

RAPPORT
SUR L'ÉTAT DE
L'ÉGALITÉ DE GENRE

À L'UMONS

2016

CATHERINE GRAVET

Introduction

Chaque année, la Journée internationale des droits des femmes est l'occasion de lire de nombreux articles mettant en avant au pire les reculs, au mieux les progrès engrangés en matière d'égalité des sexes. Souvent les journalistes stigmatisent la stagnation qu'ils attribuent au manque d'actions des responsables, en particulier en dehors de l'Europe. Les pays arabes ou musulmans sont particulièrement visés : les féministes islamiques accusent par exemple les théologiens de mal interpréter les textes sacrés pour continuer d'asservir les femmes. Beaucoup de contraintes pèsent sur les femmes en Islam, selon les pays : interdictions de voter, de conduire, de disposer de son argent, de sortir, obligation de porter le voile, etc.

Pour la Belgique, l'égalité n'est pas encore atteinte. *Le Soir* a montré « la subsistance d'inégalités entre les sexes au quotidien » mais a relativisé : « parfois aux dépens des messieurs » (8 mars 2016, pp. 20-21). En matière de « Pouvoir » en tous les cas le nombre d'élus (élections fédérales 2014) dépasse de loin le nombre d'élues (42,4 %). Les écarts salariaux restent importants : en 2013, sur l'ensemble de l'année, il s'élevait à 22 % aux dépens des femmes, en raison principalement du travail à temps partiel, plus fréquent chez les femmes. Il est vrai qu'en terme de formation, 50,7 % des filles obtiennent un diplôme de l'enseignement supérieur pour seulement 37,1 % des garçons.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a fort à faire. La porte-parole, Élodie Debrumetz, explique que les femmes font l'objet de discriminations plus graves que les hommes et que sept plaintes sur dix concernent le monde du travail : discriminations à l'embauche, harcèlements, licenciements abusifs... Une étude de 2010 fait état de discriminations en raison de la grossesse : trois femmes sur quatre y auraient été confrontées (*Ibidem*).

Un bref article paru dans *Trends Tendances* le 14 juillet 2016 évoque trois études universitaires qui démontrent que « Statistiques à l'appui, c'est lorsque tout va mal qu'on embauche ou qu'on élit des femmes. » Une étude montrerait qu'entre 2004 et 2013, sur 2.500 sociétés, les femmes PDG ont été virées à 38%, contre seulement 27% pour les hommes. Les femmes ne seraient plus seulement confrontées au « plafond de verre » qui les empêche d'accéder aux plus hauts postes, mais désormais à une « falaise de verre » dans la mesure où elles « prennent des jobs plus risqués, mais malheureusement ne sont pas récompensées pour ce courage [et même] davantage menacées de chuter que les hommes. » Les promotions accordées aux femmes seraient donc un pis-aller en temps de crise ! Facile dès lors de se débarrasser d'elles si elles ne trouvent pas de solution miracle. Les préjugés sont tenaces. À l'Université aussi.

Au Parlement de la Communauté française en Belgique, les députées ne manquent pas d'interpeller les ministres sur la question. Dernière interpellation en date, celle de Mme Carine Lecomte à M. Jean-Claude Marcourt, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias, intitulée « Mixité de genre dans l'enseignement supérieur » (Article

76 du règlement) (voir Compte rendu de la séance du 12 juillet 2016). Mme Carine Lecomte rappelle entre autres que 10 % seulement des professeurs ordinaires sont des femmes dans les universités francophones, et qu'un budget de 150 000 euros a été octroyé aux six universités et le FNRS, pour développer la politique du genre au sein des institutions et s'assurer de l'égalité hommes/femmes tout au long des carrières scientifiques. Elle se réjouit, non pas des inégalités, mais bien de l'initiative, et demande un état des lieux des actions menées dans ce cadre, notamment par les personnes de contact genre. Dans sa réponse, le ministre Marcourt insiste sur la collaboration avec la ministre Simonis sur plusieurs dossiers transversaux et sur les avancées de nombreux dossiers en cours : le nouveau statut du Comité Femmes & Sciences, le projet de master interuniversitaire en études de genre, le *gendermainstreaming*, les subventions à la recherche et à la formation en matière de genre (colloque sur le biais de genre dans la recherche scientifique, séminaires, formations organisées par l'Université des femmes...)

À propos de la mixité dans les différentes filières, en réponse toujours à l'interpellation de Mme Carine Lecomte, le ministre précise qu'il n'a pas le temps de « faire une analyse exhaustive de la question » tant le sujet est complexe ; il avance également une opinion : « Le sujet est passionnant [...] Une bonne information permet certainement de mieux cibler les secteurs où un déséquilibre frappant est observé. Mais il faut aussi se poser la question de savoir si le but est d'atteindre la parité dans toutes les filières. Car il est assez logique que des différences puissent apparaître, que certaines filières soient plus convoitées par un genre ou l'autre. Ce n'est pas spécialement problématique. »

Ce qui est plus inquiétant, selon le ministre, c'est d'observer « une déperdition des femmes tout au long des carrières scientifiques ou académiques, phénomène que certains appellent le 'tuyau percé' ». Il insiste : des mesures doivent être prises, et il propose concrètement d'appliquer le « quota par cascades » dans le cadre des promotions. Il s'agit de faire correspondre, lors de chaque promotion, le pourcentage de promotions hommes/femmes aux pourcentages hommes/femmes de la catégorie de départ. On sait que l'une des causes du déficit des femmes dans les postes de promotion est qu'elles renoncent à candidater. Et de préciser l'argument majeur : c'est une question d'*efficacité* pour les institutions. L'argument est de taille à l'heure où la compétitivité s'installe au sein des universités pour tenter d'évaluer leur potentiel.

Pour rappel, dès 2009, le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'était engagé à prendre des mesures visant à encourager l'égalité entre les hommes et les femmes à l'Université et en particulier dans les carrières scientifiques. Dans ce cadre, une première subvention de 150.000 euros avait été répartie entre les Universités francophones. Les institutions ont ainsi mis en place des « personnes de contact genre » dont la mission a été définie par un cahier des charges. Il s'agissait d'abord d'établir un état des lieux de l'égalité hommes / femmes dans chaque institution. Fin 2014, cet « état des lieux » a vu le jour et est disponible sur le site de l'UMONS. Il présentait un certain nombre de données statistiques, fournies par le Conseil des Recteurs des Universités francophones de Belgique (CRef), le Fonds de la Recherche scientifique (FNRS) et différents services de l'Université ; il mettait en exergue l'évolution des chiffres et proportions hommes / femmes dans la communauté étudiante et au sein des différents personnels de l'UMONS, et ce à travers trois fenêtres temporelles : 2002-2003, 2007-2008 et 2012-2013. Une des difficultés rencontrées, au moment de rédiger l'état des lieux en octobre 2014, a été de jauger la validité de chiffres issus d'additions dans le cadre des fusions successives réalisées à Mons. Mais nous n'avons pas approfondi l'analyse des données, ce travail n'était pas dans nos compétences. Suivant le

canevas élaboré en collaboration avec la Direction générale de l'organisation et de la recherche scientifique (DGENORS), une seconde partie intégrait les réalisations de la personne de contact genre pour l'année 2014.

La subvention « PCG » ayant été reconduite, incluant cette fois le FNRS, le travail des personnes de contact genre continue. Le présent rapport, toujours essentiellement descriptif, propose une sélection des données statistiques récoltées cette fois *exclusivement* au sein de l'institution. De nombreux services ont été sollicités et nous remercions vivement toutes les personnes qui nous ont communiqué les chiffres ou informations dont nous avons besoin. Nous les citons autant que possible au cours de ce rapport en espérant n'oublier personne. Certaines informations sont simplement tirées du site Web de l'Université de Mons.

La première partie est donc consacrée aux données concernant la communauté estudiantine et les personnels en 2015-2016 ou DEPUIS 2014. Pour une analyse plus détaillée de l'évolution, nous renvoyons au précédent rapport. Pour faciliter la lecture transversale des rapports des Personnes de contact genre, nous nous sommes efforcée autant que possible de fournir des indicateurs communs à toutes les universités ; ils sont au nombre de *onze* : inscriptions, diplômes, inscriptions au doctorat, diplômes doctorat pour les étudiants et étudiantes ; différents personnels ; organes directeurs et docteur.e.s honoris causa. D'autres données viennent compléter ce rapport sur l'état de l'égalité hommes / femmes au sein de l'Université de Mons. En annexe, on trouvera le détail du cahier des charges 2015-2016, un projet de cahier des charges 2017 (et la lettre demandant le prolongement de la subvention, ainsi qu'un tableau commun aux universités francophones reprenant *sept* indicateurs (Annexes 1, 1bis, 2, 3 et 5).

