3. Fiches descriptives des Unités d'Enseignement (UE) –2017-2018	52
Recherche	59
1. Méthodologie de l'inventaire	59
2. Projets	59
3. Publications	64
2018	64
2017	65
4. Activités	66
2018	66
2017	67
5. Thèses et mémoires	69
2018	69
2017	69
6. Chaires de recherche attribuées à des femmes	71
7. Les Lauréates de l'UNamur 2017-2018.....	72
Services à la société.....	73
1. Médiation scientifique : le <i>Confluent des savoirs</i>	73
2. FUCID : projet « Femmes, santé, migrations ».....	73
Un nouveau plan genre pour l'UNamur.....	75
1. Le genre dans la Déclaration de Politique Rectorale	75
2. Impact sur l'attractivité de l'Université de Namur	75
3. Impact sur l'accueil de l'Université de Namur	75
4. Impact sur l'agilité de l'Université de Namur	76
5. L'engagement d'un-e attaché-e au genre et à la diversité	76

Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité	77
1. Mise en place durable des réformes de la gouvernance	77
2. Mentoring et accompagnement à la recherche	78
3. Collaborations avec les autres acteur-e-s de la promotion de l'égalité.....	79
4. Projet IAKA - Rapport du sprint genre et civilités	81
Conclusions	83
Annexes	85
Rapport IAKA.....	85

Le mot du Recteur



L'ouverture de l'université au monde est un enjeu prioritaire aujourd'hui! Je souhaite défendre l'ouverture de notre université tant dans les missions de création et de transmission des savoirs que dans la conception des relations aux autres et à l'autre.

Aux temps des extrémismes déclarés et des populismes larvés, l'ouverture ne va pas de soi. Elle constitue un véritable défi à relever tous les jours. Pour l'université, et pour la nôtre en particulier, l'enjeu est de maintenir une véritable cohérence entre nos fonctionnements et les valeurs que l'on veut promouvoir, et en particulier l'ouverture. Cela implique l'abolition de toute discrimination, quelle qu'elle soit, et l'accueil de toutes les diversités.

Il est impensable qu'une université puisse cautionner des discriminations basées sur l'âge, le sexe, l'origine, la situation familiale, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, à une nation, à une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, l'état de grossesse, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales ...

En ce qui concerne la question du genre, l'objectif visé va au-delà de l'abolition des discriminations, au-delà d'une égalité théorique et des quotas pour atteindre des relations justes et assainies des jeux du pouvoir et de domination.

Ces dernières années, des progrès concrets importants ont été réalisés à l'Université de Namur par rapport à cet objectif. Ils sont le résultat d'un changement culturel profond des mentalités qui a été renforcé et soutenu par des mesures proactives continues d'une véritable politique du genre dont ce rapport fait état. C'est à travers ces résultats que l'on peut observer la vertu d'une politique raisonnée des quotas, mal nécessaire mais qui permet d'épauler le changement vers l'égalité.

Comme signe concret de ce changement culturel, on peut noter que pour la première fois dans l'histoire de l'Université de Namur, une femme a été élue présidente du Conseil d'administration et que la composition de l'équipe rectorale est à 67% féminine. Ces choix ont été posés sans vouloir répondre à des enjeux de quotas et de représentativité, uniquement guidés par la conviction de choisir, pour des postes-clés de notre université, les personnes les plus appropriées. C'est pour moi le signe que nous nous dirigeons collectivement vers des relations pacifiées.

Cependant, ce qui pourrait apparaître comme un changement radical des mentalités ne doit pas être considéré comme suffisant ni être utilisé comme prétexte pour baisser la vigilance. En effet, nos chiffres montrent aussi des inégalités qui subsistent au sein de notre université. Il m'importe donc de réaffirmer ma volonté de maintenir des politiques de genre et de diversité volontaires et raisonnées, qui soient à la mesure de cette avancée dont je suis fier.

Par ailleurs, les procédures d'alerte et de discipline contre tout dérapage en termes de comportement sexiste sont clarifiées, communiquées et – lorsque c'est nécessaire – appliquées. En cette matière aussi, et même si le non-respect de l'autre genre est et doit rester l'exception, le changement culturel est palpable. L'Université de Namur, pour être cohérente avec ses valeurs d'humanisme et d'ouverture, se doit d'être exemplaire dans sa capacité à briser le tabou et à faire tomber tout type de discrimination.

Car comme le dit Christiane Taubira : « Le féminisme est un humanisme, ce n'est pas une guerre de tranchées. Être impitoyable envers un comportement sexiste n'est pas faire la guerre à l'autre sexe. Ce qui se joue ici est un combat sur les valeurs, sur le respect des droits et des libertés pour la moitié de la population. Ce combat peut être porté par toute personne qui se reconnaît dans ces valeurs, et ce quel que soit son genre. Le débat qui doit avoir lieu aujourd'hui, c'est comment éradiquer les prétextes qui justifient ces discriminations. »

C'est donc fort de ces valeurs que l'équipe rectorale et moi-même avons élaboré notre déclaration de politique rectorale (DPR) dont les politiques qui seront menées dans les années à venir permettront de positionner durablement l'Université de Namur dans le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les valeurs de l'Université de Namur et notamment la diversité sont au cœur de cette déclaration. J'en veux pour illustration le titre de Docteur Honoris Causa, décerné en 2018 à trois personnalités et groupes œuvrant, chacun à leur manière, à renforcer la diversité de notre monde : Juliana Rotich – Josef Schovanec – et collectivement au Collectif Citoyens Solidaires Namur et BXL Refugees. En particulier, choisir d'honorer Juliana Rotich est un choix d'un combat modèle qu'elle incarne en faveur des femmes entrepreneuses en Afrique.

Enfin, le succès rencontré par le master de spécialisation en études de genre illustre à quel point la volonté de se former à comprendre comment les inégalités se forment et comment nous pouvons construire des outils pour y répondre est bien présente aujourd'hui.

Je terminerai en remerciant Monsieur le Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour son soutien concret aux politiques de genre dans les universités.

Naji HABRA

Recteur

Le mot de la Personne Contact Genre

Quelles sont les vertus du « genre »? Pourquoi insister sur l'importance du « genre » dans notre université? Chaussé des « lunettes de genre » permet de voir puis de comprendre les mécanismes à l'œuvre dans les rapports systémiques, mais asymétriques, entre les femmes et les hommes. Ces lunettes permettent ensuite d'agir face à ces discriminations et ces inégalités.

A cet égard, les « Personnes Contact Genre » (PCG) assument trois missions : l'information, la sensibilisation et la mise en réseau. Elles portent une attention particulière aux effets des rapports de genre, à travers quatre thématiques : la gouvernance institutionnelle, le recrutement et les promotions, l'articulation des vies professionnelle et privée et le mentoring.

Me voici à la fin d'une première année de relève et de transition, à l'heure du bilan. Commençons par un bref historique. En 2014, le rapport sur l'égalité de genre, en dressant un premier état des lieux, interrogeait la systémique des rapports de genre dans notre université, et en soulignait les effets sur les savoirs qu'elle produit et qu'elle transmet. Ensuite, le rapport 2015-2016 avait mis la focale sur les chercheur-e-s, sur les difficultés qu'elles et ils rencontraient dans leurs tentatives de concilier vie privée et vie professionnelle, en particulier pour les doctorant-e-s et post doctorant-e-s, devant assumer la contrainte de mobilité internationale. En 2016-2017, le rapport soulignait la sous-représentativité toujours bien effective des femmes dans les postes académiques ainsi que la lente dégradation de la présence des femmes dans les carrières scientifiques, alors qu'elles continuent à bien se distinguer au niveau des études de bac et de master. Bien que constatant une certaine normalisation de l'intégration de la dimension « genre » dans les politiques de l'Université, ce dernier rapport constatait amèrement la difficulté de faire bouger les lignes du symbolique et des mentalités. Claire Lobet-Maris, Vice-Rectrice honoraire aux Politiques de Genre, terminait par un souhait : donner confiance aux femmes et construire des solidarités pour que les pratiques suivent les recommandations ...

En quatre ans, Claire Lobet-Maris a mené avec son équipe une politique de genre rigoureuse, intelligente et engagée dans notre université. Qu'il me soit permis de la remercier chaleureusement pour ce travail accompli.



Un premier bilan

Il me revient à présent d'établir un bilan de cette première année en tant que Personne Contact Genre. En 2017-2018, la première réussite, c'est le « Master Genre ». Le démarrage du Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre, aussi nommé « Master Genre », a connu un franc succès, puisque 68 étudiantes et étudiants s'y sont inscrit-e-s. Il s'agit selon nous d'un double succès : d'abord, nous devons apprécier l'aboutissement de ce long et lent travail qui a mené à la mise sur pied de ce Master, tant attendu par la société civile, le monde associatif et les entreprises. Succès immédiatement approuvé par le nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrit-e-s lors de cette année de démarrage, pourtant sujette à quelques imperfections s'expliquant par la jeunesse du dispositif interuniversitaire. Ensuite, ce master est un succès car il a permis de rassembler les six universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans une collaboration inédite et prolifique.

Du point de vue de la recherche, nous constatons que le genre, comme champ et outil de recherche, est de plus en plus investi par les chercheur-e-s de notre université, comme en témoignent les activités, les publications et les thèses soutenues.

Du point de vue de l'enseignement, nous observons que la création spécifique des cours du Master Genre donne une impulsion symbolique à l'institutionnalisation des études de genre dans notre université.

Du point de vue institutionnel, nous observons une stabilisation saine des politiques impulsées par le Vice-Rectorat Genre, et nous soulignons l'effet extrêmement positif de la composition de l'équipe rectorale, véritable signal du genre et de la diversité. Au même titre, nous remarquons la nomination d'Emily Hoyos à la tête du Conseil d'administration.

« Il n'y a pas de pente naturelle vers l'égalité »

Malgré ce bilan positif, tout en chiffres et en symboles, nous devons constater que le travail n'est pas fini. En effet, l'égalité ne va pas de soi, elle n'est ni achevée ni « déjà-là¹ ». De nombreux efforts restent à poursuivre.

Tout d'abord, nous constatons qu'en 2017-2018, le nombre global d'**étudiantes** reste supérieur à celui des étudiants (3456 F/ 2627 H). De plus, les choix de domaines d'étude des étudiantes semblent concéder aux clichés de genre, les étudiantes se dirigeant majoritairement vers des domaines associés au care et à l'enseignement que vers les domaines des sciences exactes. Un travail d'information et de sensibilisation devrait être mené, en concertation avec les associations déjà actives sur cette question particulière.

Ensuite, de manière générale, le nombre de **femmes inscrites en doctorat** reste assez structurellement inférieur au nombre d'hommes. Pire, en 2017-2018, l'écart se creuse.

¹ Le mythe de l'égalité « déjà-là » consiste à penser que dans nos sociétés, l'égalité est acquise ou en voie de normalisation, alors que les inégalités persistent. Voir notamment : Anne-Marie Devreux et Diane Lamoureux dans : « Les antiféminismes : une nébuleuse aux manifestations tangibles », Cahiers du Genre 2012/1 (n° 52), p. 15. Voir aussi : Christine Delphy, « Le mythe de l'égalité déjà là : un poison ! », conférence prononcée à l'Institut de Recherches et d'Etudes Féministes (IREF), 11 octobre 2007.

Ensuite, nous réitérons notre observation quant au **personnel scientifique**. Il concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel (137 des 368 contrats féminins à temps partiel en 2018). Ce chiffre est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. Les femmes sont surtout représentées chez les scientifiques définitifs (même si leur proportion baisse, passant de 79 % à 68 %) et dans le personnel administratif, technique et de gestion (ATG) de niveau 2 où elles constituent grosso modo les deux tiers (64 %) de l'effectif. Dans le personnel scientifique non définitif, on peut observer une quasi parité entre femmes et hommes.

Poursuivons avec le **personnel académique**. Les chiffres récoltés montrent que les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes, et, qu'à contrario, c'est dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles que se concentre le plus grand nombre de contrats féminins. Ces chiffres continuent de nous interpellier, car la part largement moindre (27 %) de femmes dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques.

En matière de **représentativité dans les organes de décision**, une répartition plus équilibrée dans nos cénacles universitaires reste à atteindre puisque ceux-ci sont actuellement toujours composés de 34% de femmes et dans 79% des cas sont présidés ou dirigés par un homme. Le seul organe paritaire à ce jour est le Conseil de l'Enseignement. Les chiffres rejoignent les clichés ! De la même manière, une répartition plus équilibrée reste à atteindre dans certains cénacles comme les présidences des instituts de recherche ou les décanats.

Selon nous, il faut penser ces problèmes comme les manifestations évidentes des inégalités structurelles entre les hommes et les femmes. Bien que nous ayons besoin des quotas comme d'un instrument régulateur nécessaire, nous ne devons pas nous en contenter. Des politiques de sensibilisation et d'éducation au respect des genres et des diversités devraient être mis en place grâce au nouveau plan genre, porté par l'équipe rectorale et sa Déclaration de Politique Rectorale.

Horizon politique

En prenant au sérieux la transversalité du genre dans notre université, ce sont dès lors des **valeurs** telles que l'égalité, la solidarité, la non-discrimination, l'accès égal aux études et aux carrières ou encore le respect de l'autre et de son intégrité physique qui sont prises en compte. De manière plus pragmatique, en intégrant le genre comme critère vertueux dans nos trois missions, l'UNamur contribue à renforcer ces valeurs et à les diffuser.

L'UNamur promeut une approche **transversale, intégrée et systémique du genre**. Nos actions sont résolument dirigées vers la promotion de l'égalité, en privilégiant une approche systémique des rapports de genre - et non une approche conflictuelle ou de « rattrapage ». Il s'agit de travailler pour plus d'égalité sur un plan institutionnel, en assumant le caractère tant systémique qu'asymétrique des rapports de genre. Par ailleurs, ce travail de l'égalité se joue aussi dans le respect des individualités des femmes et des hommes, en insistant pour que chaque politique menée le soit en faveur du respect des choix individuels.

Nathalie Grandjean

Personne Contact Genre

AVANT-PROPOS

Établi sur la base d'un canevas de données commun à toutes les universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB), ce document trouve sa source et son cadre dans la collaboration riche et constructive mise en place par le groupe des Personnes Contact Genre des 6 universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles et du FNRS. Cette collaboration a été rendue possible grâce à la subvention genre octroyée depuis 2015 par le 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. Toutes ces actions s'inscrivent dans un contexte particulier de transition et d'installation de l'équipe rectorale menée par le recteur Najji Habra, laquelle propose un nouveau plan d'actions et l'engagement d'un-e attaché-e au genre et à la diversité.

INDICATEURS INSTITUTIONNELS UNAMUR

COMMUNAUTE ETUDIANTE

PRECISIONS METHODOLOGIQUES

Population étudiante

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

Diplômes

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

Domaines d'études

Les domaines d'études sont ceux du décret Paysage.

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

Années académiques

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

Pictogrammes

♀♂ Progression des deux sexes

♀ Progression féminine

♂ Progression masculine

INSCRIPTIONS

ETUDIANTS * SEXE

TABLEAU 1 - Étudiants - * Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017.

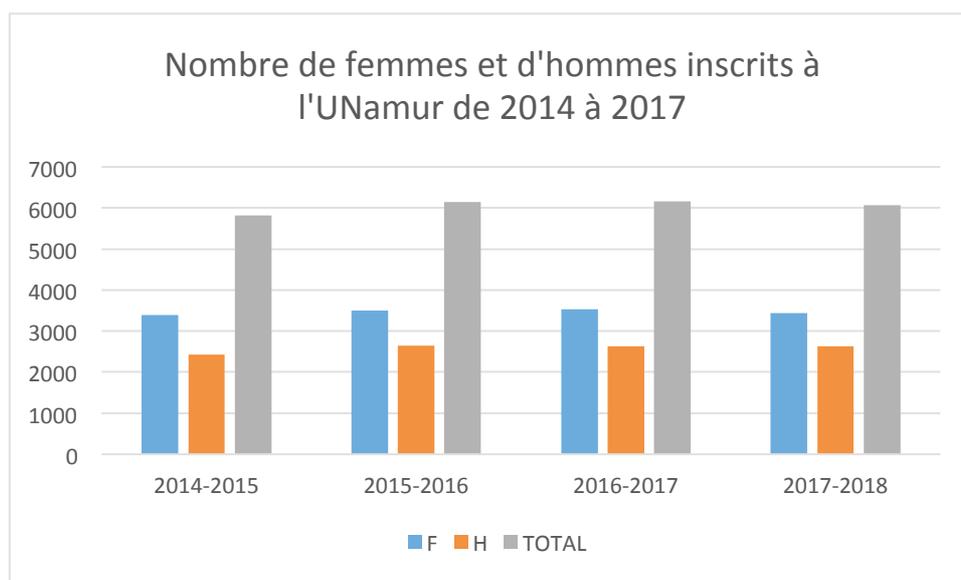


TABLEAU 2 - Étudiants - * Sexe ; 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018. (Pour 2014-2015 aussi exclusion des années préparatoires au 2nd cycle (AP2C))

Années	F	H	TOTAL
2014-2015	3396	2423	5819
2015-2016	3504	2642	6146
2016-2017	3535	2622	6157
2017-2018	3436	2627	6063

Le nombre total d'étudiants connaît en 2017-2018 une très légère diminution (-1,6 %). Il faut cependant garder à l'esprit que cette année académique a connu l'introduction d'un examen d'entrée en médecine.

♀ Le détail genré des inscriptions montre une diminution chez les filles (-2,8 %) alors que chez les garçons, on observe un quasi statu-quo (+0,2 %).

ETUDIANTS - CATEGORIE D'ETUDES * SEXE

TABLEAU 3 - Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Graphique

Filter : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

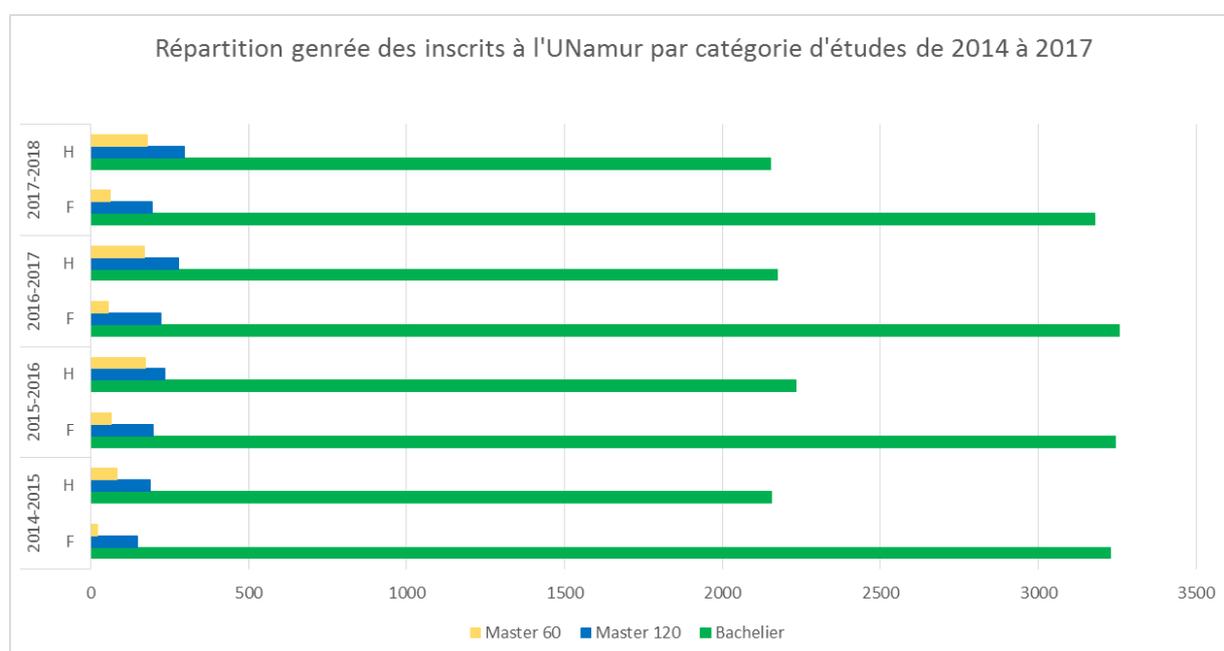


TABLEAU 4 - Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; 2014-2015 ; 2015-2016 ; 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Catégorie d'études	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Bachelier	3228	2154	3243	2233	3257	2173	3180	2153
Master 120	148	187	196	235	223	279	195	296
Master 60	20	82	65	174	55	170	61	178
TOTAL PAR SEXE	3396	2423	3504	2642	3535	2622	3436	2627
TOTAL	5819		6146		6157		6063	

TABLEAU 5 - Étudiants - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017 ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Catégorie d'études	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Bachelier	0.60	0.59	0.60	0.60
Master 120	0.44	0.45	0.44	0.40
Master 60	0.20	0.27	0.24	0.26

♀ Les **inscriptions au grade de bachelier** : la proportion de filles dans cette catégorie d'études reste stable et majoritaire (60 %). Globalement il y a une très légère chute du nombre d'inscriptions (-2 %) au grade de bachelier. Il faut cependant tenir compte de l'impact de l'examen d'entrée en médecine sur ces inscriptions.

♀♂ Les **inscriptions au master 120** restent grosso modo stables après une belle progression les années antérieures. Les inscriptions de garçons continuent à augmenter (+6 %) alors qu'au contraire celles des filles baissent pour en revenir au niveau de 2015-2016 (-13%). Alors que pour le grade de bachelier, on a 6 filles pour 4 garçons, ici, la tendance se renverse avec 4 filles pour 6 garçons.

♂ Les **inscriptions aux masters 60** progressent et reviennent à leur niveau le plus haut atteint en 2015-2016 (239 inscrits), la proportion de filles, elle aussi, est en progression et atteint 26%. Plus d'un quart des étudiants en master 60 sont donc des filles.

ANALYSE

On remarque que la courbe des inscriptions féminines s'inverse dès le passage au 2^{ème} cycle, et de manière plus marquée encore au master 60. La nature de notre offre de masters, dont les domaines masculinisés sont plus présents (filières scientifique, économique et de gestion), peut constituer une explication plausible de cette réalité. Si on approfondit un peu ces chiffres en tenant compte de la finalité des diplômes (didactique, spécialisée, approfondie), on obtient les chiffres suivants pour les 4 années académiques considérées, 43 % - 57 % - 48 % - 39 % de filles en finalité approfondie, 89 % - 65 % - 57 % - 57 % de filles en finalité didactique et 37 % - 42 % - 43 % - 39 % de filles en finalité spécialisée. Ces chiffres tendent à montrer une surreprésentation des filles dans la finalité didactique, à savoir celle qui conduit naturellement vers l'enseignement (on observe quand même au cours du temps un rééquilibrage avec une proportion de garçons se rapprochant de la moitié). On note par contre une diminution de la part de filles dans les finalités menant vers la recherche (approfondie) ou l'entreprise (spécialisée). En master 60, un certain nombre de cursus sont organisés à horaire décalé, c'est surtout dans ceux-là que la proportion de filles chute (17 % - 27 % - 22 % - 21 %) alors que pour les horaires de jour, elle est proche de celle observée en master 120 (33 % - 27 % - 39 % - 44 %).