Nous rappelons que le logo choisi par le groupe de réflexion de l'UMONS en matière d'égalité a choisi d'ajouter un S à genre pour insister sur l'existence de plusieurs genres : la communauté LGBT revendiquant à juste titre une certaine visibilité. Cet aspect est cependant absent des données statistiques, on comprendra aisément qu'il apparaisse peu dans ce rapport, comme dans le précédent, où nous avons déjà mentionné cette lacune en conclusion : nous devrions trouver le moyen d'inclure dans nos réflexions et actions les « questions identitaires, les disparités et préjugés sociaux, la diversité des orientations sexuelles », etc.

Quant à la seconde partie du présent rapport, elle a fait l'objet de nombreuses discussions du groupe des personnes de contact genre qui ont souhaité fournir un tableau des bonnes pratiques permettant de comparer les mesures prises dans les différentes institutions francophones de Belgique. Chacun pouvant ainsi s'en inspirer pour adapter la politique de genre dans chaque institution, en fonction des besoins et des moyens disponibles. On lira donc les commentaires que nous avons jugés utiles pour expliquer les actions menées à l'UMONS au fur et à mesure que se déroule la liste, dans le canevas choisi par le groupe des personnes de contact genre. En annexe on trouvera un tableau commun des bonnes pratiques en Fédération Wallonie-Bruxelles (Annexe 4).

Modalités pratiques à l'intention des personnes de contact genre, concernant la remise du rapport d'activité et les justificatifs de dépenses :

Ces documents sont à envoyer au plus tard le 01/11/2016 à :

Monsieur Michel Albert

Directeur général adjoint

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique (DGENORS)

Service général de la Gestion de l'Enseignement supérieur (SGGES)

Rue A. Lavallée, 1 - 1080 Bruxelles – Belgique

Bureau 6F613

Tél. : 0032 (0)2/690.87.72

Fax : 0032 (0)2/690.87.76

Mail : michel.albert@cfwb.be

Les rapports sur l'état de l'égalité de genre dans votre institution sont quant à eux à envoyer en un exemplaire papier à :

Monsieur le Ministre Jean-Claude Marcourt

Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias

Avenue Louise, 65/9

1050 Bruxelles

Vous pouvez également envoyer une version électronique directement à Jean-Christophe Leloup (Jean-Christophe.LELOUP@gov.cfwb.be).

En outre, vous pouvez également envoyer deux exemplaires papier et une version électronique à :

Benjamin Monnoye

DGENORS

Direction de la Recherche scientifique

Rue A. Lavallée, 1 - 1080 Bruxelles

benjamin.monnoye@cfwb.be

Première Partie

1. *Communauté Étudiante*

Données concernant la Communauté étudiante – année scolaire 2015-2016.

Données saisies en date du 03 mars 2016 et communiquées par Isabelle Renato, chef du service Admissions et Inscriptions, que nous remercions.

Les indicateurs – répartition hommes / femmes pour la Communauté étudiante sont :

1. *Inscriptions régulières : premier cycle, deuxième cycle, secteurs d'étude (santé / sciences et techniques / sciences humaines et sociales), domaines d'études, facultés.
NB Pas les masters de spécialisation ni AESS, CAPAES, formation doctorale, 3^e cycle*
2. *Diplômes obtenus : idem*
3. *Premières inscriptions au doctorat : secteurs et domaines d'étude, facultés*
4. *Diplômes doctorat (idem)*
5. *Répartition géographique*
6. *Étudiants Erasmus in*

Dans les tableaux ci-dessous, les effectifs sont les effectifs d'étudiant.e.s distinct.e.s, enrôlé.e.s et régulier.ères. Cela signifie que chaque année, les données dénombrent les étudiant.e.s différent.e.s et non les inscriptions (un.e étudiant.e pouvant avoir plusieurs inscriptions). Cela impacte les totaux calculés automatiquement. Dans les tableaux suivants, le total général dénombre donc tou.tes les étudiant.e.s **différent.e.s** inscrit.e.s au cours des années choisies, dans les facultés choisies. Les totaux sur les trois années dénombrent aussi les étudiant.e.s différent.e.s ; un.e étudiant.e inscrit.e deux années n'est donc compté.e qu'une seule fois dans le total. Un.e étudiant.e inscrit.e dans deux facultés sera compté.e une fois dans chaque faculté ; il ou elle ne sera compté qu'une seule fois dans le total de toutes les facultés

Inscriptions des étudiant.e.s par Faculté ou École ou Institut IRSTL par Cycle et par Genre

| | 2013 - 2014 | | Total 2013 - 2014 | 2014 - 2015 | | Total 2014 - 2015 | 2015 - 2016 | | | | Total 2015 - 2016 | Total général |
|--|-------------|------------|-------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------------|---------------|
| | Fem me | Hom me | | Fem me | Hom me | | Fem me | % Fem me | Hom me | % Hom me | | |
| Ecole de Droit | 240 | 126 | 366 | 257 | 123 | 380 | 272 | 66,5 | 137 | 33,5 | 409 | 677 |
| BAC | 240 | 126 | 366 | 257 | 123 | 380 | 272 | 66,5 | 137 | 33,5 | 409 | 677 |
| Ecole des Sciences Humaines et Sociales | 114 | 100 | 214 | 134 | 126 | 260 | 177 | 54,8 | 146 | 45,2 | 323 | 490 |
| BAC | 114 | 100 | 214 | 134 | 126 | 260 | 177 | 54,8 | 146 | 45,2 | 323 | 490 |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 186 | 212 | 398 | 199 | 222 | 421 | 218 | 47,6 | 240 | 52,4 | 458 | 672 |
| BAC | 130 | 157 | 287 | 143 | 166 | 309 | 165 | 46,2 | 192 | 53,8 | 357 | 546 |
| MAS | 48 | 54 | 102 | 46 | 55 | 101 | 52 | 50 | 52 | 50 | 104 | 195 |
| DOC | 9 | 7 | 16 | 12 | 7 | 19 | 16 | 76,2 | 5 | 23,8 | 21 | 26 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 684 | 439 | 1123 | 777 | 460 | 1237 | 849 | 64,7 | 463 | 35,3 | 1312 | 2073 |
| BAC | 642 | 411 | 1053 | 732 | 434 | 1166 | 803 | 64,5 | 441 | 35,5 | 1244 | 1981 |
| MAS | 19 | 18 | 37 | 17 | 12 | 29 | 19 | 70,4 | 8 | 29,6 | 27 | 63 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| DOC | 23 | 12 | 35 | 29 | 15 | 44 | 29 | 67,4 | 14 | 32,6 | 43 | 58 |
| Faculté Polytechnique | 182 | 717 | 899 | 210 | 719 | 929 | 218 | 24,5 | 672 | 75,5 | 890 | 1323 |
| BAC | 83 | 319 | 402 | 92 | 341 | 433 | 100 | 23,6 | 324 | 76,4 | 424 | 674 |
| MAS | 44 | 251 | 295 | 48 | 220 | 268 | 58 | 21,9 | 207 | 78,1 | 265 | 492 |
| MASCPL | 16 | 49 | 65 | 28 | 65 | 93 | 27 | 34,6 | 51 | 65,4 | 78 | 136 |
| DOC | 40 | 107 | 147 | 43 | 106 | 149 | 38 | 26,8 | 104 | 73,2 | 142 | 208 |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 848 | 243 | 1091 | 915 | 256 | 1171 | 1093 | 76,6 | 334 | 23,4 | 1427 | 2042 |
| BAC | 506 | 157 | 663 | 548 | 170 | 718 | 598 | 74,6 | 204 | 25,4 | 802 | 1281 |
| MAS | 300 | 60 | 360 | 320 | 63 | 383 | 453 | 80,7 | 108 | 19,3 | 561 | 838 |
| AGR | 13 | 6 | 19 | 9 | 1 | 10 | 13 | 81,3 | 3 | 18,7 | 16 | 41 |
| DOC | 29 | 20 | 49 | 38 | 22 | 60 | 41 | 61,1 | 24 | 38,9 | 65 | 85 |
| Faculté des Sciences | 223 | 496 | 719 | 219 | 480 | 699 | 242 | 29,7 | 572 | 70,3 | 814 | 1286 |
| BAC | 121 | 287 | 408 | 115 | 270 | 385 | 133 | 30 | 310 | 70 | 443 | 785 |
| MA1 | 2 | 33 | 35 | 2 | 33 | 35 | 5 | 6,7 | 70 | 93,3 | 75 | 119 |
| MAS | 57 | 90 | 147 | 54 | 83 | 137 | 63 | 35,6 | 114 | 64,4 | 177 | 314 |
| AGR | 5 | 9 | 14 | 11 | 13 | 24 | 10 | 47,6 | 11 | 52,4 | 21 | 49 |
| DOC | 42 | 81 | 123 | 39 | 85 | 124 | 39 | 32,5 | 81 | 67,5 | 120 | 176 |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 721 | 255 | 976 | 694 | 276 | 970 | 680 | 71,2 | 275 | 28,8 | 955 | 1557 |
| BAC | 515 | 194 | 709 | 488 | 206 | 694 | 478 | 69,8 | 207 | 30,2 | 685 | 1247 |
| MAS | 170 | 48 | 218 | 184 | 56 | 240 | 179 | 75,5 | 58 | 24,5 | 237 | 441 |
| MASCPL | 2 | 5 | 7 | | 3 | 3 | 1 | 33,3 | 2 | 66,7 | 3 | 8 |
| AGR | 15 | 3 | 18 | 14 | 3 | 17 | 10 | 66,7 | 5 | 33,3 | 15 | 46 |
| DOC | 19 | 7 | 26 | 17 | 8 | 25 | 17 | 68 | 8 | 32 | 25 | 32 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 300 | 427 | 727 | 319 | 457 | 776 | 395 | 42,4 | 537 | 57,6 | 932 | 1449 |
| BAC | 177 | 274 | 451 | 190 | 277 | 467 | 224 | 42,7 | 300 | 57,3 | 524 | 901 |
| MA1 | 12 | 35 | 47 | 19 | 35 | 54 | 40 | 40,4 | 59 | 59,6 | 99 | 168 |
| MAS | 90 | 98 | 188 | 92 | 123 | 215 | 112 | 42,4 | 152 | 57,6 | 264 | 436 |
| AGR | 11 | 7 | 18 | 6 | 7 | 13 | 12 | 48 | 13 | 52 | 25 | 47 |
| DOC | 11 | 15 | 26 | 12 | 23 | 35 | 12 | 34,3 | 23 | 65,7 | 35 | 47 |
| Institut du Langage (IRSTL) | 7 | 3 | 10 | 6 | 1 | 7 | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 | 20 |
| MASCPL | 7 | 3 | 10 | 6 | 1 | 7 | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 | 20 |
| Total général | 3499 | 3016 | 6515 | 3726 | 3113 | 6839 | 4128 | 55,1 | 3369 | 44,9 | 7497 | 11316 |