ETUDIANTS - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 6 - Étudiants - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014–2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

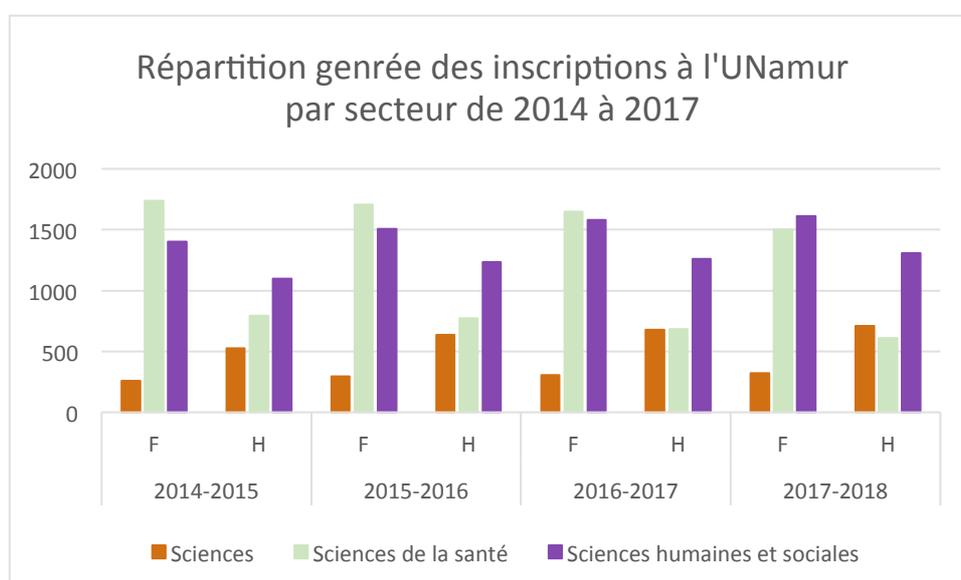


TABLEAU 7 - Étudiants - Secteur * Sexe ; Années académiques 2014–2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Secteur	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Sciences		259	527	293	636	307	677	321	712
Sciences de la santé		1736	796	1705	770	1648	686	1504	608
Sciences humaines et sociales		1401	1100	1506	1236	1580	1259	1611	1307
TOTAL PAR SEXE		3396	2423	3504	2642	3535	2622	3436	2627
TOTAL		5819		6146		6157		6063	



Les **Sciences de la santé**, après avoir concentré pendant 3 ans la plus forte proportion de filles inscrites (51 % - 49 % - 47 %), continuent à chuter cette année (44 %) et laissent même le leadership aux sciences humaines et sociales qui accueillent 47 % des inscrites en 2017-2018.

A contrario, la part de marché, parmi les filles, du secteur des sciences humaines et sociales, lui, ne cesse de croître passant de 41% des inscriptions féminines en 2014-2015 à 42% de celles-ci en 2017-2018.



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

TABLEAU 8 - Étudiants - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Décompte

Filter : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Secteur Sciences	0.33	0.32	0.31	0,31
Secteur Sciences de la santé	0.69	0.69	0.71	0.71
Secteur Sciences humaines et sociales	0.56	0.55	0.56	0.55



Le secteur des **Sciences de la santé** reste le plus féminisé avec près de trois étudiants sur quatre (71 %) qui sont des filles. Dans le secteur des **Sciences humaines et sociales**, on observe une relative parité de genres avec, malgré tout, un léger avantage féminin (55 %).

ETUDIANTS - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

TABLEAU 9 - Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

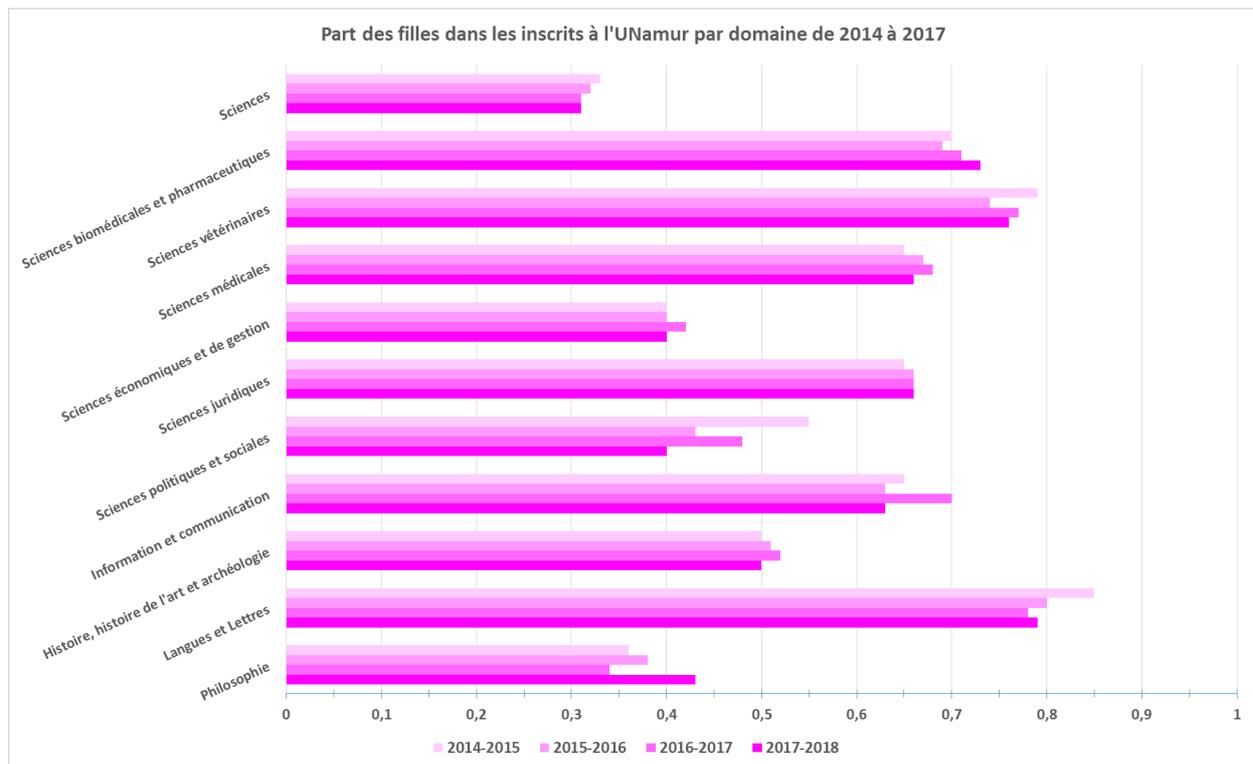


TABLEAU 10 - Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Domaine (Paysage)		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	16	28	15	25	14	27	20	22
3	Langues et Lettres	204	37	230	56	225	62	238	63
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	129	129	130	125	136	128	138	136
5	Information et communication	22	12	25	15	21	9	58	34
6	Sciences politiques et sociales	77	63	57	75	63	69	38	58
7	Sciences juridiques	617	328	636	331	686	351	691	359
9	Sciences économiques et de gestion	336	503	413	609	435	613	430	633
11	Sciences médicales	1031	559	868	437	801	383	493	254
12	Sciences vétérinaires	408	109	411	144	424	129	400	126
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	297	128	426	189	423	174	611	228
17	Sciences	259	527	293	636	307	677	321	712
TOTAL PAR SEXE		3396	2423	3504	2642	3535	2622	3436	2627
TOTAL		5819		6146		6157		6063	

TABLEAU 11 - Étudiants - Domaine (Paysage) * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018, Décompte.

Filtre : Inscriptions actives ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

	Domaine (Paysage)	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1	Philosophie	0.36	0.38	0.34	0.43
3	Langues et Lettres	0.85	0.80	0.78	0.79
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	0.50	0.51	0.52	0.50
5	Information et communication	0.65	0.63	0.70	0.63
6	Sciences politiques et sociales	0.55	0.43	0.48	0.40
7	Sciences juridiques	0.65	0.66	0.66	0.66
9	Sciences économiques et de gestion	0.40	0.40	0.42	0.40
11	Sciences médicales	0.65	0.67	0.68	0.66
12	Sciences vétérinaires	0.79	0.74	0.77	0.76
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	0.70	0.69	0.71	0.73
17	Sciences	0.33	0.32	0.31	0.31

En 2017-2018

♀ Le domaine des **Langues et Lettres** continue de concentrer la plus forte proportion de filles avec 79 % d'inscrites, mais il est talonné par celui des **Sciences vétérinaires** (76 % d'inscrites) et celui des **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** (73 % d'inscrites). À l'inverse, les **Sciences** sont peu fréquentées par les filles (31 % d'inscrites). Sur l'ensemble des inscrites à l'UNamur (3436), la plus grosse part (691) se retrouve en **Sciences juridiques**; c'est ensuite en **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** que sont aussi inscrites une masse importante de filles (611). À l'autre bout du spectre, on épingle la **Philosophie** avec seulement 20 inscrites mais néanmoins une progression de 6 unités par rapport à l'année précédente. En termes absolus d'inscriptions, on observe, entre 2016-2017 et 2017-2018, une augmentation des inscrites en **Sciences biomédicales et pharmaceutiques** (+188), en **Information et Communication** (+37), en **Sciences** (+14) et donc en **Philosophie** (+6). Par contre, des baisses sont à noter essentiellement en **Sciences médicales** (-308)² mais aussi en **Sciences politiques et sociales** (-25) et en **Sciences vétérinaires** (-24)³. La féminisation, c.-à-d. la part de filles inscrites dans le domaine, reste globalement stable dans l'ensemble des domaines si ce n'est une augmentation en **Philosophie** (+9 %) et des diminutions en **Information et Communication** (-7 %) et en **Sciences politiques et sociales** (-8 %).

Analyse

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

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

² Mais il faut garder à l'esprit l'introduction de l'examen d'entrée.

³ À noter, là aussi, un contingentement.

DIPLOMES

DIPLOMES OBTENUS - CATEGORIE D'ETUDES * SEXE

TABLEAU 12 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; 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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

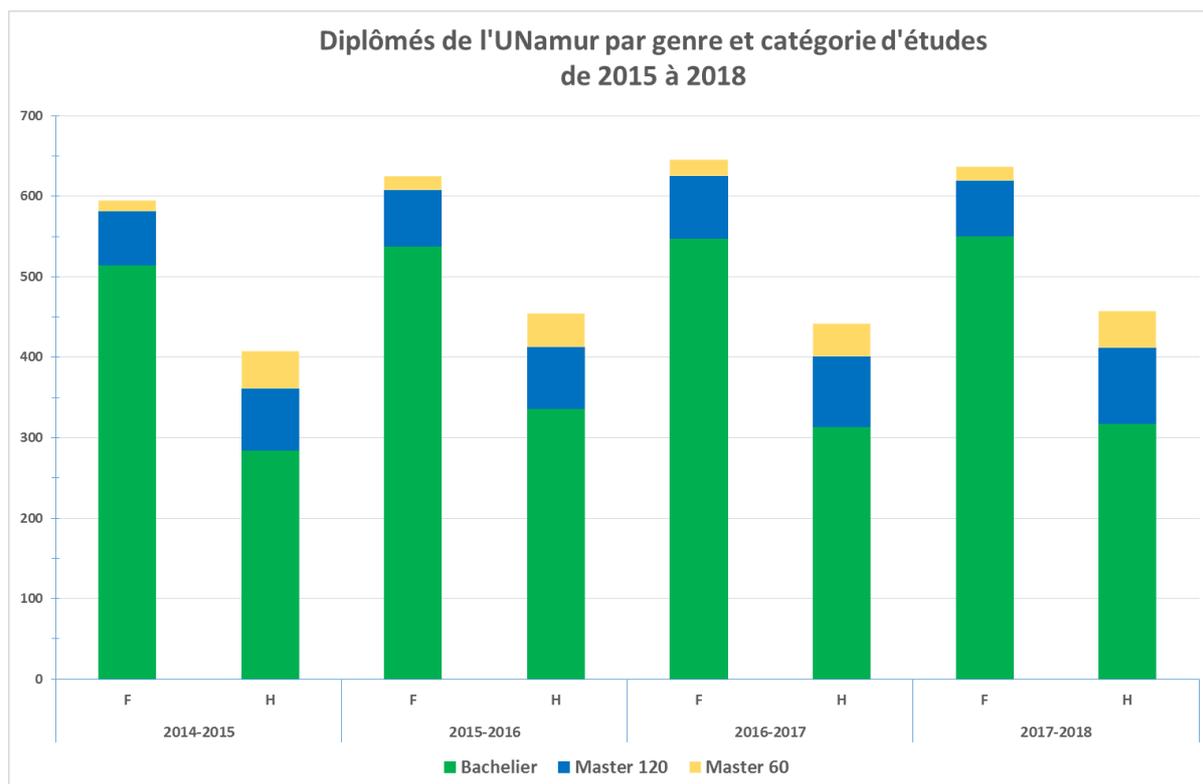


TABLEAU 13 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Catégorie d'études	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Bachelier		514	284	538	336	548	314	551	318
Master 120		68	77	70	77	78	87	69	94
Master 60		12	46	17	41	19	40	16	45
TOTAL PAR SEXE		594	407	625	454	645	441	636	457
TOTAL		1001		1079		1086		1093	

TABLEAU 14 - Diplômes obtenus - Catégorie d'études * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; 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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Catégorie d'études	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Bachelier	0.64	0.62	0.64	0.63
Master 120	0.47	0.48	0.47	0.42
Master 60	0.21	0.29	0.32	0.26

Au niveau des diplômes par cycle, on observe une stabilité de la proportion de filles dans les diplômés du 1^{er} cycle (environ 2/3). Par contre, cette année, on note une baisse de la part de diplômées en 2^{ème} cycle ; pour les masters 60, cela vient après une hausse constante durant les années précédentes et pour les masters 120, cela fait suite à un statu quo relevé pendant les dernières années.

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

Il est intéressant de noter aussi que la proportion de filles dans les diplômés est toujours supérieure (de 2 à 3 %) à celle observée dans les inscriptions, semblant indiquer un taux de réussite légèrement supérieur chez les filles. Cependant, en 2017-2018, on remarque une proportion de diplômées de master 60 qui correspond exactement (26 %) à la part de filles inscrites dans cette catégorie d'études.

DIPLOMES OBTENUS - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 15 - Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Graphique

Filter : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

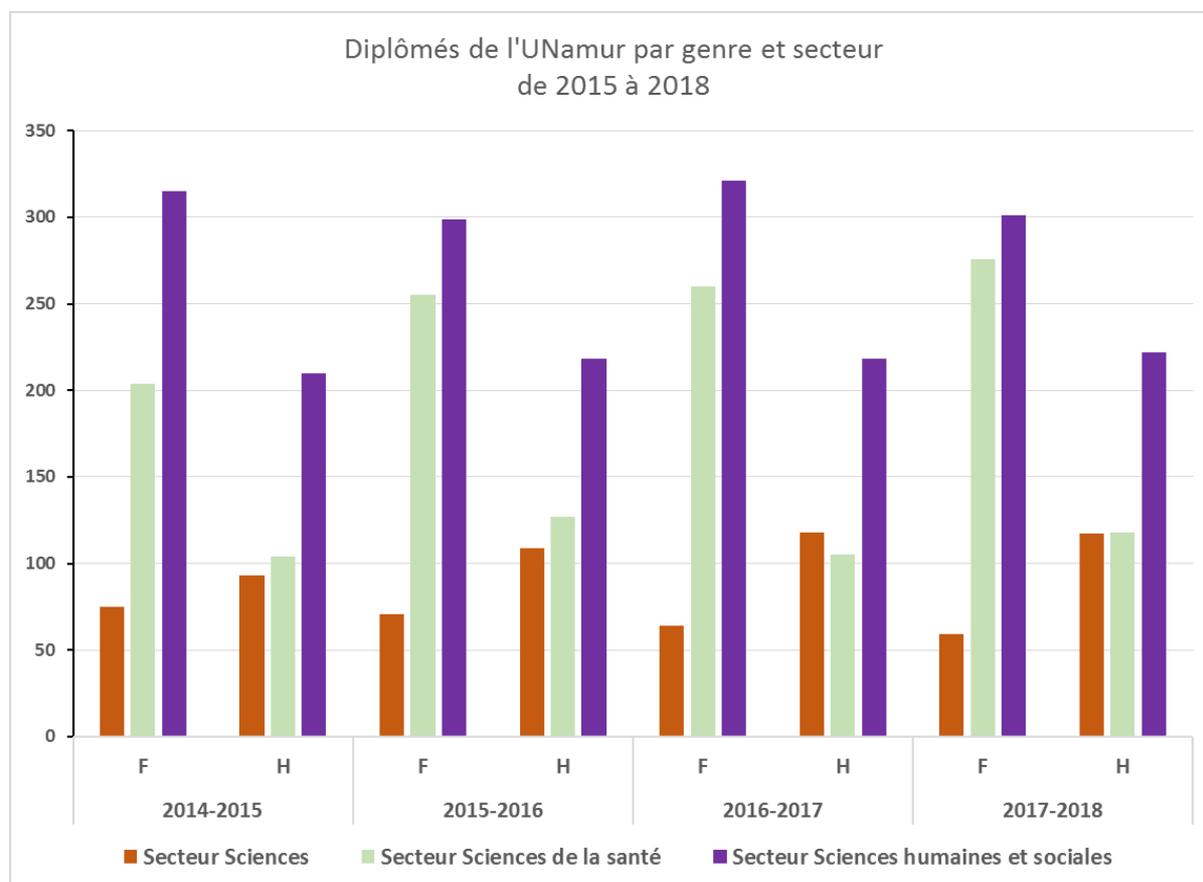


TABLEAU 16 - Diplômes obtenus - Secteur * Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Secteur	2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		75	93	71	109	64	118	59	117
Secteur Sciences de la santé		204	104	255	127	260	105	276	118
Secteur Sciences humaines et sociales		315	210	299	218	321	218	301	222
TOTAL PAR SEXE		594	407	625	454	645	441	636	457
TOTAL		1001		1079		1086		1093	

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

DIPLOMES OBTENUS - DOMAINE (CONSOLIDE) * SEXE

TABLEAU 17 - Diplômes obtenus - Domaine * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018; 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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

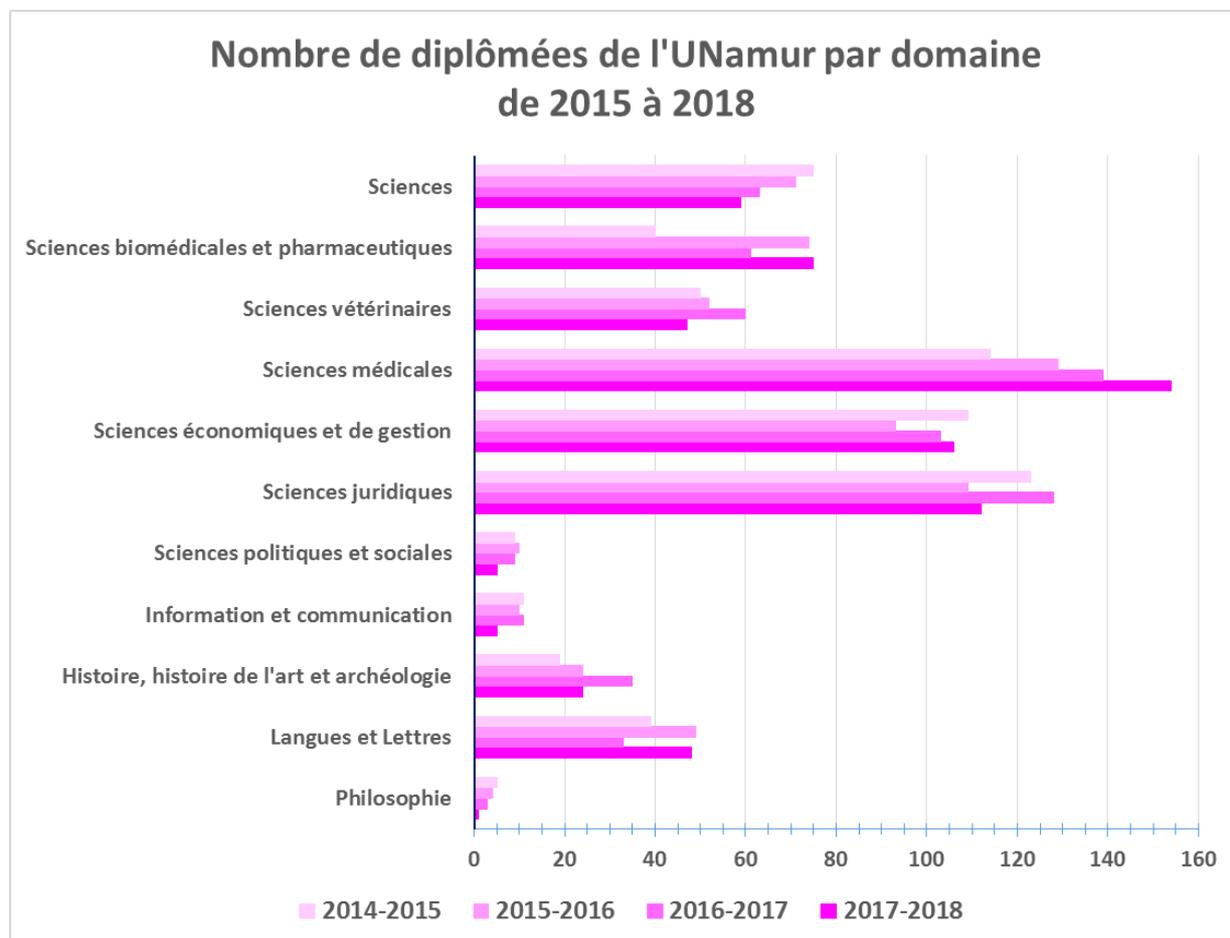


TABLEAU 18 - Diplômes obtenus - Domaine * Sexe ; Années académiques 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018; Personnes physiques ; Décompte

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 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Domaine (Paysage)		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
SEXE		F	H	F	H	F	H	F	H
1	Philosophie	5	4	4	4	3	2	1	3
3	Langues et Lettres	39	5	49	3	33	8	48	11
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	19	16	24	25	35	22	24	16
5	Information et communication	11	2	10	7	11	3	5	4
6	Sciences politiques et sociales	9	6	10	12	9	3	5	6
7	Sciences juridiques	123	56	109	44	128	46	112	41
9	Sciences économiques et de gestion	109	121	93	123	103	135	106	141
11	Sciences médicales	114	78	129	89	139	70	154	69
12	Sciences vétérinaires	50	8	52	21	60	15	47	25
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	40	18	74	17	61	20	75	24
17	Sciences	75	93	71	109	63	117	59	117
TOTAL PAR SEXE		594	407	625	454	645	441	636	457
TOTAL		1001		1079		1086		1093	

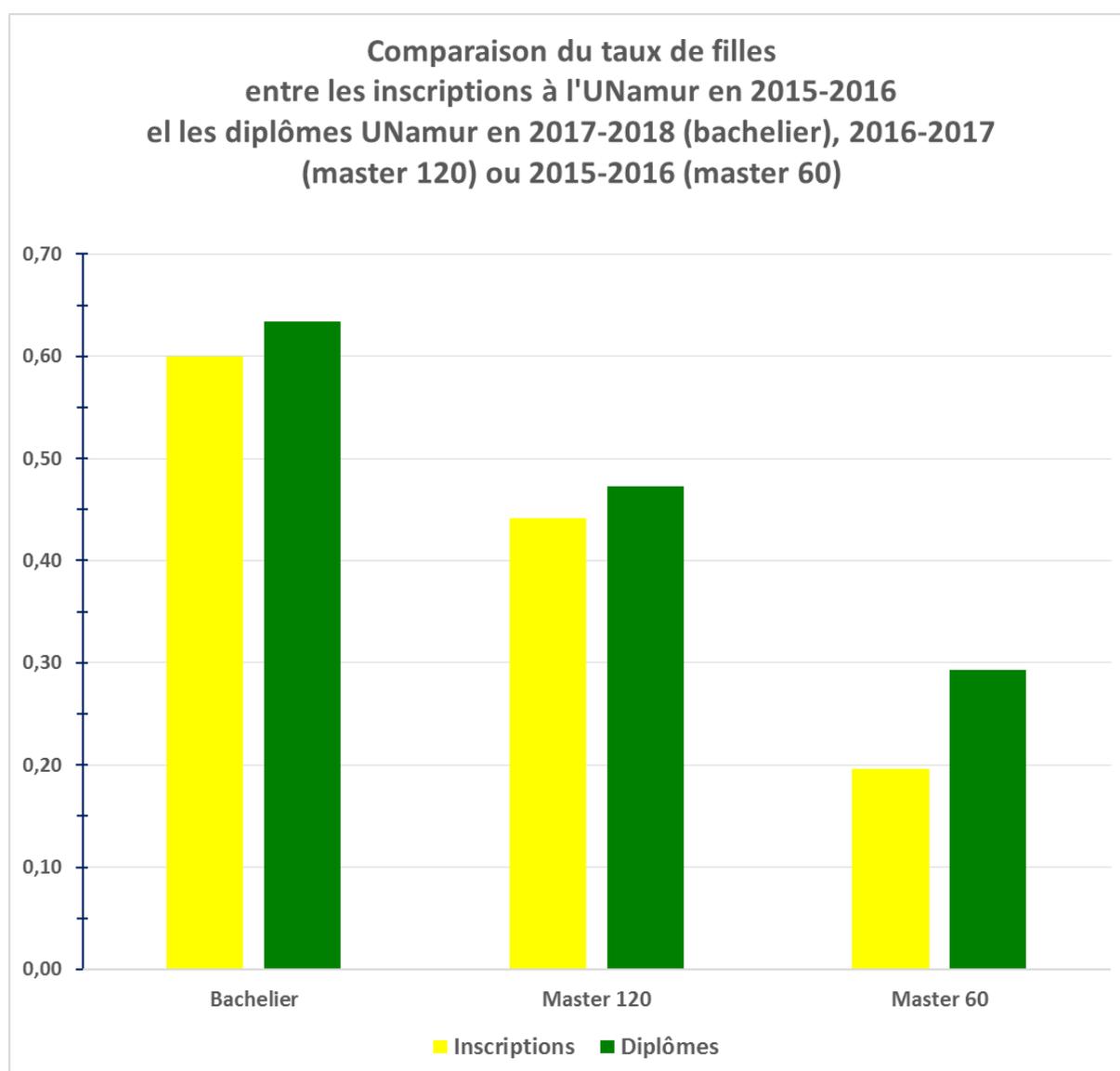
Au niveau des domaines, il semble important de **relever une présence largement dominante des filles diplômées qui se maintient sur les quatre années académiques considérées dans les domaines liés à la santé**, à savoir les sciences médicales, les sciences vétérinaires et les sciences pharmaceutiques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

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

COMPARATIF INSCRIPTIONS /DIPLOMES OBTENUS * CATEGORIE D'ETUDES * SEXE⁴

TABLEAU 19 – Taux de diplomation féminine sur base des inscriptions 2015-2016

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016 pour les inscriptions et 2017—2108 (bachelier) ou 2016-2017 (master 120) ou 2015-2016 (master 60) pour les diplômes.



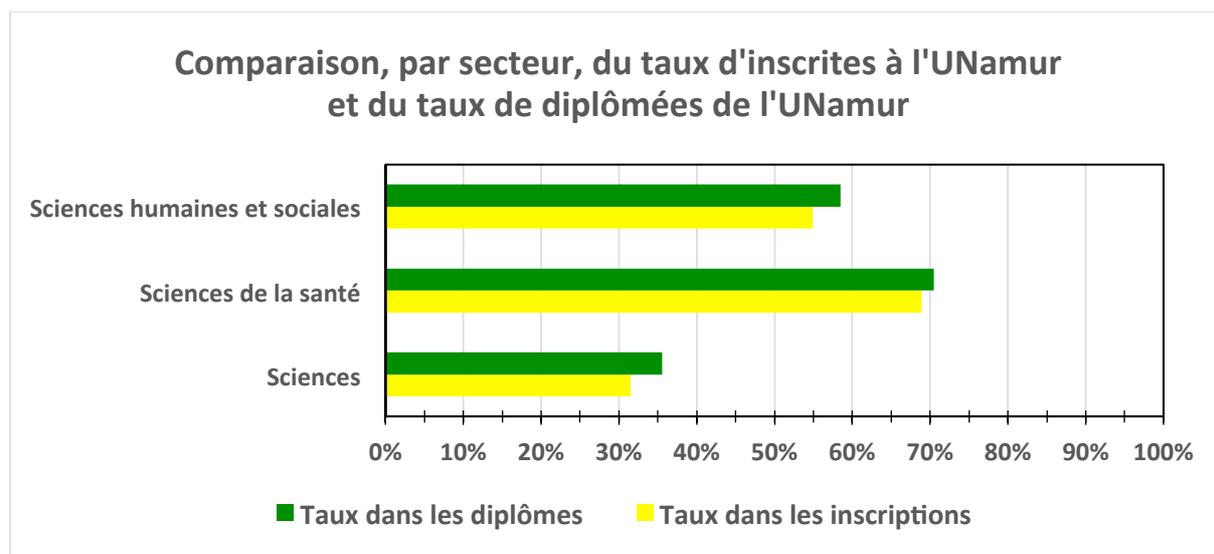
⁴ Ces chiffres ne correspondent pas à un suivi de cohorte mais permettent, par leur comparaison, de dégager une tendance.

On observe, quelle que soit la catégorie d'études concernée, que les filles sont toujours plus représentées dans les diplômés que dans les inscrits. Il serait malgré tout trop hâtif d'en conclure directement que filles réussissent mieux que les garçons.

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

TABLEAU 20 – Taux de diplomation par secteur sur base des inscriptions 2015-2016

Filtre : Inscriptions actives ; diplômes obtenus ; exclusion des masters de spécialisation, de l'AESS, du CAPAES, de la formation doctorale et du troisième cycle ; années académiques 2015-2016 pour les inscriptions et 2017—2018 (bachelier) ou 2016-2017 (master 120) ou 2015-2016 (master 60) pour les diplômés.



Le taux de diplomation représente la proportion des filles sur l'ensemble des diplômés d'un cycle ou d'un secteur. Il est comparé au taux d'inscription féminine. L'année de référence est 2015-2016 et pour les cycles le calcul du taux de diplomation se fait en 2017-2018 pour les Bacheliers, 2016-2017 pour les Master 120 et 2015-2016 pour les Master 60.

Ce que révèlent ces deux graphiques, c'est **la performance des filles au niveau de la diplomation où elles sont proportionnellement plus nombreuses à être diplômées par rapport à ce que leur cohorte représente au niveau des inscriptions**. Ainsi, pour prendre un exemple, si les filles représentaient 60% de l'ensemble des inscrits en 2015-2016 en grade de bachelier, 3 ans plus tard, elles représentent 63% des diplômés bacheliers pour l'année 2017-2018.

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

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

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

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

DOCTORATS

DOCTORATS : PREMIERES INSCRIPTIONS - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 21 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur * Sexe ;; Années académiques 2013-2014 ; 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017; Personnes physiques ; Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018

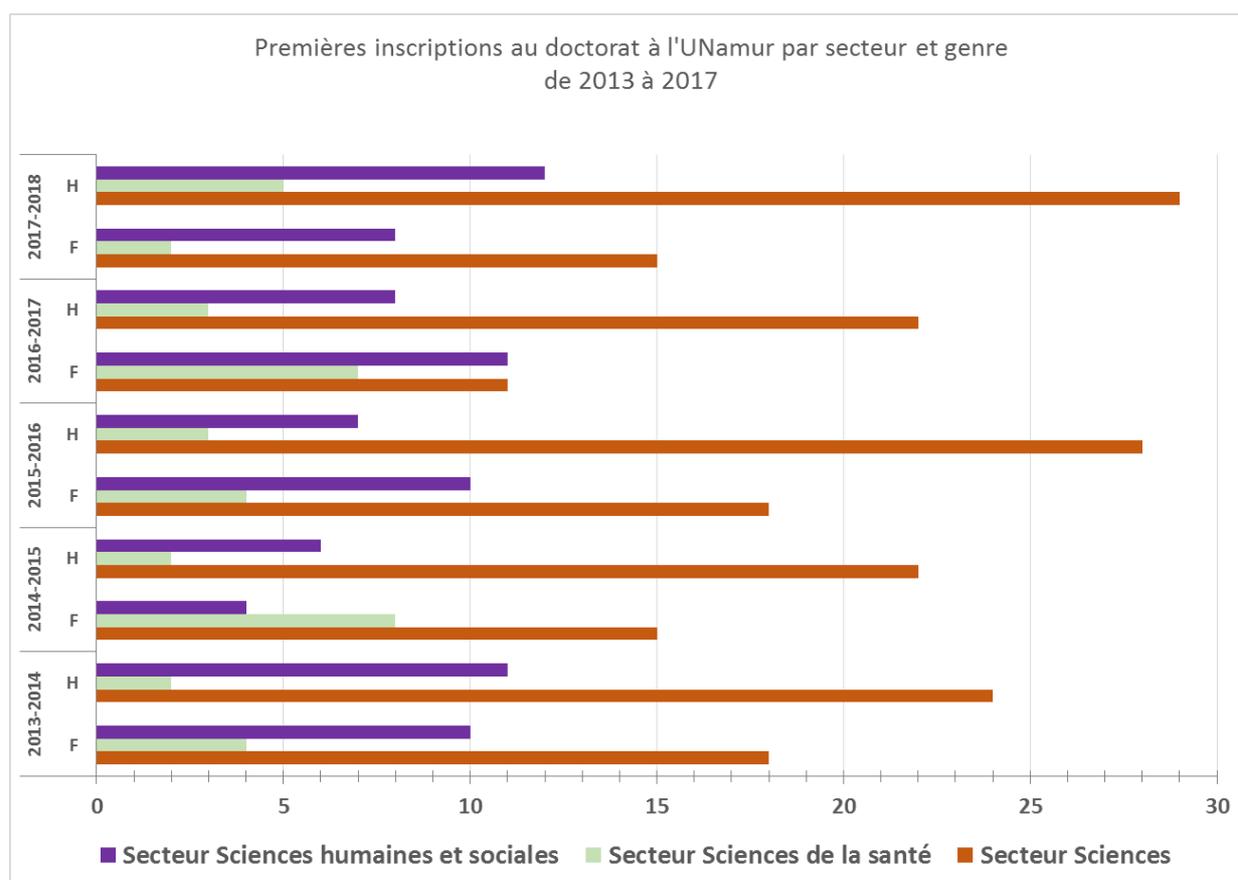


TABLEAU 22 - Premières inscriptions au doctorat - Secteur * Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017_2018

Secteurs	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		18	24	15	22	18	28	11	22	15	29
Secteur Sciences de la santé		4	2	8	2	4	3	7	3	2	5
Secteur Sciences humaines et sociales		10	11	4	6	10	7	11	8	8	12
TOTAL PAR SEXE		32	37	27	30	32	38	29	33	25	46
TOTAL		69		57		70		62		71	

 De manière générale, le **nombre de femmes inscrites en doctorat reste assez structurellement inférieur au nombre d'hommes**. On observe même qu'en 2017-2018 l'écart se creuse.

DOCTORAT : PREMIERES INSCRIPTIONS - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

TABLEAU 23 - Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques, Graphique

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

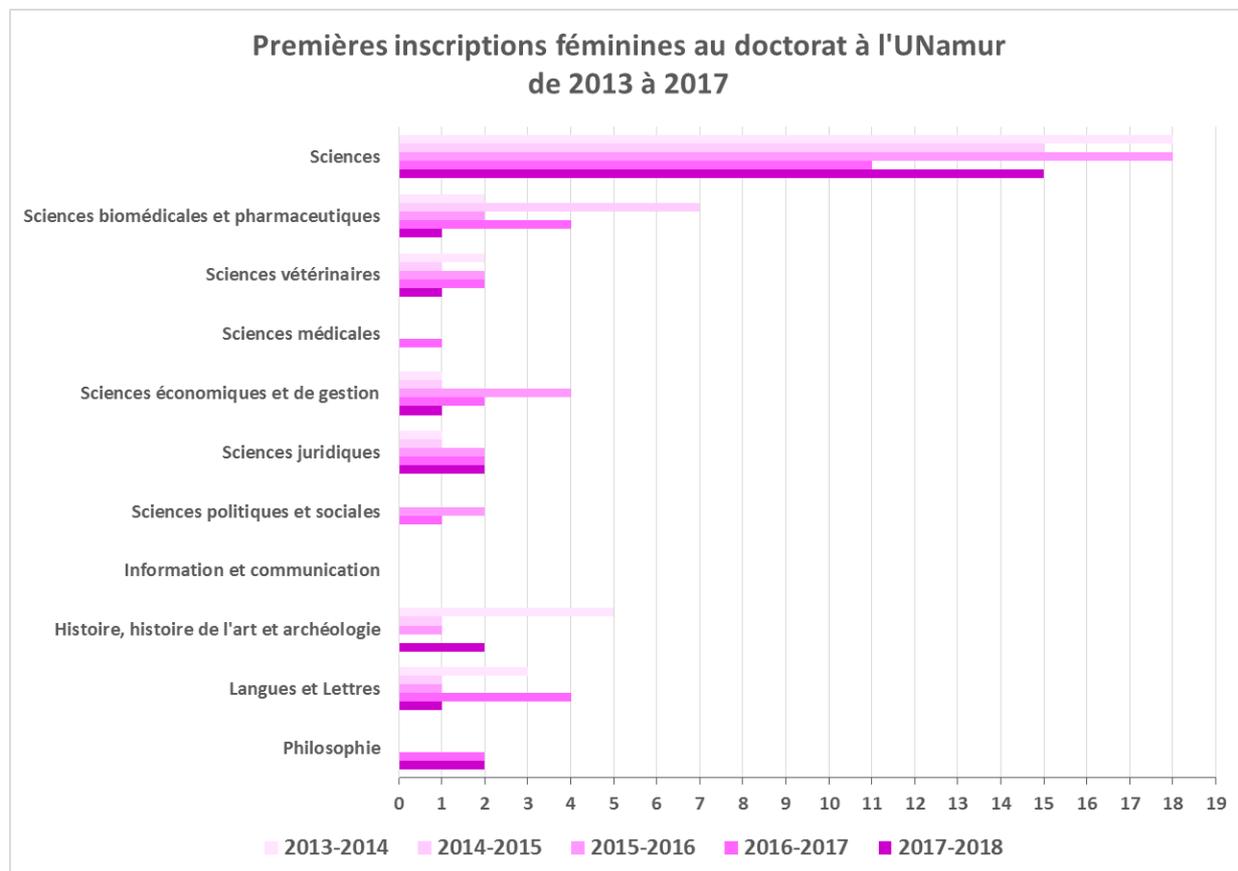


TABLEAU 24- Premières inscriptions au doctorat - Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017_2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Domaine (Paysage)		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	Philosophie	0	2	0	1	0	1	2	1	2	2
3	Langues et Lettres	3	1	1	0	1	1	4	0	1	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	5	3	1	2	1	1	0	1	2	1
5	Information et communication	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
6	Sciences politiques et sociales	0	2	0	0	2	1	1	2	0	2
7	Sciences juridiques	1	0	1	0	2	0	2	1	2	2
9	Sciences économiques et de gestion	1	3	1	3	4	3	2	3	1	4
11	Sciences médicales	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
12	Sciences vétérinaires	2	1	1	2	2	2	2	0	1	1
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	2	1	7	0	2	1	4	3	1	4
17	Sciences	18	24	15	22	18	28	11	22	15	29
TOTAL PAR SEXE		32	37	27	30	32	38	29	33	25	46
TOTAL		69		57		70		62		71	

Il semble peu raisonnable de tirer des conclusions sur des chiffres qui affichent dans chacun des domaines concernés de très petites cohortes. La seule tendance qui semble pouvoir être dégagée concerne les sciences où la supériorité en nombre des hommes reste très constante sur les années concernées. Pour le reste, même si on voit que des domaines semblent plus féminisés que d'autres (les sciences biomédicales, ou les langues et lettres), les chiffres affichés ne permettent pas d'aller au-delà de ce simple constat.

DOCTORATS : DIPLOMES - SECTEUR * SEXE

TABLEAU 25 - Diplômes de doctorat - Secteur * Sexe ; Proportion de femmes ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Graphique.

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

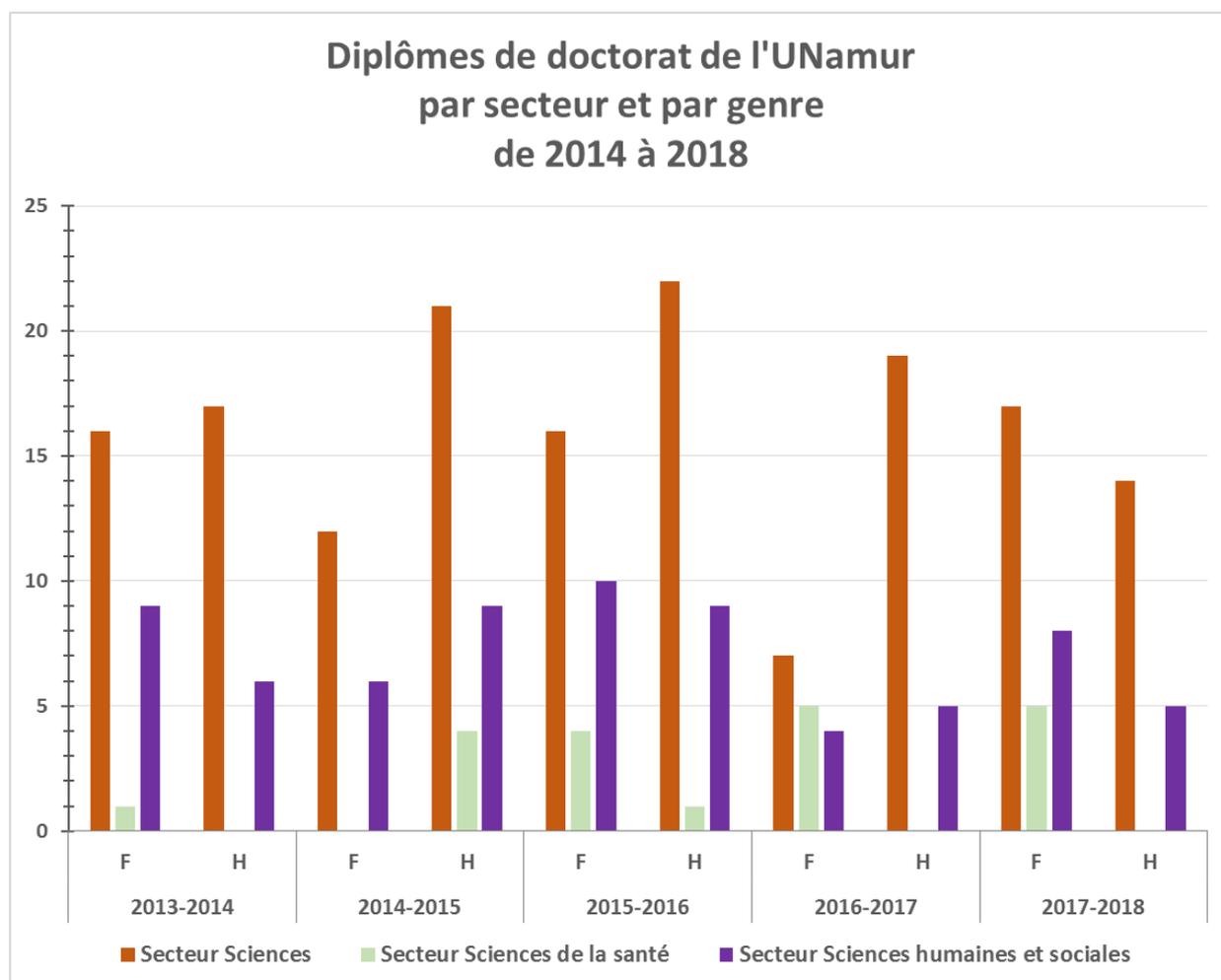


TABLEAU 26 - Diplômes de doctorat - Secteur * Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

	2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018		
	Sexe	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Secteur Sciences		16	17	12	21	16	22	7	19	17	14
Secteur Sciences de la santé		1	0	0	4	4	1	5	0	5	0
Secteur Sciences humaines et sociales		9	6	6	9	10	9	4	5	8	5
TOTAL PAR SEXE		26	24	18	34	30	32	16	24	30	19
TOTAL		50		52		65		40		49	

DOCTORAT : DIPLOMES - DOMAINE (PAYSAGE) * SEXE

TABLEAU 27. - Diplômes de doctorat – Domaine (Paysage) * Sexe ; Années académiques 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018 ; Personnes physiques ; Décompte

Filtre : Inscriptions actives ; doctorats ; exclusion des Formations doctorales ; années académiques 2013-2014,2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Domaine (Paysage)		2013-2014		2014-2015		2015-2016		2016-2017		2017-2018	
		SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1	Philosophie	1	0	0	0	2	1	1	0	1	0
3	Langues et Lettres	1	1	1	0	1	1	0	0	4	0
4	Histoire, histoire de l'art et archéologie	2	2	1	3	2	1	0	0	0	1
6	Sciences politiques et sociales	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0
7	Sciences juridiques	2	2	0	1	2	0	0	1	1	0
9	Sciences économiques et de gestion	3	0	3	4	3	6	3	4	1	4
11	Sciences médicales	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
12	Sciences vétérinaires	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0
14	Sciences biomédicales et pharmaceutiques	1	0	0	1	3	1	5	0	4	0
17	Sciences	16	17	12	21	16	22	7	19	17	14
TOTAL PAR SEXE		26	23	18	34	30	32	16	24	30	19
TOTAL		49		52		62		40		49	

Les statistiques concernant les diplômes de doctorat ne permettent pas beaucoup d'analyse vu le petit nombre d'individus pour chacun des cas. Globalement, sur l'ensemble de la période considérée, les filles représentent 48% des diplômes de doctorat alors que, sur la même période, elles ne sont que 44% dans les premières inscriptions au doctorat.