Le tableau ci-dessus révèle en première lecture peu d'évolution par rapport aux années antérieures. Le droit ayant fait son apparition à l'UMONS, il a supplanté les sciences médicales auprès des étudiantes et les pourcentages ont légèrement diminué (cf. p. 21 du rapport 2014)

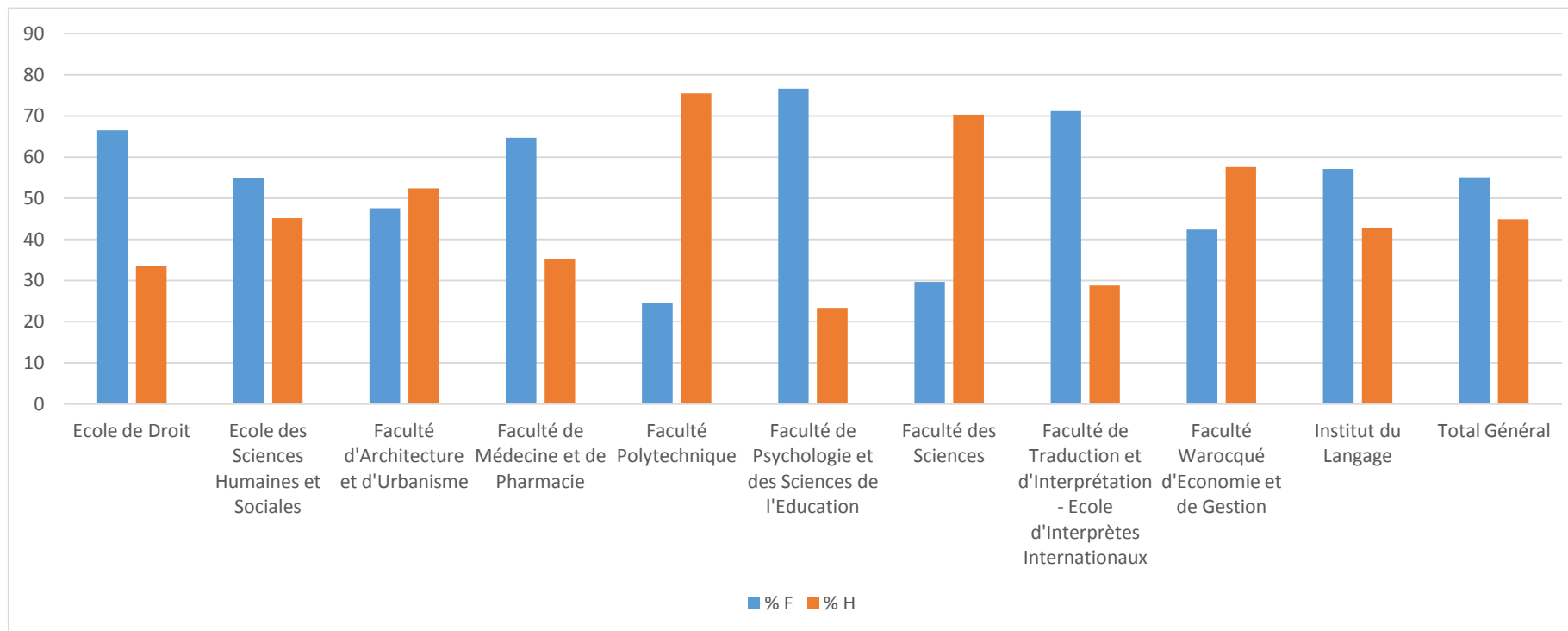
En 2015-2016, à l'UMONS, les domaines privilégiés par les étudiantes sont

- 1) La Psychologie et les Sciences de l'Éducation (76.6 %)
- 2) La Traduction et l'Interprétation (71.2 %)
- 3) Le Droit (66.5 %)

En revanche, les domaines d'études dans lesquels les étudiants sont proportionnellement plus nombreux sont

- 1) Les Sciences de l'Ingénieur (75.5 %)
- 2) Les Sciences (70.3 %)
- 3) Les Sciences Économiques (57,6 %)

Graphique 1 : % des Inscription Femmes/ Hommes à l'UMONS par Faculté, École ou Institut (année académique 2015-2016) (cf p. 30 du rapport 2014)



Ce graphique présente la proportion des inscriptions étudiantes / étudiants par facultés.

Inscriptions des étudiant.e.s par Faculté ou École ou Institut IRSTL par Genre en % (1^{er} et 2^{ème} cycle regroupés et le 3^{ème} cycle) année académique 2015-2016

| | 2015 - 2016 | | | | Total 2015-2016 |
|--|----------------|-------------|------------|-------------|--------------------|
| | F | % F | H | % H | |
| Ecole de Droit | 272 | 66,5 | 137 | 33,5 | 409 |
| BAC | 272 | 66,5 | 137 | 33,5 | 409 |
| Ecole des Sciences Humaines et Sociales | 177 | 54,8 | 146 | 45,2 | 323 |
| BAC | 177 | 54,8 | 146 | 45,2 | 323 |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 218 | 47,6 | 240 | 52,4 | 458 |
| BAC / MAS | 217 | 47,1 | 244 | 52,9 | 461 |
| DOC | 16 | 76,2 | 5 | 23,8 | 21 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 849 | 64,7 | 463 | 35,3 | 1312 |
| BAC / MAS | 822 | 64,7 | 449 | 35,3 | 1271 |
| DOC | 29 | 67,4 | 14 | 32,6 | 43 |
| Faculté Polytechnique | 218 | 24,5 | 672 | 75,5 | 890 |
| BAC / MAS | 185 | 24,1 | 582 | 75,9 | 767 |
| DOC | 38 | 26,8 | 104 | 73,2 | 142 |

| | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 1093 | 76,6 | 334 | 23,4 | 1427 |
| BAC / MAS | 1051 | 77,1 | 312 | 22,9 | 1363 |
| AGR | 13 | 81,3 | 3 | 18,7 | 16 |
| DOC | 41 | 61,1 | 24 | 38,9 | 65 |
| Faculté des Sciences | 242 | 29,7 | 572 | 70,3 | 814 |
| BAC / MAS | 201 | 28,9 | 494 | 71,1 | 695 |
| AGR | 10 | 47,6 | 11 | 52,4 | 21 |
| DOC | 39 | 32,5 | 81 | 67,5 | 120 |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 680 | 71,2 | 275 | 28,8 | 955 |
| BAC / MAS | 658 | 71,1 | 267 | 28,9 | 925 |
| AGR | 10 | 66,7 | 5 | 33,3 | 15 |
| DOC | 17 | 68 | 8 | 32 | 25 |
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 395 | 42,4 | 537 | 57,6 | 932 |
| BAC / MAS | 376 | 42,4 | 511 | 57,6 | 887 |
| AGR | 12 | 48 | 13 | 52 | 25 |
| DOC | 12 | 34,3 | 23 | 65,7 | 35 |
| Institut du Langage (IRSTL) | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 |
| MASCPL | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 |
| Total général | 4128 | 55,1 | 3369 | 44,9 | 7497 |

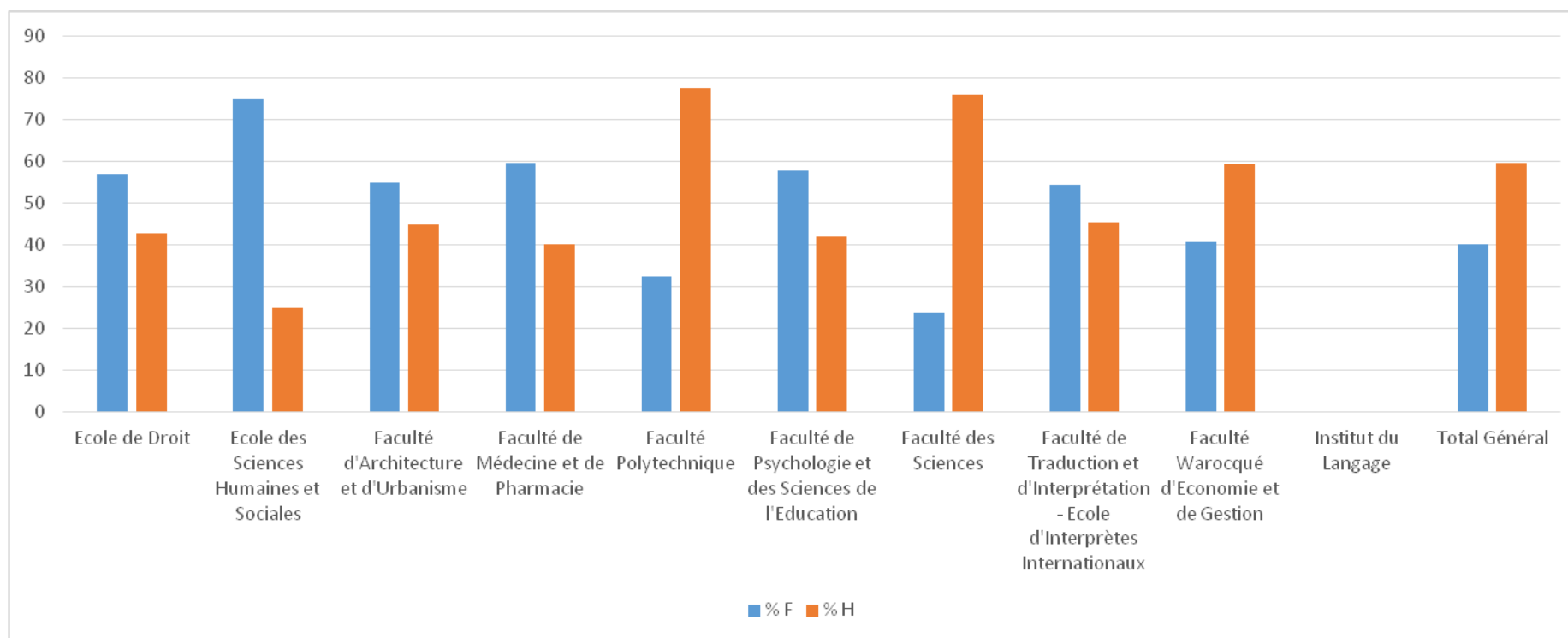
Inscriptions des étudiant.e.s hors Union Européenne par Faculté ou École ou Institut IRSTL par Cycle et par Genre

| | 2013 - 2014 | | Total 2013 - 2014 | 2014 - 2015 | | Total 2014 - 2015 | 2015 - 2016 | | | | Total 2015 - 2016 | Total général |
|--|-------------|-----------|-------------------|-------------|------------|-------------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------------|---------------|
| | Fem me | Hom me | | Fem me | Hom me | | Fem me | % Fem me | Hom me | % Hom me | | |
| Ecole de Droit | 3 | 7 | 10 | 6 | 7 | 13 | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 | 19 |
| BAC | 3 | 7 | 10 | 6 | 7 | 13 | 4 | 57,1 | 3 | 42,9 | 7 | 19 |
| Ecole des Sciences Humaines et Sociales | 3 | 3 | 6 | 2 | 3 | 5 | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 | 9 |
| BAC | 3 | 3 | 6 | 2 | 3 | 5 | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 | 9 |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 11 | 7 | 18 | 10 | 9 | 19 | 11 | 55 | 9 | 45 | 20 | 29 |
| BAC | 6 | 3 | 9 | 7 | 4 | 11 | 7 | 58,3 | 5 | 41,7 | 12 | 16 |
| MAS | 4 | 3 | 7 | 2 | 4 | 6 | 2 | 40 | 3 | 60 | 5 | 12 |
| DOC | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 66,7 | 1 | 33,3 | 3 | 3 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 36 | 26 | 62 | 40 | 29 | 69 | 37 | 59,7 | 25 | 40,3 | 62 | 102 |
| BAC | 36 | 26 | 62 | 38 | 29 | 67 | 33 | 57,9 | 24 | 42,1 | 57 | 97 |
| MAS | | | | | | | 1 | 100 | | 0 | 1 | 1 |
| DOC | | | | 2 | | 2 | 3 | 75 | 1 | 25 | 4 | 4 |
| Faculté Polytechnique | 36 | 98 | 134 | 51 | 121 | 172 | 51 | 32,5 | 106 | 77,5 | 157 | 224 |
| BAC | 11 | 23 | 34 | 9 | 17 | 26 | 10 | 35,7 | 18 | 64,3 | 28 | 48 |
| MAS | 6 | 21 | 27 | 7 | 26 | 33 | 9 | 25 | 27 | 75 | 36 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|-----------|-------------|-----------|-------------|------------|------------|
| MASCPL | 10 | 32 | 42 | 19 | 50 | 69 | 18 | 34,6 | 34 | 65,4 | 52 | 91 |
| DOC | 10 | 25 | 35 | 16 | 28 | 44 | 15 | 34,1 | 29 | 65,9 | 44 | 55 |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 2 | 8 | 10 | 8 | 8 | 16 | 11 | 57,9 | 8 | 42,1 | 19 | 25 |
| BAC | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 71,4 | 2 | 28,6 | 7 | 10 |
| MAS | | 2 | 2 | | 1 | 1 | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 | 4 |
| DOC | 1 | 4 | 5 | 6 | 4 | 10 | 5 | 50 | 5 | 50 | 10 | 11 |
| Faculté des Sciences | 15 | 48 | 63 | 16 | 44 | 60 | 17 | 23,9 | 54 | 76,1 | 71 | 121 |
| BAC | 5 | 15 | 20 | 3 | 11 | 14 | 4 | 19 | 17 | 81 | 21 | 40 |
| MA1 | | 4 | 4 | | 2 | 2 | | 0 | 5 | 100 | 5 | 9 |
| MAS | 2 | 14 | 16 | 3 | 16 | 19 | 6 | 24 | 19 | 76 | 25 | 38 |
| AGR | | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 50 | 1 | 50 | 2 | 8 |
| DOC | 9 | 13 | 22 | 8 | 13 | 21 | 6 | 68,4 | 13 | 31,6 | 19 | 31 |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 12 | 6 | 18 | 12 | 11 | 23 | 12 | 54,5 | 10 | 45,5 | 22 | 37 |
| BAC | 6 | 3 | 9 | 8 | 7 | 15 | 10 | 62,5 | 6 | 37,5 | 16 | 25 |
| MAS | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | | 0 | 1 | 100 | 1 | 4 |
| MASCPL | | 1 | 1 | | | | | | | | | 1 |
| AGR | | | | 1 | | 1 | | 0 | 1 | 100 | 1 | 2 |
| DOC | 4 | 2 | 6 | 2 | 2 | 4 | 2 | 50 | 2 | 50 | 4 | 8 |
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 49 | 84 | 133 | 39 | 75 | 114 | 59 | 40,7 | 86 | 59,3 | 145 | 234 |
| BAC | 25 | 30 | 55 | 12 | 16 | 28 | 18 | 40,9 | 26 | 59,1 | 44 | 94 |
| MA1 | | 6 | 6 | 2 | 8 | 10 | 5 | 27,8 | 13 | 72,2 | 18 | 27 |
| MAS | 19 | 38 | 57 | 20 | 38 | 58 | 30 | 49,2 | 31 | 50,8 | 61 | 106 |
| AGR | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 33,3 | 6 | 66,7 | 9 | 13 |
| DOC | 3 | 7 | 10 | 4 | 14 | 18 | 4 | 25 | 12 | 75 | 16 | 22 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|
| Institut du Langage (IRSTL) | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | 3 |
| MASCPL | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | 3 |
| Total général | 168 | 289 | 457 | 184 | 305 | 489 | 204 | 40,3 | 302 | 59,7 | 506 | 774 |