LE PERSONNEL DE L'UNIVERSITE

L'ENSEMBLE DES MEMBRES DU PERSONNEL DE L'UNIVERSITE⁵

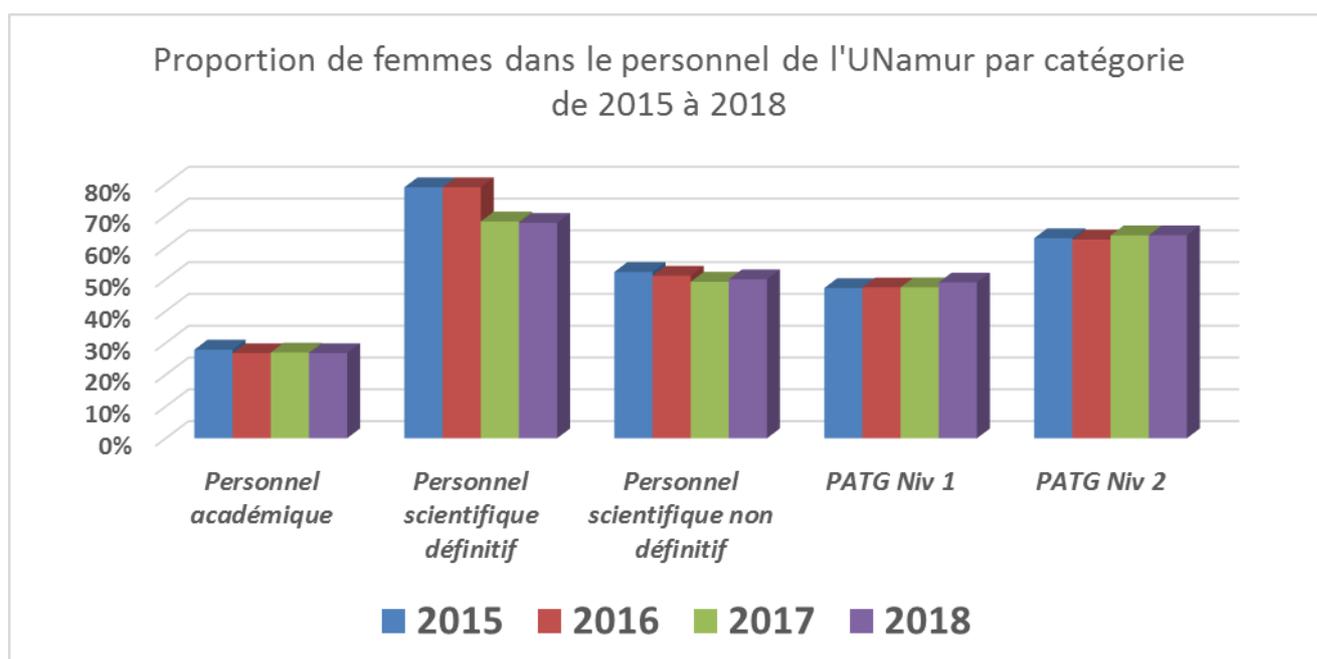
PERSONNEL DE L'UNAMUR

TABLEAU 28 - Nombre d'hommes et de femmes engagés à l'UNamur par catégorie entre 2015 et 2018 – personnes physiques

CATEGORIE	2015		2016		2017		2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique		87	225	84	230	93	252	91	249
Personnel scientifique définitif		15	4	15	4	15	7	21	10
Personnel scientifique non définitif		238	217	235	225	224	231	226	226
PATG Niv 1		60	67	65	72	66	73	74	77
PATG Niv 2		197	116	200	120	208	118	217	123
TOTAL PAR SEXE		597	629	599	651	606	681	629	685
TOTAL		1226		1250		1287		1314	

⁵ Source. Service des Ressources humaines

TABLEAU 29 - Proportion de femmes engagées à l'UNamur entre 2015 et 2018 – Graphique



Les femmes sont surtout représentées chez les scientifiques définitifs (même si leur proportion baisse, passant de 79 % à 68 %) et dans le personnel ATG de niveau 2 où elles constituent grosso modo les deux tiers (64 %) de l'effectif. Dans le personnel scientifique non définitif et dans le personnel ATG de niveau 1, on peut observer une quasi parité entre hommes et femmes. La part largement moindre (27 %) de femmes dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques.

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

TABLEAU 30 - Nombre d'hommes et de femmes membres du personnel de l'UNamur par sous-catégorie entre 2015 et 2018 – personnes physiques

CATEGORIE	2015		2016		2017		2018		
	SEXE	F	H	F	H	F	H	F	H
Total Personnel académique		87	225	84	230	93	252	91	249
Chargé de cours temps partiel		0	1	0	1	0	1	0	0
Chargé de cours temps plein		7	23	8	21	10	20	11	22
Chargé de cours visiteur temps partiel		10	21	11	21	12	28	18	29
Chargé d'enseignement horaire		34	64	30	72	35	80	28	73
Professeur temps plein		21	54	20	54	19	57	18	57
Professeur ordinaire temps plein		13	48	13	48	14	49	14	49
Professeur visiteur temps partiel		2	14	2	13	3	17	2	19
Total Personnel scientifique non définitif		238	217	235	225	224	231	226	226
Boursier de doctorat		10	35	16	31	18	28	13	27
Boursier post-doc		19	15	10	13	9	11	13	12
Chercheur hors cadre		82	67	75	76	69	83	58	72
Scientifique au cadre		127	100	134	105	128	109	142	115
Total Personnel scientifique définitif		15	4	15	4	15	7	21	10
NIV 1 Personnel de direction		47	31	51	37	52	38	61	42
NIV 1 Personnel spécialisé		13	36	14	35	14	35	13	35
Total PATG Niv 1		60	67	65	72	66	73	74	77
NIV 2 Filières administration, gestion et technique		192	102	196	107	204	106	212	108
NIV 2 Filière informaticien		5	14	4	13	4	12	5	15
Total PATG Niv 2		197	116	200	120	208	118	217	123
Total PATG		257	183	265	192	274	191	291	200
TOTAL PAR SEXE		597	629	599	651	606	681	629	685
TOTAL		1226		1250		1287		1314	

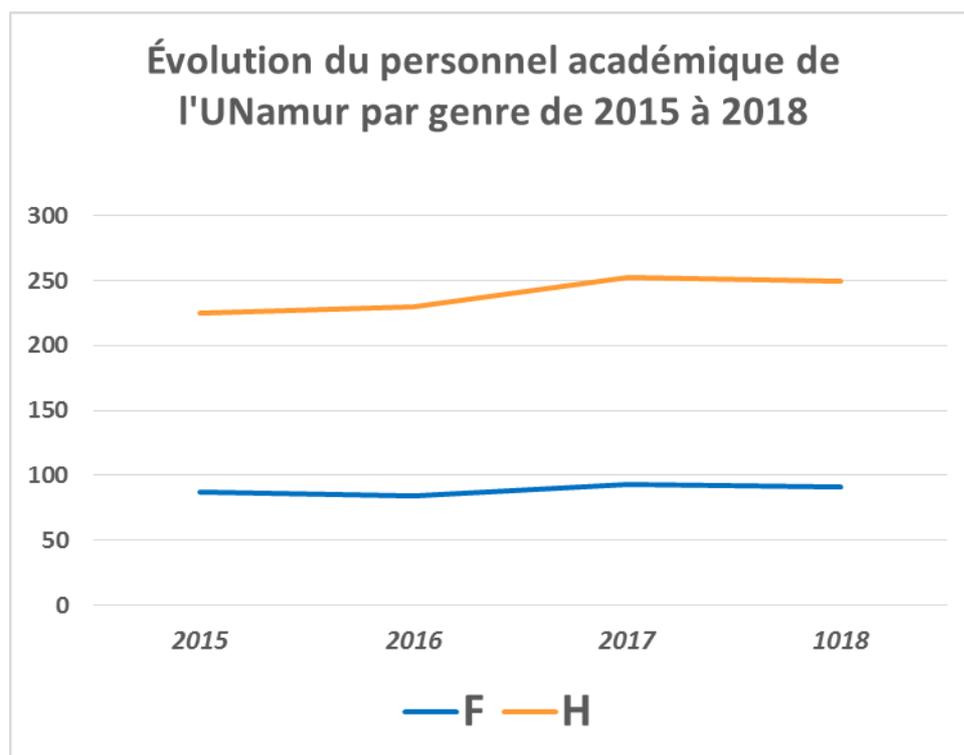
Les chiffres absolus attestent d'une augmentation constante du personnel de l'Université depuis 2015, toutes catégories et sexes confondus.

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

LE PERSONNEL ACADEMIQUE

PAR CATEGORIE

TABLEAU 31 - Évolution du personnel académique de 2015 à 2018

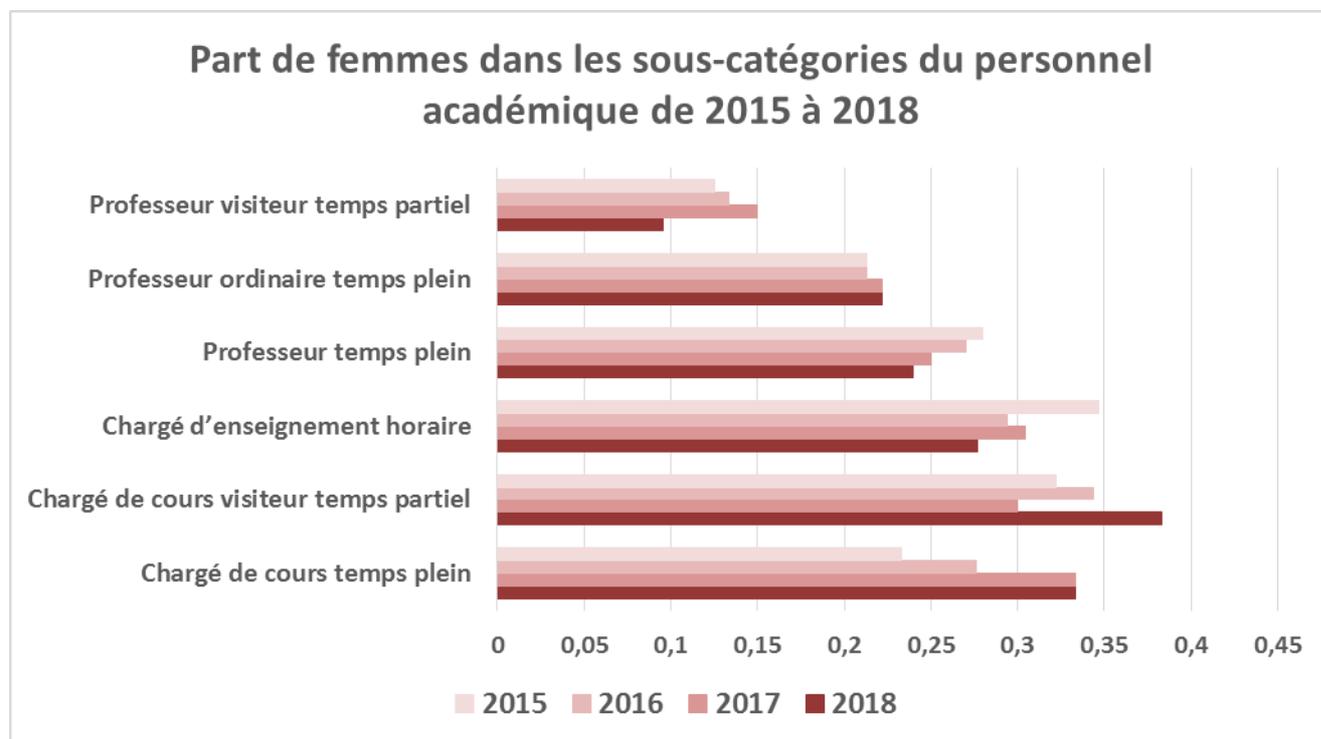


Après une augmentation marquée entre 2016 et 2017, on assiste maintenant à une stabilisation (en réalité une très légère baisse) du personnel académique. La progression passée a été plus marquée chez les hommes que chez les femmes. Actuellement les deux courbes vont de conserve.



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

TABLEAU 32 - Évolution de la part de femmes dans les sous-catégories du personnel académique de 2015 à 2018



♂ Sans surprise, c'est dans la sous-catégorie des **professeurs**, et de manière encore plus flagrante dans celle des **professeurs ordinaires** que la supériorité numérique masculine s'affiche. On remarque d'ailleurs une diminution progressive de la part de femme dans les **professeurs** mais celle-ci est parallèle à une légère augmentation de la proportion féminine dans les **professeurs ordinaires**. La proportion de femmes dans ces grades les plus élevés est préoccupante : respectivement 24 % et 22 %. Dans le même ordre d'idée, les femmes sont aussi peu présentes dans les professeurs visiteurs où elles ne représentent plus que 10 %.

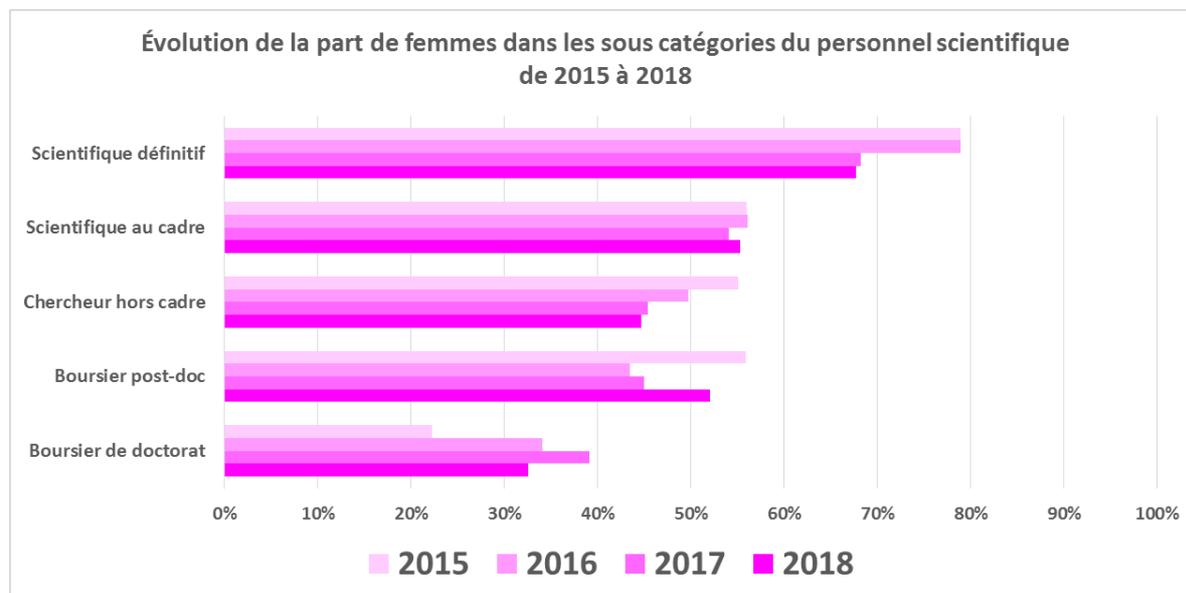
Il est à noter, cependant, que les professeurs ordinaires à temps partiel ne sont pas repris dans le tableau. Ces chiffres devraient également compléter notre analyse.

Analyse

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

LE PERSONNEL SCIENTIFIQUE

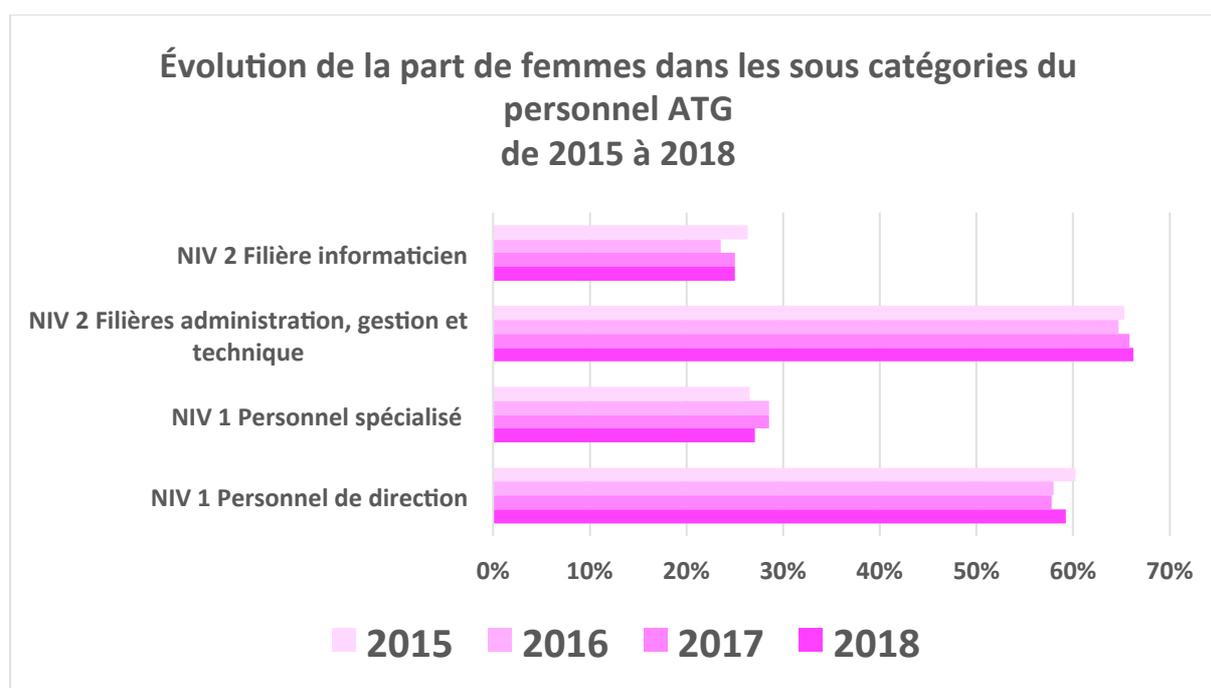
TABLEAU 33 - Évolution de la part féminine du personnel scientifique par catégorie de 2015 à 2018



Les femmes occupent, même si ce pourcentage a tendance à baisser (passant de 79 % à 68 %), la majorité des postes de scientifiques définitifs. Elles sont aussi majoritaires parmi les scientifiques au cadre (55 %) et les boursiers post-doc (52 %). Ce sont dans les boursiers de doctorat qu'on retrouve la part la moins importante de femmes (seulement une femme sur trois boursiers).

LE PERSONNEL ATG NIVEAUX 1 & 2

TABLEAU 34 - Évolution du personnel ATG par catégorie de 2015 à 2018



PAR CATEGORIE



Les femmes sont largement majoritaires dans les postes de niveau 2 des filières d'administration, de gestion et technique (66 %) ; elles sont également les plus représentées dans le personnel de direction de niveau 1 (59%). Par contre, elles sont très minoritaires dans le personnel spécialisé de niveau 1 (architecte, ingénieur ...) où on trouve juste un peu plus d'une femme pour trois hommes (27%) et dans le personnel de niveau 2 dans la filière informatique où elles ne représentent qu'un quart de l'effectif. Les stéréotypes semblent avoir la vie dure ...

Au cours du temps on ne note aucune évolution significative de la part de femmes quelle que soit la catégorie.

PERSONNEL A TEMPS PARTIEL A L'UNAMUR

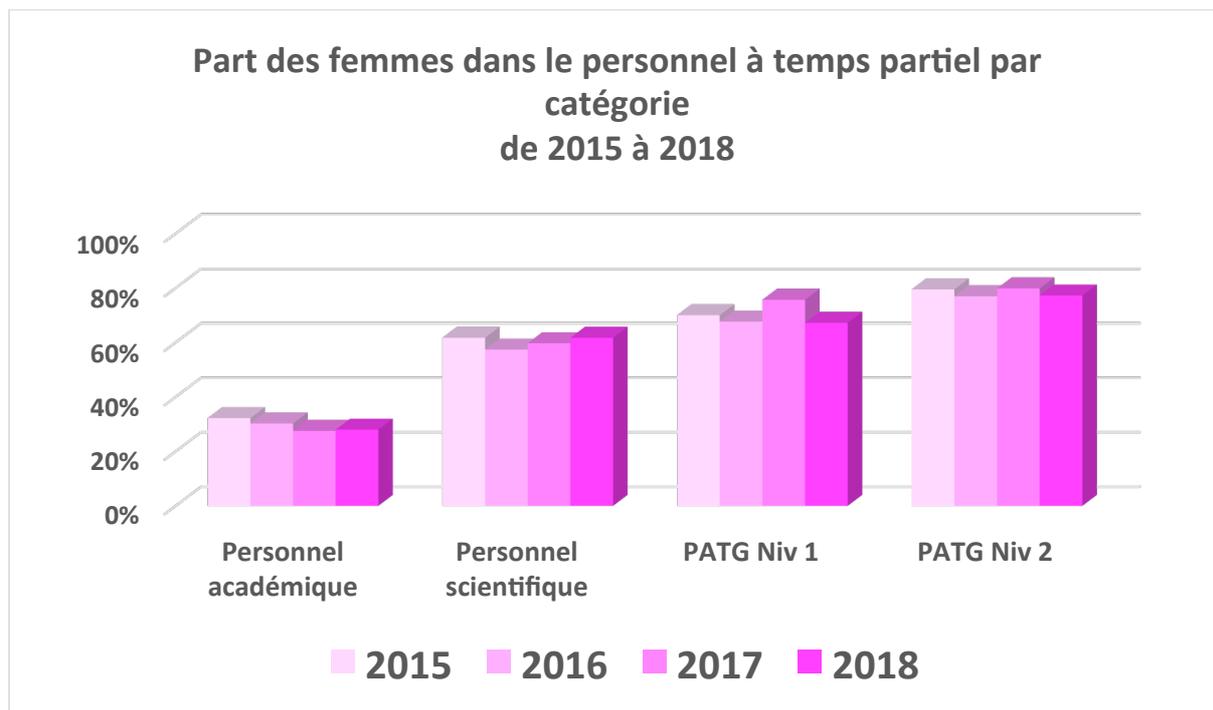
TABLEAU 35 - Nombre d'hommes et de femmes engagés à temps partiel à l'UNamur entre 2015 et 2018 – personnes physiques -

CATEGORIE	2015		2016		2017		2018	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Personnel académique	57	120	55	127	57	150	61	157
Personnel scientifique	108	67	109	81	120	81	137	85
PATG Niv 1	21	9	23	11	28	9	41	20
PATG Niv 2	93	24	97	29	103	26	129	38
TOTAL PAR SEXE	279	220	284	248	308	266	368	300
TOTAL	499		532		574		668	



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

TABLEAU 36 - Proportion de femmes engagées à temps partiel à l'UNamur entre 2015 et 2018 – Graphique



Les chiffres absolus depuis 2015 attestent d'une augmentation constante du personnel des engagés à temps partiel au sein de notre institution, et ce, toutes catégories et sexes confondus.

♂ Au niveau du **personnel académique**, ce sont les femmes qui engrangent la proportion la plus basse de contrats à temps partiel (28 % en 2018), alors que ce taux est en constante diminution depuis 2015. Il est à noter que ces temps partiels académiques correspondent principalement à des contrats de suppléance ou de professeur visiteur. La très faible proportion de femmes 'bénéficiant' de ce statut ne fait que confirmer la tendance générale à la dominance masculine dans cette catégorie de personnel.

♀ C'est le **personnel scientifique** qui concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel (137 des 368 contrats féminins à temps partiel en 2018). Ce chiffre est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. C'est au niveau des **PATG de niveau 1** que l'on trouve le moins de femmes engagées sous cette forme de contrat (41 des 368 femmes au total).

Enfin, la plus forte proportion de contrats partiels féminins apparaît chez les **PATG niveau 2** (77% en 2018).

CREDITS TEMPS ET CONGES SPECIFIQUES

Chiffres arrêtés en novembre 2018

Nombre de femmes et d'hommes ayant obtenu un crédit-temps ou un congé spécifiques – années civiles 2014, 2015, 2016, 2017 et 2018

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

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

AUTORITES

Chiffres arrêtés en février 2018

Instances	Femmes	Hommes	total
Assemblée générale	8	25	33
Conseil d'administration	2	9	11
Conseil rectoral	4	2	6
Conseil académique	1	5	6
Conseil de gestion	5	6	11
Conseil de l'enseignement	8	8	16
Conseil de recherche	7	13	20
SOMME	35	68	103
POURCENTAGE	34%	66%	100%

Le pourcentage global nous donne une représentativité des femmes de 34% dans les instances dirigeantes de l'Université. Seule le conseil de l'enseignement affiche une parité. Les organes les moins paritaires sont l'assemblée générale et le conseil académique. Or, l'année 2017-2018 a vu la mise en place d'une réforme fondamentale des statuts de notre université. Ainsi, les rédacteurs des nouveaux statuts de l'Université de Namur, adoptés lors de l'Assemblée générale du 21 octobre 2016, ont veillé à introduire, pour tous les organes de l'Institution, la volonté de 1/3-2/3 avec l'objectif de tendre vers la parité. Une répartition plus équilibrée dans nos instances universitaires reste donc à atteindre.

PRESDENCE ET DIRECTION

Chiffres arrêtés en octobre 2018

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	4	20
TOTAL DIRECTION / PRESIDENCE	9	33
POURCENTAGE	21%	79%

Dans 79% des cas, les instances de l'Université sont présidées ou dirigées par un homme. Dans les postes de direction de départements et de présidence d'instituts de recherche, la représentativité des femmes est particulièrement faible (17%). Cela donne une image très masculine de ces postes de pouvoir et de prestige.

ORGANES DE REPRÉSENTATION

Représentation du personnel

Chiffres arrêtés en novembre 2018

Instances	Femmes	Hommes	Total
Conseil du corps académique	5	9	14
Conseil du corps scientifique	10	4	14
Conseil du corps administratif	5	10	15
SOMME	20	23	43
POURCENTAGE	47%	53%	100%

Représentation des étudiants

Chiffres arrêtés en novembre 2018

Assemblée générale des étudiants	Femmes	Hommes	Total
Bureau	5	15	20
Chambre politique	12	28	40
SOMME	17	43	60
POURCENTAGE	28%	72%	100%

On remarque que les organes de représentation des étudiants sont majoritairement composés d'hommes et la présidence est toujours masculine.

ORGANES DE CONCERTATION

Chiffres arrêtés en octobre 2018

Instances	Femmes	Hommes	total
Conseil d'entreprise	19	17	36
CPPT	19	17	36
SOMME	38	34	72
POURCENTAGE	53%	47%	100%

Dans les organes de concertation, on peut souligner une égale représentativité des femmes et des hommes.

ENSEIGNEMENT

1. MASTER INTERUNIVERSITAIRE DE SPECIALISATION EN ETUDES DE GENRE

L'UNamur est pleinement partie prenante de ce master innovant qui, pour la première fois depuis le décret « Paysage », a vu les six universités francophones allier leurs savoir-faire autour d'un même sujet d'enseignement. En 2017-18, 68 étudiant-e-s étaient régulièrement inscrit-e-s. En septembre 2018, le jury a délibéré 64 étudiant-e-s, en ce compris les programmes allégés (2 étudiantes à 15 crédits, 1 étudiante à 20 crédits, 21 étudiants à 30 crédits, 1 étudiante à 35 crédits). 39 étudiant-e-s ont présenté cette année un PAE complet comportant 60/61 crédits.

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

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

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Nathalie Grandjean

Acquis d'apprentissage

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

Contenu

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

Méthode d'enseignement

Le cours est à la fois magistral et interactif. Les supports de cours et les lectures requises et/ou recommandées seront mis à la disposition des étudiant-e-s sur Webcampus. L'évaluation consistera en un travail qui problématisera soit une question féministe, soit un concept, soit un ouvrage à choisir dans la liste fournie par l'enseignante.

Cours à Option : Droit, Genre et Société - DGENM301

Informations générales

Nombre de crédits : 5

Volume horaire : 30 heures

Titulaire : Stéphanie Wattier, Chargée d'enseignement et chercheuse post-doctorale à la Faculté de droit de l'UNamur.

Acquis d'apprentissage

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

Contenu

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

Les six thématiques abordées sont les suivantes :

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

Méthode d'enseignement

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

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

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

2. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

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

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

Cette recherche par mots clés a été menée sur plusieurs variables dans l'interface NOE Enseignement (Offre), pour le millésime 2017-2018 :

- Intitulé des formations
 - o Résultat : master de spécialisation en études du genre (à partir de 2017-2018)
 - o A noter, pour la formation continue : Certificat [interuniversitaire] en analyse sociale et développement d'alternatives en contexte socio-professionnel (module « questions de genre »)
- Intitulé des unités d'enseignement
 - o Résultat : deux nouvelles unités d'enseignement ont été créées à partir de 2017-2018, dans le cadre du MS en études du genre :
 - DGENM301 Droit, genre et société
 - DGENM302 Philosophies féministes et de genre
- Discipline de l'UE (code CReF 5358 « Etudes-Femmes ») : pas de résultat

3. FICHES DESCRIPTIVES DES UNITES D'ENSEIGNEMENT (UE) –2017-2018

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

DGENM302 Philosophies féministes et de genre

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

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

FINT0017 Introduction à l'entrepreneuriat :

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

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

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

DGEN M301 Droit, genre et société

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

DRHDB104 Fondements historiques du droit privé

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

DROIB105 Fondements historiques du droit privé

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

DROIB240 Sciences religieuses

Le cours développe la manière dont se formule la pensée chrétienne sur l'homme et la société (la liberté, la dualité **sexuelle**, la société politique, l'activité économique, la contradiction, la communauté), pensée pas toujours bien comprise et, en tout cas, confrontée à diverses contestations contemporaines venues de la science, de la philosophie, voire de la religion elle-même. L'exposé magistral est chaque fois suivi d'un échange pour clarifier les notions et faire progresser la réflexion.

DROIB324 Droit public et science politique

Le juriste est souvent critiqué pour son raisonnement en vase clos, davantage soucieux de technique juridique que d'imagination de véritables solutions de société. C'est une grave erreur ... L'état de droit requiert bien entendu le respect de principes élémentaires, tels la **légalité**, la non-rétroactivité, la hiérarchie des normes, etc. Mais au-delà de ces principes, qui ont souvent pour objet d'organiser, partager et limiter les pouvoirs, chaque question juridique, si elle est correctement abordée, cache en réalité un enjeu de société qu'elle permet d'aborder, régler et donc, en définitive, gérer. La question étudiée cette année sera celle du port du voile, spécialement dans les établissements d'enseignement. Elle permettra de montrer que la philosophie, la théologie, la sociologie, et plus généralement la science politique et administrative permettent autant d'approches du phénomène qui finissent par transcender les règles juridiques pour en déterminer le contenu.

DROIB328 Approches cliniques en criminologie

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

ECGEB221 Psychologie

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

ECONB303 Economie du développement

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

ECONM824 Séminaire d'analyse économique IV

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

ECONM825 Poverty and livelihood strategies

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

LIEM400 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.

LPHIB203 Philosophie sociale et politique

Les hommes n'ont cessé de s'interroger depuis Aristote sur ce qu'est une société juste. La réponse moderne (Hobbes, Rousseau, Locke) - une société juste est une société dans laquelle règne **l'égalité** entre les hommes - est vite apparue comme insuffisante, en particulier face à la montée des **inégalités** sociales et de l'exclusion. Ce qui redonne toute sa force à l'interrogation philosophique sur la justice sociale, comme en témoignent les riches débats autour des 'théories de la justice' contemporaines. Le cours se propose de fournir les éléments nécessaires à la compréhension de ces discussions. Il parcourra rapidement les 'Théories classiques de la justice', puis envisagera la 'Question du juste chez les modernes'. Il sera alors possible d'aborder l'approche théorique contemporaine à travers 'John Rawls et ses critiques'.

LPHIB205 Philosophie des sciences psychologiques et psychiatriques

Le cours de 30h développera les thèmes suivants : - définition de la psychologie, histoire des débuts de la psychologie scientifique. - introduction critique à la psychologie du comportement et des processus de pensée, de perception et de mémoire, ainsi qu'à l'étude de leur substrat organique - sensibilisation à la singularité de la démarche psychanalytique - introduction à la psychologie clinique : mise en situation historique et point de la situation actuelle. Les différentes démarches seront exemplifiées à partir de la problématique de la schizophrénie. - approche psychologique de l'adolescence et des moments de crise, discussion sur les stratégies préventives des troubles psychologiques - diverses problématiques spécifiques auxquelles l'étudiant sera confronté : transgression, avatars de la **sexualité**, secret et transmission psychique, rapport à l'autorité, ...

MBIMB300 Neurosciences

Les neurosciences sont étudiées à tous les niveaux : moléculaire, cellulaire, cérébral, psychologique et social afin de mieux comprendre les processus qui sous-tendent les comportements, les émotions et les cognitions des animaux et des humains.

Une introduction rappelle quelques notions récentes intervenant au niveau du neurone, de la synapse et de la neuroglie. Une deuxième partie consacrée à perception décrit les différents systèmes sensoriels, depuis les récepteurs jusqu'aux projections centrales. Est ensuite décrite la manière dont le cerveau sélectionne, organise et interprète les sensations afin de les transformer en perceptions ayant une signification.

Pour la partie de neuroscience systémique, le cours abordera entre autre les débuts du développement cérébral, la construction des circuits neuraux, les modifications des circuits cérébraux sous l'effet de l'expérience ainsi que la réparation et la régénération du système nerveux. Concernant les fonctions cérébrales complexes, le cours abordera les aires corticales associatives, le langage et la parole, le sommeil et la veille, le système végétatif, le traitement de la douleur, les émotions, le **sexe** et la **sexualité**, la mémoire humaine.

SBIOM102 Evolution

- évolution des génomes- adaptation et évolution des modes de reproduction- sélection **sexuelle** et déterminisme du **sexe**- l'évolution en 4 dimensions- eugénisme et créationnisme- l'hérédité épigénétique

SBOEM111 Evolution

Le cours d'évolution est un cours de synthèse destiné aux biologistes de première maîtrise et est enseigné par différents Professeurs de UCL et UNamur. Il comprend une partie théorique donnée en auditoire par les différents enseignants et une journée de séminaires pour l'examen. La partie théorique est elle-même divisée en une série de volets qui aborde différents aspects de l'évolution. Sur le site Moodle UCL du cours d'évolution, vous trouverez les présentations des différents professeurs. Partie du Prof. Karine Van Doninck:- évolution des génomes- adaptation et évolution des modes de reproduction- sélection **sexuelle** et déterminisme du **sexe**.

RECHERCHE

1. METHODOLOGIE DE L'INVENTAIRE

Les données sont générées le 8/10/2018 sur base des informations présentes dans le dépôt institutionnel à cette date et en se limitant aux 3 dernières années. Les mots clés suivants ont été utilisés pour réaliser la recherche dans l'interface PURE et générer les résultats exposés ci-dessous :

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

2. PROJETS

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

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

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

H2020 Contract ID: 725998

European Commission:

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

Nature of activity type: Research

AFRICAN WOMEN: Women in Africa

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

Funder Project Reference: 759294 European Commission:

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Nature of activity type: Research

Application relations: Women in Africa

Award relations: Women in Africa

Project: Research

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

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

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

1/10/18 → 30/09/20

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: NALTT

Nature of activity type: Dissertation project

Project: PHD › Dissertation project

A reevaluation of positional objectivity for social justice assessment

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

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

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

FRS-FNRS ID: 29319557_37346

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

1/01/17 → 31/12/18

Project: Research › Dissertation project

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

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

Van Damme, M., PI

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

FRS-FNRS ID: 28075159

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

1/10/16 → 30/09/18

Attachment to an Research Institute in UNAMUR: DeFiPP

Project: Research › Dissertation project

Discrimination et monoparentalité

Flohimont, V., PI, Centre Vulnérabilités et sociétés

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

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

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

Gille, L., Secrétaire, Faculty of Law

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

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

1/01/16 → 30/04/17

Nature of activity type: Research

Award relations: Discrimination et monoparentalité

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

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

1/07/14 → 30/06/18

Project: Research

3. PUBLICATIONS

2018

- Roekens, A & Majerus, B 2018, *Vulnérables: Les patients psychiatriques en Belgique (1914-1918)*. 1ère édition edn, Presses universitaires de Namur, Namur.
- Tasiaux, A & Flohimont, V 2018, 'Risques et opportunités des nouvelles technologies pour les adultes âgés et/ou les personnes atteintes d'un handicap' *Collection de la faculté de droit*.
- De Meulder, M, Murray, JJ & le Maire, D 2018, 'An Education in Sign Language as a Human Right? The Sensory Exception in the Legislative History and Ongoing Interpretation of Article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities' *Human Rights Quarterly*, vol. 40, no. 1, pp. 37-60.
- Rietman, ML, Spijkerman, AMW, Wong, A, van Steeg, H, Bürkle, A, Moreno-Villanueva, M, Sindlinger, T, Franceschi, C, Grubeck-Loebenstein, B, Bernhardt, J, Slagboom, PE, Toussaint, O, Debaq-Chainiaux, F, Sikora, E, Gonos, ES, Breusing, N, Stuetz, W, Weber, D, Grune, T, Basso, A, Piacenza, F, Malavolta, M, Collino, S, Jansen, EHJM, Verschuren, WMM & Dollé, MET 2018, 'Antioxidants linked with physical, cognitive and psychological frailty: Analysis of candidate biomarkers and markers derived from the MARK-AGE study' *Mechanisms of Ageing and Development*. DOI: 10.1016/j.mad.2018.04.007
- Flohimont, V 2018, 'Allocations familiales, familles recomposées et transfert de compétences, note sous Cour constitutionnelle, 12 octobre 2017, 118/2017' *Revue trimestrielle de Droit familial*, vol. 2018, no. 1, pp. 199-213.
- Brackelaire, J-L *Artisans interculturels: Pour déjouer la violence interculturelle dans les soins de santé*.
- Bravo, D, Faúndez, X, Palma, E & Brackelaire, J-L 2018, 'Entre reconnaissance et possibilité de faire mal: l'expérience de l'altérité dans le cas d'une ancienne prisonnière politique de la dictature chilienne' *Cahiers de Psychologie Clinique*.
- Platteau, J-P, Camilotti, G & Auriol, E 2018, Eradicating Women-Hurting Customs: What Role for Social Engineering? in L Beaman, S Anderson & J-P Platteau (eds), *Towards Gender Equity and Development*, Oxford University Press, Oxford.
- Murray, JJ, Snoddon, K, De Meulder, M & Underwood, K 2018, 'Intersectional Inclusion for Deaf Learners: Moving Beyond General Comment No. 4 on Article 24 of the United Nations Convention on the Rights of Persons With Disabilities' *International Journal of Inclusive Education*.
- Brix, M 2018, *Libertinage des Lumières et guerre des sexes*. Editions Kimé, Paris.
- Flohimont, V 2018, 'Note sous Cour constitutionnelle, 19 mars 2015, arrêt n°39/2015: Demandeurs d'asile et aide matérielle' *Revue trimestrielle de Droit familial*, vol. 2017, no. 4, pp. 925-927.
- Platteau, J-P & Bourguignon, F 2018, 'Optimal management of transfers: an odd paradox' *Journal of Public Economics*.
- Platteau, J-P, Guirkingier, C & Delpierre, M 2018, 'Risk as impediment to privatization? The role of collective fields in extended agricultural households' *Economic Development and Cultural Change*.

- Potier, F, Degryse, J-M, Aubouy, G, Henrard, S, Bihin, B, Debacq-Chainiaux, F, MARTENS, HJ & de SAINT HUBERT, M 2018, 'Spousal Caregiving Is Associated with an Increased Risk of Frailty: A Case-Control Study' *The Journal of frailty & aging*, vol. 7, no. 3, pp. 170-175. DOI: 10.14283/jfa.2018.11
- Daye, M 2018, 'Volunteering at the extensive margin: intrinsic or extrinsic motive?' *Annals of Economics and Statistics*, vol. 131, pp. 117-136. DOI: 10.15609/annaestat2009.131.0117

2017

- Flohimont, V, Tasiaux, A, Antoine, M, de Fauconval, M, Prud'Homme, J, Rolain, M & Dermine, É 2017, *Discriminations et familles monoparentales: étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales*.
- Pezzulo, C, Hornby, GM, Sorichetta, A, Gaughan, AE, Linard, C, Bird, TJ, Kerr, D, Lloyd, CT & Tatem, AJ 2017, 'Sub-national mapping of population pyramids and dependency ratios in Africa and Asia' *Scientific Data*, vol. 4, 170089. DOI: 10.1038/sdata.2017.89
- Grandjean, N 2017, 'Normalising what ? about a GMO body and Shan's life' *DiGest*, VOL. 4, Numéro 2, p. 33-45.
- Aldashev, G & Guirkingner, C 2017, 'Colonization and changing social structure: Evidence from Kazakhstan' *Journal of Development Economics*, pp. 413-430. DOI: 10.1016/j.jdeveco.2016.12.005
- Burnay, N, Hummel, C & Voléry, I 2017, 'The Kaleidoscope of the Sociology of Aging Seen through the French-Speaking Field' *The American Sociologist*, vol. 48, no. 3-4, pp. 342-365. DOI: 10.1007/s12108-017-9352-2
- Leyh, V & Viehöver, V 2017, A 'reasonable pleasure in life' - Annotations to the travel journal of Sophie Becker. in C Renker (ed.), *Women from the Parsonage. Pastors' Daughters as Writers, Translators, Salonnières, and Educators*. Palgrave MacMillan, London.
- Weber, D, Stuetz, W, Toussaint, O, Debacq-Chainiaux, F, Dollé, M, Jansen, E, Gonos, ES, Franceschi, C, Sikora, E, Hervonen, A, Breusing, N, Sindlinger, T, Moreno-Villanueva, M, Bürkle, A & Grune, T 2017, 'Associations between Specific Redox Biomarkers and Age in a Large European Cohort: The MARK-AGE Project' *Oxidative Medicine and Cellular Longevity*. DOI: 10.1155/2017/1401452
- Roekens, A & Majerus, B 2017, 'Introduction: Being crazy in Belgium' *Belgisch Tijdschrift voor Nieuwste Geschiedenis/ Revue Belge de Histoire Contemporaine*, vol. 4, no. 47, pp. 10-16.
- Wattier, S 2017, 'Le genre et le sexe des sénateurs depuis la Sixième Réforme de l'Etat' *Chroniques de Droit public*, no. 3, pp. 391-397.
- Denis, S 2017, *L'industrie lithique des populations blicquiennes (Néolithique ancien, Belgique): organisation des productions et réseaux de diffusion. Petits échanges en famille*. BAR International Series, vol. S2873, BAR Publishing, Oxford.
- Niessen, C 2017, 'National Minorities and Self-rule Autonomy: A Qualitative Comparative Analysis of Diverging Minority Rights in Western Europe' Paper presented at, Belfast, United Kingdom, 9/11/17 - 10/11/17, .
- Degen, A & Belin, M 2017, Philippe Hecquet (1661-1737), De l'indécence aux hommes d'accoucher les femmes. in Y Poumay (ed.), *Balade patrimoniale en médecine, pharmacie et sciences biomédicales*. Presses universitaires de Namur, Namur, pp. 150-151.
- Burnay, N & Vendramin, P (eds) 2017, *Vieillir en entreprise: logiques organisationnelles et genre*. Retraite et Société, vol. 77, Paris.

- Burnay, N & Hummel, C 2017, *Viellissement et classes sociales*. Population, famille et société, vol. 27, Peter lang, Berne. DOI: 10.3726/b11387
- Brackelaire, J-L, Cornejo, M & Gishoma, D 2017, 'Violence politique, traumatisme et (re)création des métiers cliniques: Pour une clinique de la responsabilité sociale à partir des traumatismes psychosociaux.' *Tétralogiques*, no. 22, pp. 357-381.
- Delmez, F & Vandenberghe, V 2017 'Working long hours: less productive but less costly? Firm-level evidence from Belgium' IRES Discussion Papers, no. 2017-22.

4. ACTIVITES

2018

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

Basecqz, N. (Contributor)

3 May 2018

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

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

Forget, C. (Contributor)

20 Mar 2018

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

Familles monoparentales et discriminations - groupe de travail

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

22 Feb 2018

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

Familles monoparentales et discriminations - réflexion 'formation'

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

21 Feb 2018

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

Journée doctorale du GREG (UCL)

Nathalie Grandjean (Contributor)

08 Feb 2018

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

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

Nathalie Grandjean (Contributor)

15 March 2018

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

Colloque « théoriser en féministe » (ENS Lyon)

Nathalie Grandjean (Contributor)

27 April 2018

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

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

Nathalie Grandjean (Contributor)

21 Juin 2018

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

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

Nathalie Grandjean (Contributor)

25 Aug 2018

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

2017

L'exploitation sexuelles des enfants

Mathieu, G. (Contributor)

5 Dec 2017

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

Le Plan wallon de Gender mainstreaming: le contexte général et l'exemple des familles monoparentales

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

10 Nov 2017

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

Minorisation linguistique et inégalités sociales

Meurant, L. (Contributor), Charles Gaucher (Speaker), Sarah Kirsch (Speaker)

4 Oct 2017 → 7 Oct 2017

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

Familles monoparentales et discriminations: comité de suivi

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

18 Jul 2017

Activity: Membership › Membership of committee

Allocations familiales et monoparentalité

Flohimont, V. (Contributor)

15 Jun 2017

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

Congrès international francophone sur l'agression sexuelle 2017 - Montréal

Beague, M. (Contributor)

31 May 2017 → 2 Jun 2017

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

Organisation de la rencontre franco-allemande « Ecdotique et paroles de femmes » dans la cadre des activités de l'UR Traverses et du Groupe de contact FNRS en Ecdotique moderne

Leyh, V. (Member of Organizing Committee), Francoise Tilkin (Member of Organizing Committee)

19 Apr 2017

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

Pièce de théâtre "La Vita Nera. Des femmes et des mines" écrite et interprétée par des étudiants de Romanes et d'Histoire

Constantinidis, A. (Organiser)

20 Mar 2017 → 22 Mar 2017

Activity: Participating in or organising an event › Public lecture/Debate

Réflexion sur la féminisation observée dans les métiers du droit

Basecqz, N. (Speaker)

8 Mar 2017

Activity: Talk or presentation › Invited talk

Formation sur le deuil périnatal destinée aux sages-femmes

Rommelaere, C. (Contributor)

21 Feb 2017

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

Carrière des jeunes chercheuses : quelles solutions ont-elles trouvé pour contourner les obstacles ?