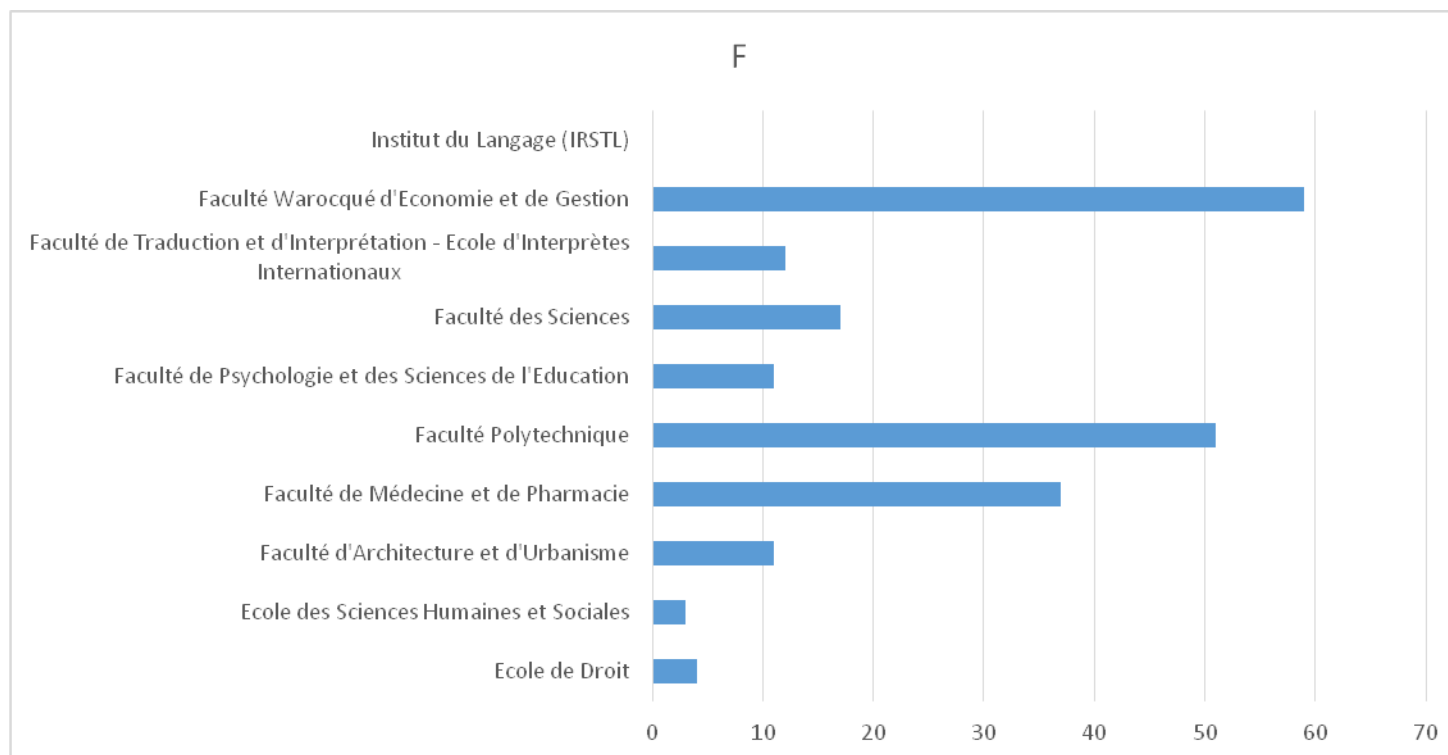
Graphique 2 : % des Inscription Femmes/ Hommes hors Union Européenne à l'UMONS par Faculté, École ou Institut (année académique 2015-2016)



Inscriptions des étudiantes hors Union Européenne par Faculté ou École ou InstitutIRSTL (tableau simplifié 2015-2016)

| | F |
|---|----------|
| École de Droit | 4 |
| École des Sciences Humaines et Sociales | 3 |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 11 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 37 |
| Faculté Polytechnique | 51 |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation | 11 |
| Faculté des Sciences | 17 |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 12 |
| Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion | 59 |
| Institut du Langage (IRSTL) | 0 |

Graphique 3 : Nombre d'étudiantes hors Union Européenne à l'UMONS par Faculté, École ou Institut (année académique 2015-2016)



Ces graphiques permettent de mesurer la « féminisation » de la mobilité « in ».

Les étudiantes hors Union européenne représentent seulement 40,3 % des effectifs (au lieu de 55,1 % dans le tableau général), elles privilégient l'École des Sciences humaines et sociales, la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation et la Faculté de Traduction et d'Interprétation mais aussi la Faculté d'Architecture et d'Urbanisme où elles sont plus nombreuses que les étudiants.

Liste des étudiant.e.s hainuyer.ère.s inscrit.e.s à l'UMONS classé.e.s par Arrondissement, Ville et Genre

| | 2013 - 2014 | | Total 2013- 2014 | 2014 - 2015 | | Total 2014- 2015 | 2015 - 2016 | | | | Total 2015-2016 | Total général |
|-------------------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|------------------|
| | F | H | | F | H | | F | % F | H | % H | | |
| Région Wallonne | 2916 | 2592 | 5508 | 3059 | 2640 | 5699 | 3265 | 54,5 | 2731 | 45,5 | 5996 | 9226 |
| Hainaut | 2916 | 2592 | 5508 | 3059 | 2640 | 5699 | 3265 | 54,5 | 2731 | 45,5 | 5996 | 9226 |
| Ath | 183 | 144 | 327 | 192 | 140 | 332 | 226 | 61,9 | 139 | 38,1 | 365 | 557 |
| Ath | 64 | 58 | 122 | 61 | 55 | 116 | 75 | 60 | 50 | 40 | 125 | 196 |
| Beloeil | 29 | 16 | 45 | 32 | 17 | 49 | 42 | 64,6 | 23 | 35,4 | 65 | 96 |
| Bernissart | 36 | 28 | 64 | 40 | 24 | 64 | 49 | 67,1 | 24 | 32,9 | 73 | 109 |
| Brugellette | 3 | 3 | 6 | 8 | 4 | 12 | 10 | 71,4 | 4 | 28,6 | 14 | 17 |
| Ellezelles | 9 | 6 | 15 | 11 | 6 | 17 | 14 | 70 | 6 | 30 | 20 | 25 |
| Flobecq | 8 | 3 | 11 | 6 | 5 | 11 | 5 | 50 | 5 | 50 | 10 | 15 |
| Frasnes-lez-Anvaing | 16 | 15 | 31 | 16 | 18 | 34 | 14 | 48,3 | 15 | 51,7 | 29 | 49 |
| Charleroi | 623 | 571 | 1194 | 693 | 624 | 1317 | 748 | 52,8 | 670 | 47,2 | 1418 | 2144 |
| Aiseau-Presles | 18 | 17 | 35 | 19 | 15 | 34 | 17 | 51,5 | 16 | 48,5 | 33 | 54 |
| Chapelle-lez-Herlaimont | 39 | 31 | 70 | 44 | 29 | 73 | 42 | 55,3 | 34 | 44,7 | 76 | 121 |
| Charleroi | 285 | 267 | 552 | 321 | 302 | 623 | 332 | 51,2 | 309 | 48,8 | 641 | 978 |
| Châtelet | 38 | 37 | 75 | 39 | 39 | 78 | 42 | 51,9 | 39 | 48,1 | 81 | 129 |
| Courcelles | 37 | 41 | 78 | 43 | 44 | 87 | 56 | 50,5 | 55 | 49,5 | 111 | 155 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|------|-----|------|------|-----|------|------|------|-----|------|------|------|
| Farciennes | 18 | 11 | 29 | 17 | 12 | 29 | 24 | 57,1 | 18 | 42,9 | 42 | 54 |
| Fleurus | 19 | 19 | 38 | 25 | 26 | 51 | 33 | 54,1 | 28 | 45,9 | 61 | 83 |
| Fontaine-l'Evêque | 32 | 21 | 53 | 28 | 17 | 45 | 26 | 53,1 | 23 | 46,9 | 49 | 85 |
| Gerpennes | 18 | 25 | 43 | 27 | 23 | 50 | 29 | 55,8 | 23 | 44,2 | 52 | 74 |
| LesBonsVillers | 8 | 10 | 18 | 10 | 12 | 22 | 9 | 45 | 11 | 55 | 20 | 29 |
| Manage | 50 | 42 | 92 | 54 | 51 | 105 | 72 | 57,1 | 54 | 42,9 | 126 | 185 |
| Montigny-le-Tilleul | 28 | 26 | 54 | 31 | 30 | 61 | 32 | 53,3 | 28 | 46,7 | 60 | 93 |
| Pont-à-celles | 20 | 14 | 34 | 28 | 18 | 46 | 22 | | 22 | | 44 | 68 |
| Seneffe | 13 | 10 | 23 | 7 | 6 | 13 | 12 | 54,5 | 10 | 45,5 | 22 | 36 |
| Mons | 1017 | 931 | 1948 | 1053 | 904 | 1957 | 1114 | 55,2 | 904 | 44,8 | 2018 | 3155 |
| Boussu | 50 | 48 | 98 | 57 | 47 | 104 | 66 | 63,5 | 38 | 36,5 | 104 | 166 |
| Colfontaine | 44 | 34 | 78 | 32 | 32 | 64 | 39 | | 32 | | 71 | 131 |
| Dour | 36 | 22 | 58 | 29 | 27 | 56 | 40 | 54,8 | 33 | 45,2 | 73 | 109 |
| Frameries | 65 | 46 | 111 | 70 | 40 | 110 | 78 | 66,7 | 39 | 33,3 | 117 | 184 |
| Hensies | 19 | 15 | 34 | 20 | 18 | 38 | 23 | 59 | 16 | 41 | 39 | 55 |
| Honnelles | 20 | 14 | 34 | 25 | 18 | 43 | 25 | 61 | 16 | 39 | 41 | 63 |
| Jurbise | 61 | 48 | 109 | 61 | 47 | 108 | 57 | 55,9 | 45 | 44,1 | 102 | 164 |
| Lens | 11 | 11 | 22 | 13 | 13 | 26 | 16 | | 16 | | 32 | 44 |
| Mons | 537 | 528 | 1065 | 553 | 506 | 1059 | 569 | 53,3 | 499 | 46,7 | 1068 | 1677 |
| Quaregnon | 52 | 50 | 102 | 60 | 50 | 110 | 59 | 50 | 59 | 50 | 118 | 173 |
| Quévy | 25 | 28 | 53 | 30 | 31 | 61 | 35 | 50,7 | 34 | 49,3 | 69 | 98 |
| Quiévrain | 17 | 14 | 31 | 17 | 11 | 28 | 19 | 57,6 | 14 | 42,4 | 33 | 53 |
| Saint-Ghislain | 80 | 73 | 153 | 86 | 64 | 150 | 88 | 58,3 | 63 | 41,7 | 151 | 238 |
| Mouscron | 46 | 33 | 79 | 41 | 40 | 81 | 54 | 55,7 | 43 | 44,3 | 97 | 150 |
| Comines-Warneton | 7 | 4 | 11 | 3 | 8 | 11 | 4 | 36,4 | 7 | 63,6 | 11 | 18 |
| Mouscron | 39 | 29 | 68 | 38 | 32 | 70 | 50 | 58,1 | 36 | 41,9 | 86 | 132 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|------|
| Soignies | 398 | 389 | 787 | 431 | 396 | 827 | 458 | 52,5 | 415 | 47,5 | 873 | 1327 |
| Braine-le-Comte | 44 | 59 | 103 | 50 | 58 | 108 | 49 | 48,5 | 52 | 51,5 | 101 | 164 |
| Ecaussinnes | 13 | 15 | 28 | 15 | 13 | 28 | 19 | 57,6 | 14 | 42,4 | 33 | 47 |
| Enghien | 6 | 11 | 17 | 7 | 15 | 22 | 7 | 33,3 | 14 | 66,7 | 21 | 32 |
| LaLouvière | 198 | 167 | 365 | 213 | 172 | 385 | 227 | 53,5 | 197 | 46,5 | 424 | 628 |
| LeRoeulx | 22 | 27 | 49 | 24 | 30 | 54 | 28 | 48,3 | 30 | 51,7 | 58 | 87 |
| Lessines | 26 | 24 | 50 | 26 | 23 | 49 | 28 | 57,1 | 21 | 42,9 | 49 | 79 |
| Silly | 12 | 15 | 27 | 18 | 16 | 34 | 22 | 56,4 | 17 | 43,6 | 39 | 54 |
| Soignies | 77 | 71 | 148 | 78 | 69 | 147 | 78 | 52,7 | 70 | 47,3 | 148 | 236 |
| Thuin | 360 | 310 | 670 | 357 | 316 | 673 | 371 | 52,7 | 333 | 47,3 | 704 | 1082 |
| Anderlues | 26 | 20 | 46 | 23 | 22 | 45 | 34 | 56,7 | 26 | 43,3 | 60 | 80 |
| Beaumont | 9 | 9 | 18 | 7 | 10 | 17 | 13 | 50 | 13 | 50 | 26 | 36 |
| Binche | 85 | 74 | 159 | 85 | 77 | 162 | 92 | 55 | 75 | 45 | 167 | 256 |
| Chimay | 23 | 7 | 30 | 15 | 9 | 24 | 15 | 51,7 | 14 | 48,3 | 29 | 48 |
| Erquelinnes | 22 | 23 | 45 | 16 | 24 | 40 | 18 | 43,9 | 23 | 56,1 | 41 | 63 |
| Estinnes | 25 | 21 | 46 | 21 | 25 | 46 | 22 | 44,9 | 27 | 55,1 | 49 | 73 |
| Froidchapelle | 4 | 3 | 7 | 4 | 1 | 5 | 4 | 66,7 | 2 | 33,3 | 6 | 12 |
| Ham-sur-Heure- Nalinnes | 35 | 35 | 70 | 38 | 34 | 72 | 29 | 44 | 37 | 56 | 66 | 108 |
| Lobbès | 14 | 16 | 30 | 14 | 18 | 32 | 10 | 34,5 | 19 | 65,5 | 29 | 50 |
| Merbes-le-Château | 13 | 10 | 23 | 12 | 13 | 25 | 12 | 52,2 | 11 | 47,8 | 23 | 33 |
| Momignies | 10 | 3 | 13 | 6 | 4 | 10 | 7 | 63,6 | 4 | 36,4 | 11 | 19 |
| Morlanwelz | 52 | 46 | 98 | 67 | 45 | 112 | 66 | 59,5 | 45 | 40,5 | 111 | 172 |
| Sivry-Rance | 9 | 10 | 19 | 8 | 7 | 15 | 10 | 58,8 | 7 | 41,2 | 17 | 24 |
| Thuin | 33 | 33 | 66 | 41 | 27 | 68 | 39 | 56,5 | 30 | 43,5 | 69 | 108 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tournai | 289 | 214 | 503 | 292 | 220 | 512 | 294 | 56,4 | 227 | 43,6 | 521 | 811 |
| Antoing | 12 | 7 | 19 | 13 | 12 | 25 | 10 | 50 | 10 | 50 | 20 | 33 |
| Brunehaut | 20 | 10 | 30 | 19 | 10 | 29 | 18 | 51,4 | 17 | 48,6 | 35 | 49 |
| Celles | 12 | 5 | 17 | 13 | 6 | 19 | 18 | 78,3 | 5 | 21,7 | 23 | 30 |
| Estaimpuis | 6 | 9 | 15 | 8 | 10 | 18 | 11 | 50 | 11 | 50 | 22 | 28 |
| Leuze-en-Hainaut | 27 | 22 | 49 | 26 | 17 | 43 | 26 | 57,8 | 19 | 42,2 | 45 | 75 |
| Mont-de-l'Enclus | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 6 | 3 | 50 | 3 | 50 | 6 | 11 |
| Pecq | 13 | 6 | 19 | 16 | 7 | 23 | 13 | 68,4 | 6 | 31,6 | 19 | 31 |
| Péruwelz | 39 | 27 | 66 | 37 | 28 | 65 | 41 | 60,3 | 27 | 39,7 | 68 | 108 |
| Rumes | 6 | 4 | 10 | 3 | 8 | 11 | 4 | | 5 | | 9 | 16 |
| Tournai | 153 | 121 | 274 | 156 | 117 | 273 | 150 | 54,7 | 124 | 45,3 | 274 | 430 |
| Total général | 2916 | 2592 | 5508 | 3059 | 2640 | 5699 | 3265 | 54,5 | 2731 | 65,5 | 5996 | 9226 |

La question de la mobilité sociale et de l'accès à l'Université pourrait se poser en terme d'origine géographique, comme c'est le cas en France (études de l'Insee). Nous avons voulu croiser les données géographiques à l'échelle de la province du Hainaut et les données genrées. Nous constatons que l'accès aux études universitaires s'améliore presque partout mais plutôt mieux et plus rapidement pour les femmes. L'hypothèse selon laquelle il faudrait cibler les filles originaires de certaines villes ou régions pour les inciter à entamer un cursus universitaire ne se confirme pas.