Libert, A. (Contributor)

8 Feb 2017

Activity: Participating in or organising an event › Public lecture/Debate

5. THESES ET MEMOIRES

2018

Rôle de l'estime de soi et des émotions dans le traitement des feedback académiques par les étudiants universitaires

Author: Dozot, C., 22 Janvier 2018

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

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

Corps et méthodes: Penser le corps avec Donna Jeanne Haraway

Author: Grandjean, N., 27 Juin 2018

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

Student thesis: Doc types › Doctor of Philosophy

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

Author: Pierre, A., 25 Juin 2018

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

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

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

Author: Collot, A., 25 Juin 2018

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

Student thesis: Master types › Master in Mathematics

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

6. CHAIRES DE RECHERCHE ATTRIBUEES A DES FEMMES

Chaire Francqui attribuée à Diane Roman

Au printemps 2017, la Faculté de droit de l'UNamur a accueilli la spécialiste française des vulnérabilités, Diane Roman (professeure à l'Université François Rabelais (Tours) et membre de l'Institut universitaire de France) dans le cadre d'une Chaire Francqui à titre international. Diane Roman est juriste, agrégée de droit public et professeure des Universités. Depuis sa thèse de doctorat, soutenue en 2000 à la Sorbonne et consacrée au droit public face à la pauvreté, les recherches de la professeure Roman portent sur les droits fondamentaux, qu'elle aborde sous l'angle notamment du droit social et du droit de la santé. Elle travaille aux frontières du droit public et du droit privé, du droit international et du droit français, sur le traitement juridique des questions sociales (pauvreté, égalité, droits des femmes, droit de la protection sociale). Diane Roman a publié chez Dalloz en 2013 et 2015, avec Stéphanie Hennette-Vauchez, un ouvrage d'ensemble sur le régime juridique des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Après avoir été maître de conférences à l'Université Paris I Panthéon Sorbonne, Diane Roman a rejoint l'Université François-Rabelais à Tours et mène ses travaux de recherches au sein du CREDOF (Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux), Université Paris Ouest Nanterre la Défense et du LERAP (Laboratoire d'Etude et de Recherche sur l'Action Publique) à Tours. Elle préside la section de droit public et de sciences politiques de l'Université de Tours. En 2011, Diane Roman a été nommée membre de l'Institut Universitaire de France. Depuis 2015, elle est membre de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme et préside la sous-commission "Société, Ethique et éducation aux droits humains ».

L'ensemble des leçons publiques sont disponibles sur la page web dédiée⁶. La deuxième leçon est particulièrement consacrée aux questions liées au genre et à la vulnérabilité des femmes. La notion de vulnérabilité dans le cadre de la grossesse, de la conjugalité et de la maternité protège-t-elle les femmes et l'égalité de genre ? Ou, au contraire, cette notion les maintient-elle dans une position de subordination où leur liberté de choix n'est pas reconnue ? C'est la question posée par les féministes mais également par Diane Roman au cours de cette deuxième leçon de la Chaire Francqui.

⁶ <https://www.unamur.be/droit/chaire-francqui-diane-roman>

Chaire de recherche e-Gouvernement (EGov)

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

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

Co-Titulaires : Naji Habra et Cécile de Terwangne

Chaire de recherche Tocqueville en politique de sécurité

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

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

7. LES LAUREATES DE L'UNAMUR 2017-2018

Marie-des-Neiges Ruffo de Calabre (ESPHIN/NADI) a reçu le 19 avril 2017 à Paris un prix pour une thèse soutenue en co-tutelle avec l'UNamur et l'Université Paris-Sorbonne (Paris IV).

Sa thèse, intitulée « Problèmes éthiques posés par le remplacement de l'humain par des robots. Le cas des systèmes d'armes autonomes », était soutenue sous la direction du Professeur Dominique Lambert de l'UNamur et du Professeur Jean-Michel Besnier de l'Université Paris IV. Marie-des-Neiges Ruffo de Calabre a obtenu le troisième prix de thèse, décerné par le jury scientifique de l'Institut des Hautes Études de Défense Nationale à Paris. Les prix scientifiques de l'IHEDN ont pour objectif de mettre en valeur la recherche consacrée notamment aux questions de défense, de sécurité, de relations internationales, de politique étrangère, d'armement et économie de défense. Créés en 1998, ils récompensent chaque année des chercheurs en master II recherche et en doctorat, dont les travaux, soutenus dans l'année, font progresser les connaissances dans le domaine des sciences humaines et sociales.

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 assurent toujours un équilibre dans la mise en avant des recherches d'hommes et de femmes.

2. FUCID : PROJET « FEMMES, SANTE, MIGRATIONS »

Emeline de Bouver, chargée de projets en éducation permanente à la FUCID, aidée de Justine Marois, stagiaire « genre », construisent actuellement un projet pour sensibiliser les étudiants de l'UNamur sur les difficultés auxquelles sont confrontées les femmes migrantes dans leur rapport au corps médical, et plus spécifiquement autour de la maternité. Elles mettent sur pied, dans le cadre de ce projet, un groupe de femmes désireuses de permettre à des femmes plus précaires d'accéder à un meilleur accompagnement autour de la grossesse et de la maternité. L'intuition du projet est la suivante : il y a sûrement des choses à faire pour améliorer la vie des femmes migrantes.

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

Vous êtes-vous déjà imaginé être une femme migrante ? Et comme cela doit être extrêmement difficile... ? Déjà rien qu'être femme peut conduire à certains moments de sa vie à une certaine vulnérabilité. Pouvez-vous vous projeter dans la vie d'une femme, migrante et enceinte ou jeune maman ? Je vous laisse imaginer les défis qu'elles traversent...

En étant femme, vous avez peut-être pu expérimenter à certains moments la solitude, la fatigue physique et émotionnelle, le désespoir autour de la grossesse, de l'accouchement, du début de la maternité ou d'un autre événement marquant...

Dans nos cas, souvent, fortes de nos réseaux, connaissances, entourages, moyens financiers, soutiens émotionnels, les épreuves que nous avons traversées nous ont renforcé ou ont du moins pu être digérées. Peut-être avons-nous eu la chance d'entendre parler des sages-femmes, des doulas, de l'accouchement en maison de naissance, de la naissance respectée, de nos droits et choix... Peut-être avons-nous été couvertes d'attentions, de soins, de mots doux...

Mais qu'en est-il des femmes migrantes ? Comment font-elles ? Avec peu d'entourage, les proches au loin, un corps médical souvent pressé, les informations uniquement disponibles en langue étrangère, un corps marqué souvent jusque dans l'intimité par un parcours inimaginable...

Deux réunions se sont tenues en septembre 2018 au Quai 22. Elles ont permis d'établir un calendrier et un plan d'action sur 5 ans (automne 2023), découpé en quatre temps :

1) Former un réseau/cartographie/rassembler témoignages et savoirs

- Rencontres thématiques régulières + organiser un grand événement rassembleur au printemps (inviter Isabelle Brabant, sage-femme)

- Faire une cartographie de ce qui existe, faire des liens peut être des lieux qui existent comme les espaces “bébé papote” qui pourraient proposer la gratuité pour des femmes enceintes vulnérables?
- Voir si des étudiants en informatique pourraient créer une App permettant de corréler des informations, tant pour les femmes migrantes enceintes que pour les intermédiaires
- Echanger/croiser des témoignages, des données, des savoirs – Faire des rencontres entre femmes d’ici et femmes migrantes autour de la maternité/ les violences sexuelles/le rapport au corps de la femme du monde du soin/...

2) Marrainage/création d'un réseau de soutien

- Rédiger une charte – créer un réseau de soutien

3) Plaidoyer (université/étudiants/soignants)

- Chercher à réaliser des outils de communication sur la réalité du parcours des femmes migrantes et sur les femmes migrantes enceintes (jouer sur l’humour, les sketches pour rendre accessible une réalité très dure, témoignages, potcasts?)
- Faire expérimenter aux soignants et futurs soignants la brutalité de l’examen gynécologique, surtout si les femmes migrantes parlent une langue étrangère ou ont un passé de violences sexuelles

4) Mise sur pied de lieux (à l’instar des maisons bleues au Québec)

- Lieu où les informations sur l’accompagnement à la grossesse, la naissance les violences sexuelles, les parcours migratoires sont disponibles tant pour les intermédiaires que pour les femmes enceintes vulnérables
- Lieu où des femmes d’ici et d’ailleurs échangent, se rencontrent, font des choses ensemble
- Lieu où un accompagnement personnalisé est proposé, les liens sont faits avec les associations partenaires, etc.

Un nouveau plan genre pour l'UNamur

1. LE GENRE DANS LA DECLARATION DE POLITIQUE RECTORALE

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

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.

Ainsi, 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

- Communication de l'université :
 - Présenter et communiquer les informations de manière non discriminante (écriture et communication inclusive et/ou épïcène)

- 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 étudiant-e-s au problème de consentement : « quand c'est non, c'est non »
 - Sensibiliser les étudiant-e-s au problème du harcèlement
 - Sensibiliser les étudiant-e-s 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 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
 - ne pas déplacer la victime mais 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'UN-E ATTACHÉ-E AU GENRE ET À LA DIVERSITÉ

Afin de répondre aux nouveaux enjeux d'une politique de genre inscrite dans la DPR, le Conseil Rectoral a pris la décision de recruter un-e attaché-e. Cette fonction se concentre en particulier sur le soutien des politiques de diversité liées notamment au Genre dans les domaines de l'enseignement, de la recherche, des services universitaires, des ressources humaines et dans la communication de l'institution.

Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité

1. MISE EN PLACE DURABLE DES REFORMES DE LA GOUVERNANCE

Les statuts⁷

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 la nouvelle 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. La nouvelle équipe est entrée en fonction le 14 septembre 2017, jour de la rentrée académique.

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

⁷ Cf. Statuts coordonnés de l'ASBL UNamur.

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

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

2. MENTORING ET ACCOMPAGNEMENT A LA RECHERCHE

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

La Charte et le Code concernent notamment les principes relatifs à l'évolution de la carrière des chercheurs, à leurs statuts, leur évaluation et leur environnement de recherche, aux relations avec le superviseur, 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 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 doctorants

Les midis des doctorants sont un espace de parole offert au doctorants⁸. C'est un lieu d'écoute et d'échanges pour dégager des solutions sur une grande variété de thèmes, comme les relations avec le/les promoteur(s), les outils pour se faciliter la vie, les compétences transversales, continuer dans la carrière académique, le post-doc, le service à la société, la création d'un réseau de doctorants, la copromotion, faire une thèse en entreprise, débiter une thèse, les relations sociales au sein du labo...

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

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

"Ma thèse en 180 secondes"

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

⁸ <https://www.unamur.be/services/euraxess/services-chercheurs/midis-doctorants>

- de mettre en lumière la relève scientifique dans toutes les disciplines;
- d'encourager les jeunes chercheurs à vulgariser leurs travaux de recherche;
- de les sensibiliser à l'importance du dialogue entre les sciences et la société;
- de leur offrir un contact direct avec le public;
- de leur permettre de réseauter avec des 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.

Ce 24 mars 2018 a eu lieu la sélection des lauréats du concours "Ma Thèse en 180 secondes". Cette année, ce fut un événement co-organisé par l'UNamur et l'ULiège. Se présentaient à ce concours pour l'UNamur :

- Romain Siriez (doctorant en sciences biomédicales et pharmaceutiques),
- Aurore Demars (doctorante en biochimie, biologie cellulaire et moléculaire),
- Valentine Minet (docteur en sciences biomédicales et pharmaceutiques),
- Noémie Nélis (doctorante en langues et littératures germaniques),
- Marvyn Gulina (doctorant en sciences mathématiques)

Aurore Demars, Valentine Minet et Romain Siriez ont représenté l'UNamur à la finale Interuniversitaire du jeudi 24 mai 2018 à Bruxelles.

3. COLLABORATIONS AVEC LES AUTRES ACTEUR-E-S 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. Sophia a pour mission 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 chercheur-e-s travaillant dans des centres universitaires et autres et à faire le lien entre le mouvement des femmes et le monde scientifique. Tout ceci au-delà des communautés linguistiques que Sophia cherche à rapprocher.

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

Collaboration avec l'Université des Femmes

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

- Florence DEGAVRE, professeure de socio-économie, Université catholique de Louvain
- Nathalie GRANDJEAN, professeure de philosophie, Université de Namur
- Bérengère MARQUES-PEREIRA, professeure de sciences politiques, Université libre de Bruxelles
- Valérie PIETTE, professeure d'histoire, Université libre de Bruxelles

- Tania VAN HEMELRYCK, professeure et conseillère du recteur pour la politique du genre, Université catholique de Louvain

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

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

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

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

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

L'UNamur et la plateforme namuroise « Namur'elles⁹ » collaborent régulièrement, en particulier lors d'événements ponctuels ou lors de la semaine du 8 mars. En 2018, c'est l'organisation conjointe de l'exposition « Garçon ou Fille... Un Destin pour la Vie ? Belgique, 1830-2000 », qui retrace l'évolution des représentations de la féminité et de la masculinité durant deux siècles en Belgique. Par le biais du jouet ou du vêtement, des rôles de père et mère, de l'école ou du monde du travail, elle montre combien ces idées ont marqué et marquent encore la vie des femmes et des hommes.

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

⁹ Namur'Elles est une plateforme qui réunit une quinzaine d'associations namuroises attentives aux droits des femmes. Elle poursuit trois objectifs : échanger au sujet de leurs publics féminins respectifs, leurs attentes, leurs besoins, organiser la semaine Namur'Elles, autour du 8 mars, journée internationale des droits des femmes et poser un regard attentif aux droits des femmes sur les politiques communales.

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

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

Collaboration avec les CHEFF

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

Le **CHEN** (qui, à la base, signifie “Cercle Homosexuel Estudiantin de Namur”) est le pôle namurois des CHEFF. C’est un cercle étudiant **LGBTQI*** à destination des étudiant·e·s et/ou des personnes de moins de 30 ans.

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

La PCG collabore étroitement avec le CHEN, notamment sur les questions délicates des étudiant·e·s transgenres.

4. PROJET IAKA - RAPPORT DU SPRINT GENRE ET CIVILITES

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

Le sprint « genre et civilités » contribue à consolider le plan d’égalité à l’UNamur¹⁰, en faisant des recommandations visant à régler le problème des appellations discriminantes. Nathalie Bataille, Géraldine Battel, Laurent Boulanger, Isabelle Derycke, Xavier Druart, Jacques Gérard, Xavier Gillo, Nathalie Grandjean, Benjamin Noiset, Florine Oldenhove, Carole Payen, Robert Sporken et Sébastien Verbois ont participé au sprint. Le rapport complet comportant 26 pages, il se trouve en annexe.

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

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

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

¹⁰ <https://www.unamur.be/genre/ressources/Plan>

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

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

Conclusions

Au terme de ce rapport, nous pouvons à présent tirer quelques conclusions. Pour rappel, le rapport est composé de quatre parties. Commençons par la partie chiffrée (1), qui retrace l'évolution chiffrée du nombre et de la proportion de femmes et d'hommes dans les différents corps constituant la communauté universitaire de l'Université de Namur (communauté étudiante, personnel de l'Université) pour ensuite se concentrer sur la composition genrée des différentes instances de notre institution. En voici les enseignements majeurs :

- Tout d'abord, nous constatons qu'en 2017-2018, le nombre global d'**étudiantes** reste supérieur à celui des étudiants (3456 F/ 2627 H). De plus, les choix de domaines d'étude des étudiantes semblent concéder aux clichés de genre, les étudiantes se dirigeant majoritairement vers des domaines associés au *care* et à l'enseignement et délaissant les domaines des sciences exactes.
- Ensuite, de manière générale, les **femmes inscrites en doctorat** sont moins nombreuses que les hommes. Pire, en 2017-2018, l'écart se creuse.
- Ensuite, **la situation du personnel scientifique reste préoccupante**. Il concentre le plus grand nombre de contrats féminins à temps partiel (137 des 368 contrats féminins à temps partiel en 2018). Ce chiffre est interpellant quand on sait que les postes scientifiques préparent, via le doctorat, à la carrière académique et que le doctorat est peu conciliable avec un engagement à temps partiel. Les femmes sont surtout représentées chez les scientifiques définitifs (même si leur proportion baisse, passant de 79 % à 68 %) et dans le personnel administratif, technique et de gestion (ATG) de niveau 2 où elles constituent grosso modo les deux tiers (64 %) de l'effectif. Dans le personnel scientifique non définitif, on peut observer une quasi parité entre femmes et hommes.
- Poursuivons avec un constat similaire quant au **personnel académique**. Les chiffres récoltés montrent que les fonctions les plus stables de la carrière académique sont encore difficiles d'accès pour les femmes, et, qu'à contrario, c'est dans les sous-catégories les plus instables et les plus volatiles que se concentre le plus grand nombre de contrats féminins. Ces chiffres continuent de nous interpellier, car la part largement moindre (27 %) de femmes dans le personnel académique corrobore l'hypothèse du plafond de verre et la difficulté pour les femmes d'accéder aux postes académiques.
- Enfin, en matière de **représentativité dans les organes de décision**, une répartition plus équilibrée dans nos cénacles universitaires reste à atteindre puisque ceux-ci sont actuellement toujours composés de 34% de femmes et dans 79% des cas sont présidés ou dirigés par un homme. Le seul organe paritaire à ce jour est le Conseil de l'Enseignement. Les chiffres rejoignent les clichés ! De la même manière, une répartition plus équilibrée reste à atteindre dans certains cénacles comme les présidences des instituts de recherche ou les décanats.

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

Du point de vue de l'**enseignement** (2), il faut d'abord souligner le démarrage du Master interuniversitaire de spécialisation en Etudes de Genre, aussi nommé « Master Genre », qui a connu un franc succès, puisque 68 étudiantes et étudiants s'y sont inscrit-e-s. A cela, nous observons que la création spécifique des cours du Master Genre donne une impulsion symbolique à l'institutionnalisation des études de genre dans notre université.

Du point de vue de la **recherche** (3), nous constatons que le genre, comme champ et outil de recherche, est de plus en plus investi par les chercheur-e-s de notre université, comme en témoignent les activités, les publications et les thèses soutenues.

Quant aux **services à la société** (4), il apparaît que la thématique du genre est, d'une part, tout à fait intégrée dans les services de médiations culturelle et scientifique de l'UNamur, notamment en ce qui concerne la représentativité des femmes et des minorités. D'autre part, le genre devient aussi une thématique à part entière, comme le fait la FUCID avec son nouveau projet intitulé « Femmes et migrations ».

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. Soulignons d'abord l'excellence des collaborations avec les autres acteurs de la promotion de l'égalité, qui permettent de renforcer mutuellement nos actions et nos volontés d'installer durablement des politiques appropriées et efficaces. Ensuite, remarquons le suivi opéré par la cellule Euraxess et ses propositions de mentoring et d'accompagnement à la recherche pour les doctorant-e-s et post-doctorant-e-s. Enfin, terminons par l'aboutissement du sprint « genre et civilités » du plan IAKA, qui travaille sur le changement durable des civilités et appellations discriminantes.

Toutes ces actions s'inscrivent dans un contexte particulier de transition et d'installation de l'équipe rectorale menée par le recteur Naji Habra, laquelle propose un nouveau plan d'actions et l'engagement d'un-e attaché-e au genre et à la diversité. Nous soulignons l'effet extrêmement positif de la composition de l'équipe rectorale, véritable signal du genre et de la diversité. Au même titre, nous remarquons la nomination d'Emily Hoyos à la tête du Conseil d'administration.

Ce bilan, contrasté dans ses chiffres mais profondément optimiste, doit nous encourager à aller plus loin. Nous l'avons dit, l'égalité ne va pas de soi. Il y a des manifestations évidentes d'inégalités structurelles entre les hommes et les femmes, et cela de manière contrastée au sein de la communauté de l'Université de Namur. C'est ainsi que nous pensons avoir besoin d'une politique de quotas comme d'un instrument régulateur nécessaire, à utiliser de manière raisonnée, tout en sachant la nécessité de mettre en place des politiques de sensibilisation et d'éducation au respect des genres et des diversités.

Annexes

RAPPORT IAKA



Projet IAKA : Genre, civilités



Ref. : IAKA/18/04

Version 1.1

16-05-2018

Ce sprint apporte une contribution au plan d'égalité à l'UNamur¹¹, en faisant des recommandations visant à régler le problème des appellations discriminantes.

Résumé

Contexte

L'UNamur s'est dotée, depuis quelques années, d'une politique en matière d'égalité hommes-femmes qui concerne essentiellement les membres du personnel et qui vise notamment à régler le problème des appellations discriminantes. Pourtant, il reste des situations où cette politique n'est pas encore appliquée. Une des raisons est qu'il ne semble pas y avoir de personne ou de service responsable de la mise en œuvre du plan d'égalité. D'autre part, certaines adaptations techniques nécessaires n'ont pas été identifiées ou réalisées.

La législation a évolué et offre davantage de protection contre certaines formes de discrimination. Cette législation concerne toute personne et donc également les étudiants.

Nous avons examiné la problématique des situations potentiellement discriminantes avec une attention particulière à la manière dont le système d'informations de l'UNamur peut soutenir la politique de non-discrimination.

Impacts

Un des objectifs du sprint est bien entendu de créer les conditions favorables au respect de la législation en matière de non-discrimination à l'UNamur.

¹¹ <https://www.unamur.be/genre/ressources/Plan>

Par ailleurs, nous pensons que le fait d'intégrer la réflexion sur la non-discrimination dans la démarche de gouvernance des informations, permettra la mise en place de solutions adéquates, cohérentes et durables. Nous faisons l'hypothèse que cette approche permettra de réduire les frustrations et les irritations d'une partie de la communauté universitaire. Ainsi, nous espérons contribuer à l'amélioration du climat de travail et à davantage d'efficacité, dans la mesure où il sera de moins en moins nécessaire de répondre à des demandes ou réclamations ponctuelles ou individuelles.

Les propositions formulées à l'issue de ce sprint nécessitent des adaptations du système d'informations, mais ne nécessitent pas la mise en place de solutions informatiques nouvelles.

Points soumis à la discussion

Opportunité de confier le suivi de ce dossier à une personne/un service ? Il s'agit essentiellement de mettre en place une communication efficace pour sensibiliser la communauté universitaire à la problématique, de coordonner la mise en place de solutions techniques, de recevoir les constats notamment de non-respect des consignes relatives aux appellations discriminantes et d'aider les services concernés à apporter les corrections nécessaires.

Désignation d'une personne de référence pour l'accueil et l'accompagnement des personnes trans (v. lexique en annexe) dans leurs démarches à l'UNamur ?*

Quelle procédure et quelles règles faut-il mettre en place pour autoriser l'utilisation d'un prénom/nom d'usage, sachant qu'il convient de respecter les intérêts légitimes du demandeur, mais que l'autorisation entraîne un coût de gestion, surtout si les conséquences du changement n'ont pas été correctement analysées.

Proposition de décision

A ce stade, il nous est impossible de proposer la rédaction d'une décision. En effet, celle-ci dépend de la manière dont les Autorités entendent mettre en œuvre le plan en matière d'égalité des genres.

Au minimum, nous suggérons de confirmer le plan pour l'égalité entre hommes et femmes et de l'étendre à d'autres formes de discrimination, de prendre attitude sur les propositions figurant dans le rapport du sprint et de confier la suite du travail à une ou plusieurs personnes.

Ont participé au sprint :

Nathalie Bataille, Géraldine Battel, Laurent Boulanger, Isabelle Derycke, Xavier Druart, Jacques Gérard, Xavier Gillo, Nathalie Grandjean, Benjamin Noiset, Florine Oldenhove, Carole Payen, Robert Sporken, Sébastien Verbois.

La prise de notes a été assurée par Géraldine Battel.

Introduction

Selon le Conseil d'administration, « L'Université de Namur poursuit une politique de non-discrimination et vise l'instauration d'un équilibre représentatif de la société, à tous les niveaux du personnel. »¹²

Dans ce cadre, il est précisé que «... notre gestion ne doit jamais révéler l'état civil d'une personne, sauf pour les besoins strictement limités à la gestion administrative du dossier personnel. »

Cette volonté est relayée dans les propositions politiques du plan en matière d'égalité hommes-femmes à l'UNamur¹³ qui visent notamment à régler le problème des appellations discriminantes.

Le sprint consacré au genre et aux civilités s'inscrit dans ce contexte en reprenant et en étendant un certain nombre de propositions énoncées par l'ancienne vice-rectrice à la qualité, au genre, au développement durable (VRQ).

Le premier chapitre reprend, en les détaillant, les actions proposées par la vice-rectrice pour solutionner les appellations discriminantes.

Le deuxième chapitre fait état de propositions complémentaires au sujet de l'utilisation du masculin et du féminin dans les textes.

Le troisième chapitre aborde quelques situations où la transidentité d'une personne risque d'être révélée sans son consentement et propose des pistes pour favoriser l'inclusion des personnes trans*.

Enfin, nous détaillerons la notion de nom (prénom) d'usage en essayant de mesurer les conséquences de son utilisation potentielle à l'UNamur.

Pour la bonne compréhension de certains termes, un glossaire est disponible en annexe.

¹² PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012).

¹³ Claire Lobet, *Quel plan pour l'égalité à UNamur ?*, <https://www.unamur.be/genre/ressources/Plan>

Les appellations discriminantes

La proposition n°10 du plan pour l'égalité à l'UNamur vise à régler le problème des appellations discriminantes grâce à cinq mesures :

- Octroyer à toutes les employées leur nom de naissance comme nom officiel.
- Faire en sorte que le nom du mari, qui suit le nom de l'employée mariée, disparaisse des courriers.
- Utiliser, pour toutes les employées, l'appellation *Madame*.
- Uniformiser les différentes bases de données universitaires générant pour le moment différentes appellations pour la même personne.
- Veiller à la féminisation des titres et fonctions.

Le plan pour l'égalité cible les membres du personnel de l'université. Notre sprint étend le périmètre de la réflexion aux étudiants.

Nom de naissance comme nom par défaut

« Octroyer à toutes les employées leur nom de naissance comme nom officiel, tout en donnant la possibilité, à celles qui le souhaitent, d'utiliser un autre nom (ex: afin de garder leur visibilité scientifique). Le nom de naissance serait donc le nom «par défaut» de toutes les employées »¹⁴.

Le sprint consacré aux noms et prénoms¹⁵ de toute personne présente dans le système d'informations de l'UNamur a fait des recommandations qui permettent de rencontrer la demande ci-dessus :

- Toute personne a potentiellement trois types de nom :
 1. **Nom officiel**¹⁶

Nom de personne tel qu'indiqué sur un document officiel (carte d'identité, passeport, permis de séjour). Il est obligatoire.

Il doit être utilisé pour tous les actes où la loi impose le nom de personne officiel.
 2. **Nom d'usage**

En plus du nom officiel, il peut être utile, voire socialement nécessaire, de mentionner le cas échéant un nom de famille (prénom) d'usage.

Le nom d'usage, s'il existe, sera utilisé pour toutes les communications sortant du champ visé par le nom officiel et par celui visé par le nom de publication.
 3. **Nom de publication**

Certains chercheurs publient leurs résultats sous un autre nom de personne que leur nom officiel. C'est, par exemple, le cas quand un chercheur de l'UNamur est l'homonyme d'une personne extérieure travaillant dans le même domaine scientifique.

Le nom de publication, s'il existe, sera utilisé dans le cadre des publications et singulièrement par le logiciel PURE.
- Des règles de standardisation de l'encodage sont énoncées.
- Des règles de validation communes des noms officiels sont recommandées.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ *Projet IAKA : Noms & prénoms*, IAKA/16/05, novembre 2016.

¹⁶ Il s'agit du nom de naissance évoqué dans la proposition de la vice-rectrice VRQ. En réalité, le nom officiel peut être différent du nom de naissance. Une historisation de cette information est nécessaire.

Nous recommandons de pouvoir utiliser le nom d'usage également dans le but de se faire connaître sous le nom de famille officiel de son conjoint ou de sa conjointe, combiné ou non avec son propre nom officiel :

Exemples

Madame *Dupont*, épouse de Monsieur Durant, pourrait demander que son nom d'usage à l'UNamur soit l'une des trois possibilités suivantes :

- Durant
- Dupont-Durant
- Durant-Dupont

Monsieur *Durant*, époux de Madame Dupont, pourrait demander que son nom d'usage à l'UNamur soit l'une des trois possibilités suivantes :

- Dupont
- Durant-Dupont
- Dupont-Durant

Nous appuyons la recommandation du sprint Nom & prénoms qui demande qu'un membre du personnel adresse sa demande d'acceptation du nom (prénom) d'usage au directeur du Service des ressources humaines.

Le rapport du sprint consacré au nom et aux prénoms ne recommandait pas de permettre aux étudiants de disposer d'un nom d'usage, sauf pour une raison impérieuse (sécurité de l'étudiant). Nous recommandons de permettre également aux étudiants d'utiliser le nom d'usage s'ils souhaitent faire état du nom de leur conjoint ou de leur conjointe.

Suivant l'avis de la vice-rectrice aux affaires étudiantes (VRAE), nous recommandons que les étudiants adressent leur demande d'acceptation du nom (prénom) d'usage au Centre médico-psychologique.

Nous détaillerons l'utilisation du nom d'usage dans le dernier chapitre de ce document.

Faire en sorte que le nom du mari, qui suit le nom de l'employée mariée, disparaisse des courriers

En l'absence de nom d'usage, tout courrier fera mention du nom officiel.

Il semble qu'à l'heure actuelle, certains courriers continuent à utiliser la formulation *Madame X, épouse Y*. Une note de service devrait sensibiliser les services universitaires et les facultés à l'abandon de cette pratique surannée.

Si des cas de formulation impropre devaient continuer à être constatés, nous recommandons de le signaler à une personne désignée. Celle-ci entreprendra une démarche de sensibilisation adéquate auprès de l'expéditeur distrait.

Ces recommandations valent également pour le courrier adressé aux étudiants.

Utiliser, pour toutes les employées, l'appellation *Madame*

Nous reprenons à notre compte les recommandations suivantes de la Fédération Wallonie-Bruxelles¹⁷ :

¹⁷ Marie-Louise Moreau, Anne Dister, *Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade et titre*, Fédération Wallonie-Bruxelles Culture, 3^{ème} édition, 2014.

- « Utilisez *Madame* pour toutes les femmes ou jeunes filles.
- Ne prévoyez pas de case *Mademoiselle* dans les formulaires.
- Adressez-vous à une assemblée en disant *Mesdames, Messieurs*. »

Ces recommandations valent également pour les étudiantes.

Uniformiser les différentes bases de données universitaires générant pour le moment différentes appellations pour la même personne

Le chargé de mission à la simplification administrative et le coordinateur du projet IAKA demanderont au directeur du Service informatique universitaire de veiller à cette uniformisation.

Veiller à la féminisation des titres et fonctions¹⁸

« Les règles de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre féminins établies par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre [1993] et mises à jour en 2005 par le Conseil supérieur de la langue française seront appliquées dans les documents officiels de l'université (offres d'emploi, règlements, rapports, etc.). Toutefois, le personnel féminin conserve la liberté de porter le titre féminin ou son équivalent masculin. »¹⁹

Le respect de ce point nécessite trois actions :

- Disposer d'une liste des noms de métier, fonction, grade ou titre féminins.
- Connaître les noms de métier, fonction, grade et titre des membres du personnel.
- Gérer la liberté de choix du personnel féminin.

Disposer d'une liste des noms de métier, fonction, grade ou titre féminins

Une liste de différents noms de métier, fonction, grade ou titre couramment utilisés au sein de l'université est disponible en annexe²⁰.

Les différentes applications informatiques devront progressivement intégrer cette liste ou, à tout le moins, présenter des noms de métier, fonction, grade ou titre conformes à cette liste.

Cette liste ne fait actuellement pas de distinction entre un nom de métier, de fonction, de grade ou de titre. Ces différents concepts feront l'objet d'un travail d'explicitation dans un prochain sprint. La liste pourrait être modifiée à l'issue de ce sprint.

¹⁸ Nous n'avons pas réfléchi à l'application éventuelle de cette mesure au cas des étudiants. A priori, la féminisation des titres et fonctions devrait également concerner les étudiants.

¹⁹ Point 6 du PPV 623-10 (CA n°623 du 26/10/2012).

²⁰ Cette liste s'appuie sur la brochure « Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade et titre » (3^{ème} édition) publiée par le Service de la langue française et en collaboration avec la Direction de l'Égalité des chances.

Connaître les noms de métier, fonction, grade et titre des membres du personnel

Une chose est de connaître les noms de métier, de fonction, de grade ou de titre en usage à l'UNamur, une autre est de pouvoir associer ces appellations à une personne déterminée²¹, et de connaître le choix opéré par le personnel féminin quant à l'usage de la version féminisée.

L'annuaire du personnel²² est l'un des outils permettant de consulter ce type d'information. Le futur sprint consacré aux fonctions, grades, titres, activités, ... sera l'occasion de proposer d'éventuelles améliorations.

Gérer la liberté de choix du personnel féminin

Le personnel féminin a la liberté de conserver la forme masculine de ses fonctions, grades, titres, métier, ...

Des initiatives permettent ici et là au personnel féminin d'exercer cette liberté.

Nous recommandons que le choix puisse être exprimé de manière globale, par le biais d'une procédure simple, et qu'il puisse être connu de tous, notamment grâce à l'annuaire électronique.

²¹ Dans le respect de la législation sur la protection des données à caractère personnel.

²² <https://directory.unamur.be/staff>

Utilisation du masculin et du féminin dans les textes

Le guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre de la Fédération Wallonie-Bruxelles fait également part d'un certain nombre de recommandations sur l'utilisation du masculin et du féminin dans les textes.

Outre l'abandon de la civilité *Mademoiselle*, nous voudrions mettre en avant les recommandations suivantes :

« Lorsque vous référez à une ou à des femmes exclusivement :

- Si le nom de profession varie dans sa forme, utilisez la forme féminine.
- Utilisez toujours des accompagnateurs du nom au féminin (déterminants, adjectifs, participes).
- [...]
- Écrivez le prénom en entier plutôt que la seule initiale : *Elisa Denis* plutôt que *E. Denis*.²³

[...]

Dans les offres d'emploi ou de formation :

- Dédoubez systématiquement les professions : *Engageons boucher ou bouchère ; Nous assurons une formation de pâtissier ou pâtissière.*

[...]

Dans les textes, pour assurer la visibilité des femmes, et éviter une interprétation exclusivement masculine :

- Utilisez le masculin pluriel plutôt que le masculin singulier : *Les ambassadeurs sont en poste pour cinq ans* plutôt que *L'ambassadeur est en poste pour cinq ans.*
- Utilisez des termes épïcènes plutôt que des mots au genre apparent, tout en vous assurant qu'ils ont bien le même sens : ex. [...] *les actuaires* plutôt que *les ingénieurs en assurances.*
- Utilisez avec parcimonie le dédoublement en entier au masculin et au féminin : *les enseignants et les enseignantes*. Employés systématiquement dans tout un texte, les doublets compliquent les tâches d'écriture et de lecture. Utilisés occasionnellement, ils risquent d'orienter l'interprétation des autres formes masculines du texte comme renvoyant exclusivement à des hommes.
- Évitez les dédoublements abrégés : *un(e) pharmacien(ne), cher-e-s étudiant-e-s, les directeurs/trices*. Outre les difficultés déjà mentionnées, ils créent des formes inexistantes en français, notamment à cause des accents ou des changements de finale.
- Si vous utilisez le dédoublement, accordez néanmoins les adjectifs au masculin pluriel, et faites les reprises avec un pronom masculin pluriel : *Les étudiants et les étudiantes diplômés cette année sont invités à s'inscrire avant le 24 octobre. Ils pourront ainsi bénéficier d'une attestation.*
- [...]. »

Nous renvoyons le lecteur au guide pour l'ensemble des recommandations, ainsi que pour des explications complémentaires à leur sujet.

Ces recommandations sont générales. Leur application peut varier en fonction du type de document.

²³ Nous recommandons de ne pas limiter cette règle aux seuls prénoms féminins !

Dans les textes de référence tel que le règlement des études et des examens, indiquez en tête de document la notification suivante : *les termes utilisés dans le présent document sont entendus dans leur sens épïcène, de sorte qu'ils visent à la fois les hommes et les femmes.*

Dans un message adressé à plusieurs personnes à la fois (lettre, courrier électronique, affiche, ...), le dédoublement en entier ou abrégé, plutôt que la formulation épïcène, peut renforcer la proximité avec le destinataire.

Inclusion des personnes trans*

Certaines personnes se sentent femme ou homme indépendamment du sexe biologique, d'autres un mélange des deux ou ne sentent aucun des deux, d'autres encore ressentent leur identité comme fluide.

Dans tous les cas, il convient de respecter la diversité et la complexité de chaque individu et de lui permettre de s'épanouir et de s'exprimer au quotidien.

En Belgique, depuis 2014, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (dite « loi genre ») est étendue à l'identité de genre et l'expression de genre. Toute discrimination sur base de l'identité de genre et de l'expression de genre est désormais spécifiquement prohibée.

En Fédération Wallonie-Bruxelles, le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination interdit toute forme de discrimination fondée sur le sexe, et les critères assimilés que sont maintenant le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre dans l'enseignement prodigué en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le 25 juin 2017, le Code civil belge a été modifié en vue de permettre aux personnes ayant la conviction que le sexe mentionné dans leur acte de naissance ne correspond à leur identité de genre vécue intimement de faire une déclaration à l'officier de l'état civil de la rédaction d'un acte de modification de l'enregistrement du sexe dans les registres de l'état civil.

Dans le cadre de notre sprint, nous avons abordé la problématique des sanitaires et des vestiaires pour les personnes trans*. Nous avons également eu à cœur le respect de la vie privée, notamment en réfléchissant aux situations pouvant amener à révéler une homosexualité/ bisexualité ou la transidentité d'une personne sans son consentement (« outing »).

Une enquête²⁴ réalisée par l'ARES auprès des établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles en 2017, tous niveaux confondus, montre que les principales demandes évoquées par les étudiants trans* dans ce cadre portent sur :

- la reconnaissance de leur identité et la sensibilisation des autres étudiants et des enseignants aux thématiques trans* ;
- la discrétion, voire la confidentialité, quant à leur vie privée ;
- le changement du prénom et/ou de la photo dans les bases de données ou le diplôme.

Nous reprenons l'essentiel des recommandations du Guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans* dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Une personne de référence clairement identifiée

« Les démarches sont souvent peu aisées pour les personnes trans au sein des établissements et de leur administration. Aussi, l'identification d'une personne de référence, formée à la problématique, constitue une aide non négligeable.

Il est important que cette personne de référence puisse être clairement identifiée, par exemple via le site web de l'établissement, sur la page des inscriptions, et auprès des personnels administratifs susceptibles de répondre aux demandes des personnes trans ».

²⁴ Mentionnée dans le guide d'accompagnement pour l'inclusion des personnes trans dans l'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles.

En attendant la désignation d'une telle personne de référence, nous suggérons que Nathalie Grandjean au vu de ses connaissances en ce domaine puisse remplir cette mission, dans le respect de sa charge de travail.

Sensibilisation des enseignants et des étudiants

La personne de référence aurait également comme mission de sensibiliser notre communauté universitaire à cette thématique et de promouvoir des initiatives d'inclusion des personnes trans*.

Approche proactive de l'information

« Former et informer les autorités, les enseignant-e-s et l'ensemble des membres du personnel, professoral et administratif, permet de mieux cerner les enjeux et d'y apporter des réponses pertinentes. D'une manière générale, une approche proactive de l'information permet d'anticiper les problèmes. »

Politique claire d'égalité et de diversité

« Outre l'organisation d'actions de sensibilisation au sein de l'établissement et d'interventions auprès de l'ensemble des acteurs visés et/ou des étudiant-e-s, la mise en place d'une politique relative à la diversité et à l'égalité des chances en intégrant la thématique des personnes trans et une politique anti-harcèlement et anti-discrimination exemplaires et l'affichage explicite, par l'établissement de son soutien aux étudiant-e-s trans, améliore significativement les réactions des autres étudiant-e-s.

Aussi, une politique claire d'égalité et de diversité peut amener à la rédaction d'une charte des valeurs de l'établissement, voire à une modification du règlement disciplinaire afin de le rendre plus contraignant face à des situations de discrimination et/ou de harcèlement. »

Environnement trans friendly

Le prénom social, d'usage

« L'utilisation du prénom social ou prénom d'usage est une étape importante pour l'étudiant-e trans. Dans une perspective de respect de la dignité et de promotion du bien-être de chacun-e, il convient de faire usage du prénom social de l'étudiant-e trans qui en a fait la demande, par exemple auprès de la personne de référence. »

Nous recommandons donc d'ajouter la modification du prénom d'usage pour des raisons de transidentité à la liste des critères admis pour demander à utiliser un prénom d'usage²⁵.

Il faudra bien informer le demandeur des conséquences du prénom d'usage (voir chapitre suivant).

Rappelons que tout citoyen belge majeur peut changer officiellement de prénom en introduisant une demande auprès du Service Public Fédéral Justice²⁶. Cette procédure dure en moyenne entre

²⁵ Cette possibilité n'est actuellement pas offerte dans NOE Enseignement (volet inscriptions).

6 mois et 1 an, au terme de laquelle la personne doit encore faire enregistrer la modification au Service de l'état civil de sa commune.

A l'issue de cet enregistrement, la personne doit se rendre au Service des inscriptions²⁷ ou au Service des ressources humaines de l'UNamur, munie d'une copie conforme ou d'un extrait de l'acte de naissance afin de procéder à la modification du prénom officiel.

La demande d'utilisation d'un prénom d'usage à l'UNamur n'est pas conditionnée à une éventuelle demande auprès du Service Public Fédéral Justice.

Signalons que le recours à un prénom d'usage n'aura pas d'effet sur la forme des courriers envoyés au demandeur : le texte continuera à être accordé sur le genre déclaré à l'état civil²⁸.

En clair, nous ne recommandons pas actuellement d'offrir la possibilité de signaler à l'UNamur une identité de genre différente de celle déclarée à l'état civil, notamment en raison des facilités offertes par la nouvelle législation²⁹.

Les vestiaires et toilettes

L'Université de Liège étudie la possibilité d'installer sur ses campus des toilettes « neutres » pour les étudiants transgenres.

A priori, nous aurions aimé recommander à l'UNamur d'installer progressivement des sanitaires unisexes sur l'ensemble du campus, afin de ne pas stigmatiser les utilisateurs des toilettes « neutres ».

Malheureusement, la législation relative à l'aménagement des équipements³⁰ prévoit que des toilettes complètement séparées pour les hommes et pour les femmes doivent être mises à disposition :

Art. 47.- Il est prévu des vestiaires, des douches et des toilettes séparés pour les hommes et pour les femmes.

Art. 58.- Les toilettes comprennent un ou plusieurs W.-C. individuels et le cas échéant, des urinoirs, avec un ou plusieurs lavabos.

Les toilettes sont complètement séparées pour les hommes et pour les femmes, et se situent à proximité de leur poste de travail, des locaux de repos, des vestiaires et des douches.

Les travailleurs doivent pouvoir se rendre librement aux toilettes.

Pourtant, les « espaces séparés par genre sont souvent des endroits d'exclusion et de discrimination pour les personnes trans*. Il est donc conseillé d'utiliser les infrastructures en considération de son identité de genre et expression de genre ainsi que de son niveau de confort

²⁶ Le nouveau prénom souhaité doit correspondre à l'identité de genre intimement vécue. On peut également opter pour un prénom neutre du point de vue du genre.

²⁷ L'historique des changements de nom (prénom) n'est actuellement pas garanti.

²⁸ Cette situation peut sembler en contradiction avec le souci de ne pas révéler la transidentité d'une personne sans son consentement, même si ce risque ne concerne que le courrier privé et est donc limité. Il est impératif d'en informer le demandeur.

²⁹ La loi du 25 juin 2017 facilite (plus d'exigences médicales) et accélère (6 mois) grandement la procédure de demande de modification du M/F sur l'acte de naissance.

³⁰ Arrêté royal du 10 octobre 2012 fixant les exigences de base générales auxquelles les lieux de travail doivent répondre

personnel. En fonction de la situation et du contexte, l'installation de toilettes non-sexospécifiques ou d'horaires établis pour l'utilisation des vestiaires peuvent constituer des pistes de solution. »³¹

Les civilités

Nous avons déjà abordé la thématique de l'abandon de *Mademoiselle*.

Certains estiment que l'obligation pour une personne trans* de s'identifier par *Monsieur* ou *Madame* peut constituer une atteinte au respect de sa vie privée.

Nous recommandons qu'il ne soit plus fait mention d'une civilité dans l'adresse d'un courrier, particulièrement lors d'un envoi massif de courriers, sauf si la nature officielle du courrier et/ou celle du destinataire l'exige.

Si on mentionne néanmoins une civilité sur une enveloppe, il est recommandé d'utiliser les formes abrégées *M.* et *Mme.*

A l'intérieur d'un courrier ou dans un courriel, nous recommandons l'usage de formules telles que *Madame, Monsieur* (sans le prénom ni le nom) si on s'adresse à une personne ou *Mesdames, Messieurs, chers collègues* ou *chers étudiants* dans le cas contraire.

La date de naissance

Sur certains documents de l'université, la date de naissance est précédée de la mention *Né* ou *Née*, donnant ainsi une indication non sollicitée sur le genre de la personne.

S'il est nécessaire de préciser la date de naissance³² sur un document potentiellement accessible à des personnes non soumises à un devoir de discrétion (ex. la carte d'étudiant), et que la nature de la date doit être précisée, nous recommandons d'utiliser le libellé *Date de naissance* ou, à défaut, la forme inclusive *Né·e*.

La photographie d'identité

Comme mentionné plus haut, le changement de la photo dans les bases de données constitue l'une des principales demandes des étudiants trans*.

A l'UNamur, une telle demande est rencontrée grâce à NOE Enseignement et à l'application *Photo de l'étudiant*³³ qui permet à un étudiant de déposer sa photo d'identité par le biais d'un formulaire web³⁴.

Il pourrait être utile de connaître ce qu'il advient de la photographie ainsi déposée. En particulier, la nouvelle photographie remplace-t-elle bien partout l'ancienne³⁵ ?

³¹ *Guide d'accompagnement pour les personnes trans* au travail*, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes.

³² Rappelons que, comme toute donnée à caractère personnel, la date de naissance ne peut être collectée que pour des finalités déterminées, explicites et légitimes. Les traitements de telles données doivent être pertinents, nécessaires et proportionnels au regard des finalités poursuivies.

³³ <https://www.unamur.be/apps-photo/>

³⁴ On vérifie qu'il s'agit bien d'une photo d'identité, mais pas la correspondance de la photo avec le visage de l'étudiant.

Nous suggérons que le chargé de mission à la simplification administrative et le coordinateur du projet IAKA instruisent cette question.

³⁵ Un étudiant peut télécharger autant de fois qu'il veut une nouvelle photo mais doit contacter le Service des inscriptions (SI) s'il souhaite une nouvelle carte. Dans ce cas, il vient payer le prix du duplicata (sauf si la carte a plus de trois ans) et le SI génère ensuite une nouvelle carte d'étudiant.

Nom et prénom d'usage

Les membres du personnel, mais aussi les étudiants de l'UNamur, peuvent demander à se faire connaître sous un nom (et/ou un prénom) différent de celui enregistré à l'état civil.

Ce nom (prénom) d'usage peut être utile, voire socialement nécessaire. Le nom (prénom) d'usage, s'il existe, sera utilisé pour toutes les communications sortant du champ visé par le nom officiel et par celui visé par le nom de publication.