Nombre de diplômé.e.s par cycles (2014-2015)

| | <i>Féminin</i> | <i>Masculin</i> | <i>Total général</i> |
|---|----------------|-----------------|----------------------|
| <i>Ecole de Droit</i> | 37 | 20 | 57 |
| 3ème Bachelier en droit | 37 | 20 | 57 |
| Total Intermédiaire | 37 | 20 | 57 |
| % | 65 | 45 | |
| <i>Ecole des Sciences Humaines et Sociales</i> | 15 | 15 | 30 |
| 3ème Bachelier en sciences humaines et sociales | 15 | 15 | 30 |
| Total Intermédiaire | 15 | 15 | 30 |
| % | 50 | 50 | |
| <i>Faculté d'Architecture et d'Urbanisme</i> | 44 | 40 | 84 |
| 2 ^{ème} Master en architecture, à finalité spécialisée | 24 | 21 | 45 |
| Total Intermédiaire | 24 | 21 | 45 |
| % | 53,3 | 46,7 | |
| 3ème Bachelier en architecture | 20 | 19 | 39 |
| Total Intermédiaire | 20 | 19 | 39 |
| % | 51,3 | 48,7 | |
| <i>Faculté de Médecine et de Pharmacie</i> | 104 | 71 | 175 |
| 2ème Master en sciences biomédicales, à finalité approfondie | 9 | 7 | 16 |
| Total Intermédiaire | 9 | 7 | 16 |
| % | 56,3 | 43,7 | |
| 3ème Bachelier en médecine (Nouveau programme) | 69 | 43 | 112 |
| 3ème Bachelier en médecine (Programme transitoire) | 4 | 3 | 7 |
| 3ème Bachelier en sciences biomédicales (Nouveau programme) | 3 | 2 | 5 |
| 3ème Bachelier en sciences biomédicales (Programme transitoire) | 1 | 2 | 3 |
| | | | 28 |

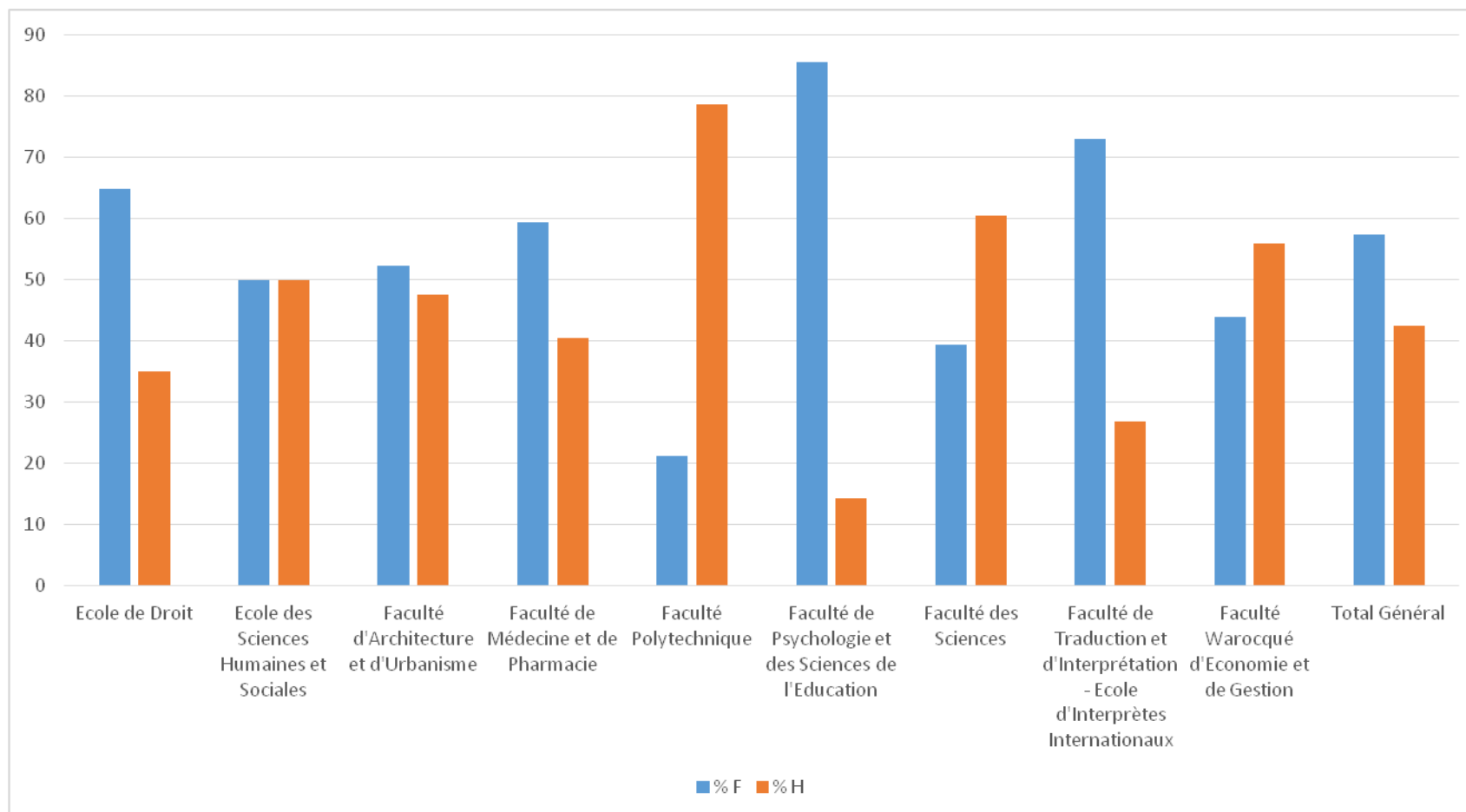
| | | | |
|---|------------|-----------|------------|
| 3ème Bachelier en sciences pharmaceutiques | 18 | 14 | 32 |
| Total Intermédiaire | 95 | 64 | 159 |
| % | 60 | 40 | |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 228 | 38 | 266 |
| 2ème Master en sciences de l'éducation, à finalité spécialisée | 22 | 5 | 27 |
| 2ème Master en sciences de l'éducation, à finalité spécialisée (Charleroi (Hor. décalé)) | 22 | 10 | 32 |
| 2ème Master en sciences psychologiques, à finalité approfondie | 1 | 1 | 2 |
| 2ème Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée | 58 | 4 | 62 |
| Total intermédiaire | 103 | 20 | 123 |
| % | 83,7 | 16,3 | |
| 3ème Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, orientation générale | 102 | 17 | 119 |
| 3ème Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, orientation générale (Charleroi (Hor. décalé)) | 11 | 1 | 12 |
| 3ème Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, orientation logopédie | 12 | 0 | 12 |
| Total Intermédiaire | 125 | 18 | 143 |
| % | 87,4 | 12,6 | |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 163 | 60 | 223 |
| 2ème Master en interprétation, à finalité spécialisée en interprétation de conférence | 2 | 1 | 3 |
| 2ème Master en traduction, à finalité spécialisée en traduction en contexte interculturel | 26 | 3 | 29 |
| 2ème Master en traduction, à finalité spécialisée en traduction multidisciplinaire | 49 | 25 | 74 |
| Total Intermédiaire | 77 | 29 | 106 |
| % | 72,6 | 27,4 | |
| 3ème Bachelier en traduction et interprétation | 86 | 31 | 117 |
| Total Intermédiaire | 86 | 31 | 117 |
| % | 73,5 | 26,5 | |
| Faculté des Sciences | 49 | 75 | 124 |

| | | | |
|---|-------------|-------------|-----------|
| 2ème Master en biochimie et biologie moléculaire et cellulaire, à finalité approfondie | 3 | 1 | 4 |
| 2ème Master en biochimie et biologie moléculaire et cellulaire, à finalité didactique | 2 | | 2 |
| 2ème Master en biologie des organismes et écologie, à finalité approfondie | 3 | 2 | 5 |
| 2ème Master en biologie des organismes et écologie, à finalité didactique | 2 | 1 | 3 |
| 2ème Master en sciences chimiques, à finalité approfondie | 8 | 4 | 12 |
| 2ème Master en sciences chimiques, à finalité didactique | 2 | | 2 |
| 2ème Master en sciences chimiques, à finalité spécialisée 'Entreprise' | 1 | | 1 |
| 2ème Master en sciences informatiques, à finalité approfondie | | 1 | 1 |
| 2ème Master en sciences informatiques, à finalité spécialisée | | 5 | 5 |
| 2ème Master en sciences mathématiques, à finalité approfondie | | 1 | 1 |
| 2ème Master en sciences mathématiques, à finalité didactique | 3 | 1 | 4 |
| 2ème Master en sciences mathématiques, à finalité spécialisée en métiers de la finance | | 4 | 4 |
| 2ème Master en sciences mathématiques, à finalité spécialisée en métiers de l'informatique | 1 | 2 | 3 |
| 2ème Master en sciences physiques, à finalité approfondie Option 'Sciences des matériaux' | | 4 | 4 |
| 2ème Master interuniversitaire en biochimie et biologie moléculaire et cellulaire, à finalité spécialisée en physiopathologie moléculaire (ULB-UMONS) (Charleroi (Hor. jour)) | 2 | 0 | 2 |
| Total Intermédiaire | 27 | 26 | 53 |
| % | 50,9 | 49,1 | |
| 3ème Bachelier en sciences biologiques | 12 | 8 | 20 |
| 3ème Bachelier en sciences chimiques | 3 | 10 | 13 |
| 3ème Bachelier en sciences informatiques | | 11 | 11 |
| 3ème Bachelier en sciences mathématiques | 5 | 4 | 9 |
| 3ème Bachelier en sciences physiques | 1 | 1 | 2 |
| Total intermédiaire | 21 | 34 | 55 |
| % | 38,2 | 61,8 | |
| Master en sciences informatiques | | 1 | 1 |
| Master en sciences informatiques (Charleroi (Hor. décalé)) | 1 | 14 | 15 |
| Total intermédiaire | 1 | 15 | 16 |
| % | 6,3 | 93,7 | |