Cas envisagés

Dans le sprint consacré au nom et aux prénoms, nous envisagions initialement plusieurs cas de noms d'usage pour les membres du personnel :

1. Le nom (prénom) d'usage est indiqué sur le document d'identité.
2. Le nom d'usage est un nom de convenance formé par réduction, augmentation, altération mineure, du nom officiel.

Ex. : *Dominique de Villepin*, dont le nom complet est *Dominique Galouzeau de Villepin*.

3. Le prénom d'usage est un des prénoms mentionnés dans le document d'identité, ou une déformation légère d'un de ces prénoms.

Ex. : *Claude* pour *Jean-Claude*, *Natacha* pour *Nathalie*.

4. Le nom d'usage ou le prénom d'usage est un pseudonyme³⁶.

Ex. : *Johnny Hallyday* pour *Jean-Philippe Smet*.

5. Le nom d'usage ou le prénom d'usage est un surnom³⁷.

Les trois premiers cas ne posent pas de problème. Le quatrième cas rencontre souvent des situations légitimes, mais doit être encadré pour éviter des dérives (voir infra). Le cinquième cas est rejeté.

Ce sprint permet d'ajouter deux cas supplémentaires :

6. Le nom d'usage est formé du nom de famille officiel du conjoint, combiné ou non avec le nom officiel du demandeur³⁸.

Ex. : *Durant*, *Dupont-Durant* ou *Durant-Dupont* pour *Madame Dupont, épouse de Monsieur Durant*.

7. Le prénom d'usage correspond à l'identité de genre si elle diffère du genre enregistré à l'état civil.

Pour les étudiants, le sprint consacré au nom et aux prénoms ne recommandait pas de permettre aux étudiants de disposer d'un nom d'usage, sauf pour une raison impérieuse (sécurité de l'étudiant). Nous recommandons de permettre également les cas 6 et 7 aux étudiants.

³⁶ Pseudonyme = nom d'emprunt qu'une personne porte pour exercer une activité sous un autre nom que celui de son identité officielle. Le pseudonyme se distingue du surnom en ceci qu'il est choisi par la personne qui le porte au lieu de lui être attribué par un tiers (Wikipédia).

³⁷ Surnom = nom ou prénom formé d'un terme mettant généralement en relief des particularités physiques ou morales (Wikipédia).

³⁸ Conjoint et demandeur sont utilisés au sens épïcène.

Procédures

Un membre du personnel doit adresser sa demande d'acceptation du nom (prénom) d'usage au directeur du Service des ressources humaines. Nous recommandons que les étudiants adressent leur demande d'acceptation au Centre médico-psychologique (CMP).

Cette demande doit être motivée, surtout pour le cas n°4 (pseudonyme).

Les services chargés d'instruire ces demandes devraient disposer d'une liste de raisons qui concourent à accepter un pseudonyme. Ils devraient pouvoir consulter des personnes-conseils auxquelles ils peuvent s'adresser, notamment lorsqu'ils rencontrent de nouvelles situations. La liste des critères d'admissibilité des demandes doit être accessible aux demandeurs et elle doit être mise à jour, le cas échéant. Cette liste devrait être approuvée par une autorité supérieure, par exemple par le Conseil rectoral.

Un schéma succinct d'une procédure possible est présentée en annexe. Ce schéma doit être complété, notamment au niveau des informations demandées. Une réflexion doit également menée sur les actions qui doivent être prises par les différents services et facultés lorsqu'une demande de nom d'usage est acceptée.

Conséquences

Il faudra bien informer le demandeur des conséquences de l'utilisation d'un nom (prénom) d'usage³⁹ :

- Le nom (prénom) d'usage sera utilisé dans toute communication interne de l'université (courrier individuel, listings d'examen, carte d'étudiant, ...).
- Le nom (prénom) officiel continuera à être utilisé partout où la loi l'exige : documents officiels (diplôme, certificat, ...), attestations ou autre document émis à destination de l'extérieur (transports publics, mutuelles, bourses d'étude, CPAS, Erasmus et mobilité, ...).

Le recours à un prénom d'usage n'aura pas d'effet sur la forme des courriers envoyés au demandeur : le texte continuera à être accordé sur le genre déclaré à l'état civil.

L'eID et l'alias de l'adresse de courrier électronique sont formés sur base du prénom et du nom de la personne. Que se passe-t-il en cas de demande de nom (prénom) d'usage ?

eID

L'eID n'est pas une donnée à caractère public⁴⁰. Néanmoins, il est utopique de penser qu'il s'agit d'une information confidentielle, puisque son mode de formation est bien connu⁴¹. Tout eID utilisé est conservé indéfiniment, afin qu'il ne puisse être réaffecté à une autre personne et entraîner des usages non sollicités.

³⁹ Il faudra toutefois du temps pour adapter les applications informatiques (NOE, Référentiel, Annuaire, ...).

⁴⁰ On devrait s'abstenir de mentionner les eID dans des listes publiques.

⁴¹ Initiale du prénom, suivi du nom, le tout tronqué après 8 caractères. Si l'eID ainsi formé existe déjà, l'initiale est placée à la fin. Si on n'obtient toujours pas un eID non affecté, on recommence le processus avec deux lettres du prénom, puis trois, ...

Modifier l'eID d'une personne est une opération délicate et très lourde⁴², surtout si ce changement doit être opéré après que l'eID a été utilisé par son titulaire.

Pour ces raisons – non réutilisation des eID, changement administrativement coûteux et risques pour le titulaire – nous ne recommandons pas de modifier l'eID pour qu'il se base sur le nom (prénom) d'usage.

Alias de courrier électronique

L'alias d'une adresse de courrier électronique est la partie de l'adresse qui se trouve à gauche du caractère @. La partie située à droite est dénommée le domaine.

En cas d'utilisation d'un nom (prénom) d'usage, un nouvel alias est créé, puisque le nom (prénom) d'usage est le vecteur de la communication interne.

Mais que devient l'ancien alias, formé sur base du prénom et du nom officiel ? Trois cas sont possibles :

- Conserver l'ancien alias⁴³
Garder l'ancien alias permet de continuer à recevoir des courriels envoyés par des correspondants, surtout extérieur à l'UNamur, qui ne sont pas au courant du changement de nom (prénom).
- Supprimer l'ancien alias après un délai de transition
Supprimer l'alias permet d'éviter des confusions (s'agit-il de la même personne). Une période de transition où les deux alias coexistent permet d'informer les correspondants.
- Supprimer directement l'ancien alias
La suppression immédiate de l'ancien alias est nécessaire si le changement de nom est motivé par des raisons de sécurité. En effet, un courrier envoyé à l'ancien alias ne va pas entraîner l'envoi d'un message technique notifiant un alias inexistant, ce qui peut donner une indication de la présence à l'UNamur du destinataire visé.

Chaque possibilité a donc des avantages et des inconvénients dont la portée peut différer d'une situation humaine à l'autre.

Aussi, nous recommandons que le choix puisse être opéré par le demandeur, dûment éclairé.

Ici aussi, les opérations techniques de création/suppression d'un alias peuvent être moins coûteuses si elles sont effectuées très tôt, c'est-à-dire avant que du courrier n'ait été envoyé à l'ancien alias.

On peut en déduire qu'il faudrait informer les membre du personnel et les étudiants le plus tôt possible, par exemple au moment de la signature du contrat ou de l'inscription . Cette recommandation est toutefois à mettre en balance avec le souhait d'éviter trop de demandes de nom (prénom) d'usage.

Il faudra continuer la réflexion sur les conséquences d'un nom (prénom) d'usage qui ferait l'objet d'une demande de modification ou de suppression.

⁴² L'eID est enregistré dans de nombreuses bases de données. Sa modification demande l'intervention coordonnée de plusieurs personnes, dans des services différents.

⁴³ Tant que la personne a droit à une adresse de courrier électronique *unamur.be*

Annexes

Glossaire

Cisgenre (personne)

Personne dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au sexe qui leur a été assigné à la naissance, ainsi qu'aux attentes sociales liées à leur genre⁴⁴.

Coming-out

Démarche volontaire d'une personne visant à révéler son homosexualité/sa bisexualité ou sa transidentité.

Écriture inclusive

Ensemble d'attentions graphiques et syntaxiques permettant d'assurer une égalité des représentations entre les femmes et les hommes.⁴⁵

Cette graphie se base sur trois principes :

- Le fait d'accorder les fonctions, métiers, grades et titres en fonction du genre.
- L'utilisation à la fois du féminin ET du masculin quand on parle d'un groupe de personnes, soit par l'utilisation de ce qu'on appelle la double-flexion – « les candidates et candidats » –, soit par le recours au « point milieu » – « les candidat·e·s » –, soit enfin par une reformulation épïcène – « les personnalités candidates ».
- On tente d'éviter le recours aux termes « Femme » et « Homme » avec une majuscule de prestige et on préfère des termes plus neutres, comme « droits humains » plutôt que « droits de l'homme ».⁴⁶

Épicène (mot)

Mot qui n'est pas marqué du point de vue du genre grammatical et peut être employé au masculin et au féminin sans variation de forme⁴⁷.

Expression de genre

Manière dont les personnes expriment leur identité de genre (vêtements, coiffure, langage, attitudes, etc.) et manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre ne correspond pas forcément au genre assigné à la naissance.⁴⁸

⁴⁴ Les personnes trans et intersexuées, Commission européenne, glossaire des termes clés.

⁴⁵ <https://www.motsclés.net/ecriture-inclusive/>

⁴⁶ Camille Bordenet, *Égalité femmes-hommes : l'écriture dite « inclusive », sujet qui divise*, Le Monde, 7 octobre 2017.

⁴⁷ Wikipédia.

⁴⁸ « Guide d'accompagnement pour les personnes trans au travail », Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) – p.4.

Genre

Concept binaire qui se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes qui sont acquises, susceptibles de changer avec le temps et largement variables tant à l'intérieur que parmi les différentes cultures⁴⁹. Rôles, comportements, activités et attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriés pour les femmes et les hommes (féminin/masculin)⁵⁰.

Identité de genre

Genre auquel une personne s'identifie. Selon les situations et les moments, les personnes s'identifient au genre assigné à leur naissance (cisgenre), à un autre genre (transgenre), ou à aucun genre particulier (agenre)⁵¹.

Intersexe (personne)

Personne présentant des caractéristiques physiques, génétiques et/ou hormonales qui ne sont pas exclusivement mâles ou exclusivement femelles, mais qui appartiennent typiquement aux deux, soit à aucun des deux⁵².

LGBT

Acronyme de lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres.

Orientation sexuelle

Capacité de chacun de ressentir une profonde attirance émotionnelle, affective, physique et/ou sexuelle envers des individus du même sexe et/ou d'un autre sexe.

Les différentes orientations sexuelles peuvent être : hétérosexuel·le, homosexuel·le, bisexuel·le, etc.

Outing

Le fait de révéler l'homosexualité/la bisexualité ou la transidentité d'une personne sans son consentement, voire contre sa volonté.

Sexe

Différences biologiques entre les femmes et les hommes⁵³.

⁴⁹ Commission européenne, 100 mots pour l'égalité.

⁵⁰ <http://www.ettoitescase.be/lexique.php>

⁵¹ Définitions issues des travaux parlementaires relatifs au projet de loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes en vue de l'étendre à l'identité et l'expression de genre, Chambre des Représentants de Belgique, 24 mars 2014, Doc 53-3483/001.

⁵² SOS-homophobie.org

⁵³ Conseil de l'Europe, *Les droits des personnes transgenres dans les États membres de l'Union européenne*, 2010.

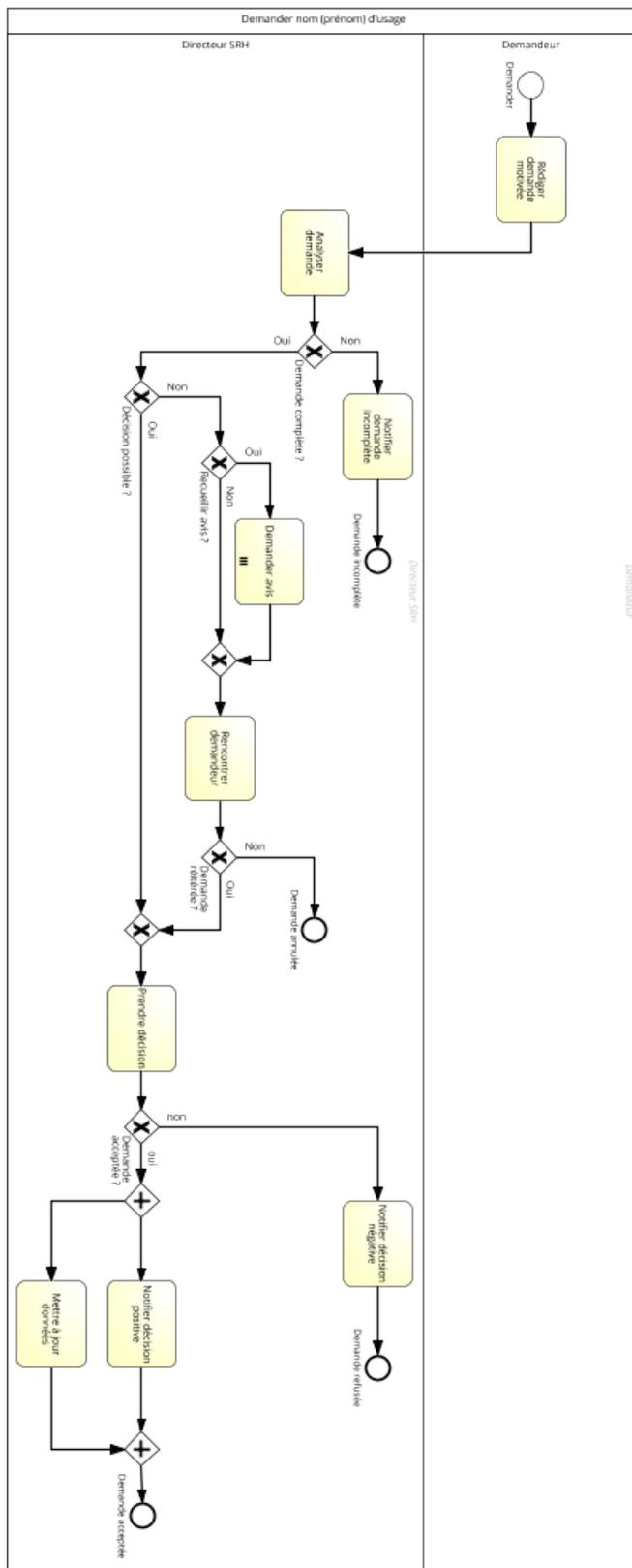
Transgenre

Personne dont l'identité de genre est différente de celle associée habituellement au genre assigné à la naissance⁵⁴.

On utilise également le terme trans*.

⁵⁴ **ibid.**

Schéma succinct de la procédure de demande de nom (prénom) d'usage⁵⁵



⁵⁵ Cas où le demandeur est membre du personnel.

Féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre

Liste de différents noms de métiers, grades couramment utilisés au sein de l'université, extraite du document « Mettre au féminin, guide de féminisation des noms de métier, fonction, grade et titre » (3^{ème} édition) publié par le Service de la langue française et en collaboration avec la Direction de l'Égalité des chances.⁵⁶

Cette liste a été initialement extraite par Philippe Lapière.

Un	Une
Académique bénévole	Académique bénévole
Académique invité	Académique invitée
Académique nomination conjointe	Académique nomination conjointe
Académique visiteur	Académique visiteuse
Administrateur	Administratrice
Agent	Agente
Agent qualifié	Agente qualifiée
Agent spécialisé	Agente spécialisée
Agent spécialisé en chef	Agente spécialisée en chef
Agrégé	Agrégée
Agrégé de faculté	Agrégée de faculté
Analyste de programmation	Analyste de programmation
Animalier	Animalière
Appariteur	Apparitrice
Architecte	Architecte
Architecte chef de service	Architecte cheffe de service
Architecte directeur	Architecte directrice
Architecte principal	Architecte principale
Aspirant	Aspirante
Assistant	Assistante
Assistant de recherche	Assistante de recherche
Assistant de recherche avec thèse	Assistante de recherche avec thèse
Assistant social	Assistante sociale
Assistant social de 1 ^{ère} classe	Assistante sociale de 1 ^{ère} classe
Assistant social en chef	Assistante sociale en chef
Assistant social en chef principal	Assistante sociale en chef principale
Assistant social principal	Assistante sociale principale
Assistant volontaire	Assistante volontaire
ATG bénévole	ATG bénévole
ATG intérimaire	ATG intérimaire
ATG stagiaire	ATG stagiaire
Attaché	Attachée
Attaché principal	Attachée principale
Bachelier	Bachelière
Bénévole	Bénévole
Bibliothécaire	Bibliothécaire
Boursier	Boursière
Boursier doc	Boursière doc
Boursier formation	Boursière formation
Boursier hors barème	Boursière hors barème
Boursier post-doc	Boursière post-doc

⁵⁶ L'url de cet ouvrage est cryptique. Allez sur le site <http://www.languefrancaise.cfwb.be> ou faites une recherche sur « mettre au féminin » dans votre moteur de recherche favori.

Catalographe	Catalographe
Chargé d'enseignement	Chargée d'enseignement
Chargé d'enseignement horaire	Chargée d'enseignement horaire
Chargé de cours	Chargée de cours
Chargé de cours associé temps plein	Chargée de cours associée temps plein
Chargé de cours temps partiel	Chargée de cours temps partiel
Chargé de cours temps plein	Chargée de cours temps plein
Chargé de cours visiteur temps partiel	Chargée de cours visiteuse temps partiel
Chargé de recherche	Chargée de recherche
Chauffeur	Chauffeuse
Chef de travaux	Cheffe de travaux
Chef opérateur mécanographe	Cheffe opératrice mécanographe
Chef programmeur	Cheffe programmeuse
Chercheur qualifié	Chercheuse qualifiée
Chercheur visiteur	Chercheuse visiteuse
Collaborateur didactique	Collaboratrice didactique
Collaborateur scientifique	Collaboratrice scientifique
Comptable	Comptable
Conseiller	Conseillère
Conservateur	Conservatrice
Conservateur agrégé	Conservatrice agrégée
Consultant	Consultante
Coordinateur scientifique	Coordinatrice scientifique
Cuisinier	Cuisinière
Curé de paroisse	/
Dessinateur	Dessinatrice
Directeur	Directrice
Directeur de recherche	Directrice de recherche
Directeur général	Directrice générale
Directeur logisticien de recherche	Directrice logisticienne de recherche
Docteur	Docteure
Doctorand	Doctorande
Documentaliste	Documentaliste
Doreur	Doreuse
Doyen	Doyenne
Employeur	Employeuse
Gestionnaire	Gestionnaire
Graphiste	Graphiste
Honoraire	Honoraire
Infirmier en chef	Infirmière en chef
Infirmier en chef adjoint	Infirmière en chef adjointe
Infirmier en chef principal	Infirmière en chef principale
Infirmier gradué	Infirmière graduée
Infirmier gradué de 1 ^{ère} classe	Infirmière graduée de 1 ^{ère} classe
Infirmier gradué principal	Infirmière graduée principale
Infirmier social	Infirmière sociale
Infirmier social de 1 ^{ère} classe	Infirmière sociale de 1 ^{ère} classe
Infirmier social en chef adjoint	Infirmière sociale en chef adjointe
Informaticien	Informaticienne
Informaticien directeur	Informaticienne directrice
Informaticien expert	Informaticienne experte
Ingénieur	Ingénieure
Ingénieur civil	Ingénieure civile
Ingénieur en chef directeur	Ingénieure en chef directrice
Ingénieur industriel	Ingénieure industrielle
Ingénieur industriel en chef	Ingénieure industrielle en chef
Ingénieur industriel en chef principal	Ingénieure industrielle en chef principale

Ingénieur industriel principal	Ingénieure industrielle principale
Ingénieur principal	Ingénieure principale
Ingénieur principal chef de service	Ingénieure principale cheffe de service
Jobiste employé	Jobiste employée
Jobiste étudiant	Jobiste étudiante
Lecteur	Lectrice
Logisticien de recherche	Logisticienne de recherche
Logisticien de recherche en chef	Logisticienne de recherche en chef
Logisticien de recherche principal	Logisticienne de recherche principale
Logopède	Logopède
Logopède de 1 ^{ère} classe	Logopède de 1 ^{ère} classe
Logopède en chef	Logopède en chef
Logopède en chef adjoint	Logopède en chef adjointe
Logopède en chef principal	Logopède en chef principale
Logopède principal	Logopède principale
Maître de langues	Maître de langues
Maître de langues principal	Maître de langues principale
Maître de recherche	Maître de recherche
Maître en didactique	Maître en didactique
Maître en didactique principal	Maître en didactique principale
Menuisier	Menuisière
Opérateur mécanographe	Opératrice mécanographe
Ouvrier	Ouvrière
Ouvrier d'entretien	Ouvrière d'entretien
Ouvrier horaire	Ouvrière horaire
Peintre	Peintre
Plombier	Plombière
Premier agent spécialisé	Première agente spécialisée
Premier agent spécialisé en chef	Première agente spécialisée en chef
Premier agent spécialisé en chef principal	Première agente spécialisée en chef principale
Premier agent spécialisé principal	Première agente spécialisée principale
Premier assistant	Première assistante
Premier attaché	Première attachée
Premier chef d'atelier	Première cheffe d'atelier
Premier conseiller	Première conseillère
Premier logisticien de recherche	Première logisticienne de recherche
Premier maître de langue	Première maître de langue
Premier maître en didactique	Première maître en didactique
Premier technicien	Première technicienne
Premier vice-recteur	Première vice-rectrice
Professeur	Professeure
Professeur émérite	Professeure émérite
Professeur honoraire	Professeure honoraire
Professeur ordinaire	Professeure ordinaire
Professeur ordinaire émérite	Professeure ordinaire émérite
Professeur ordinaire honoraire	Professeure ordinaire honoraire
Professeur temps partiel	Professeure temps partiel
Professeur temps plein	Professeure temps plein
Professeur visiteur temps partiel	Professeure visiteur temps partiel
Programmeur	Programmeuse
Prosecteur	Prosectrice
Puériculteur	Puéricultrice
Recteur	Rectrice
Relieur	Relieuse
Scientifique bénévole	Scientifique bénévole
Scientifique intérimaire	Scientifique intérimaire
Secrétaire	Secrétaire

Secrétaire d'administration	Secrétaire d'administration
Secrétaire d'édition	Secrétaire d'édition
Stagiaire	Stagiaire
Stagiaire non rémunéré	Stagiaire non rémunérée
Suppléant temps partiel	Suppléante temps partiel
Technicien	Technicienne
Technicien adjoint	Technicienne adjointe
Veilleur technologique	Veilleuse technologique
Vice-recteur	Vice-rectrice
Visiteur	Visiteuse

PV/CA686/2018-90 (OJ/CA686/2018-80) : TITRE PORTE PAR LES CHARGES DE COURS ET PROFESSEURS VISITEURS

Communiqué de la décision :

Le Conseil d'administration décide que le titre porté par une personne à qui l'UNamur confie un enseignement s'aligne dorénavant sur le titre que celle-ci porte dans l'université dont elle est membre du personnel académique, conformément au statut du personnel académique (article 14), et que le qualificatif de "VISITEUR" est remplacé par celui de "INVITE".

Le Conseil d'administration demande à la Commission du statut du personnel académique d'intégrer ce changement dans le statut du personnel académique lors de sa prochaine révision