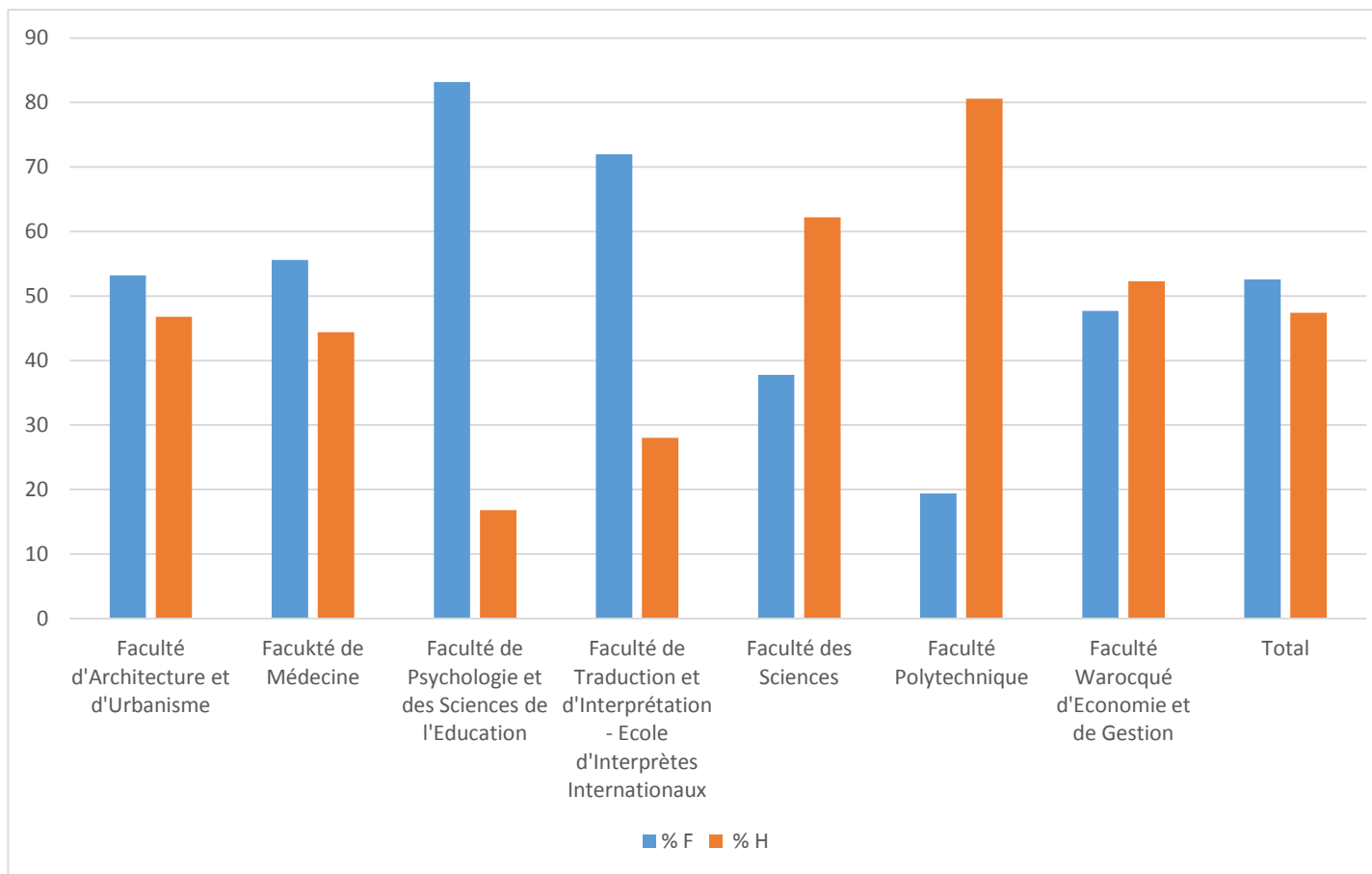
| Faculté Polytechnique | 39 | 144 | 183 |
|--|-------------|-------------|------------|
| 2ème Master ingénieur civil architecte, à finalité spécialisée | 3 | 3 | 6 |
| 2ème Master ingénieur civil des mines et géologue, à finalité spécialisée | 2 | 5 | 7 |
| 2ème Master ingénieur civil électricien, à finalité spécialisée en 'Biosystems Engineering' | 2 | 3 | 5 |
| 2ème Master ingénieur civil électricien, à finalité spécialisée en énergie électrique | 1 | 12 | 13 |
| 2ème Master ingénieur civil électricien, à finalité spécialisée en 'Multimedia and Telecommunications' | | 11 | 11 |
| 2ème Master ingénieur civil en chimie et science des matériaux, à finalité spécialisée en procédés de l'industrie chimique | 2 | 6 | 8 |
| 2ème Master ingénieur civil en chimie et science des matériaux, à finalité spécialisée en science et génie des matériaux | 1 | 3 | 4 |
| 2ème Master ingénieur civil en informatique et gestion, à finalité spécialisée en maîtrise des systèmes d'informations | 2 | 9 | 11 |
| 2ème Master ingénieur civil en informatique et gestion, à finalité spécialisée en stratégies décisionnelles en entreprises (Charleroi (Hor. décalé)) | | 5 | 5 |
| 2ème Master ingénieur civil mécanicien, à finalité spécialisée en conception et production | 1 | 6 | 7 |
| 2ème Master ingénieur civil mécanicien, à finalité spécialisée en génie énergétique | 3 | 21 | 24 |
| 2ème Master ingénieur civil mécanicien, à finalité spécialisée en mécatronique | 1 | 5 | 6 |
| Total intermédiaire | 18 | 89 | 107 |
| % | 16,8 | 83,2 | |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil architecte | 7 | 4 | 11 |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil Dominante Chimie - Sciences des matériaux | 4 | 5 | 9 |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil Dominante Electricité | 3 | 8 | 11 |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil Dominante Informatique et Gestion | 2 | 7 | 9 |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil Dominante Mécanique | 3 | 26 | 29 |
| 3ème Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil Dominante Mines - Géologie | 2 | 5 | 7 |
| Total intermédiaire | 21 | 55 | 76 |
| % | 27,6 | 72,4 | |

| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 73 | 93 | 166 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| 2ème Master en politique économique et sociale, à finalité spécialisée en gestion des politiques économiques et sociales | 4 | 6 | 10 |
| 2ème Master en politique économique et sociale, à finalité spécialisée en management provincial | 1 | 1 | 2 |
| 2ème Master en sciences de gestion, à finalité didactique | 2 | 1 | 3 |
| 2ème Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée | 17 | 17 | 34 |
| 2ème Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée en management et stratégie (Charleroi (Hor. décalé)) | 2 | | 2 |
| 2ème Master ingénieur de gestion, à finalité spécialisée | 14 | 18 | 32 |
| Total intermédiaire | 40 | 43 | 83 |
| % | 48,2 | 51,8 | |
| 3ème Bachelier en sciences de gestion | 2 | 2 | 4 |
| 3ème Bachelier en sciences de gestion (Charleroi (Hor. jour)) | 5 | 7 | 12 |
| 3ème Bachelier en sciences économiques et de gestion | | 1 | 1 |
| 3ème Bachelier ingénieur de gestion | 14 | 26 | 40 |
| Total intermédiaire | 21 | 36 | 57 |
| % | 36,8 | 63,2 | |
| Master en sciences de gestion | 7 | 7 | 14 |
| Master en sciences de gestion (Charleroi (Hor. décalé)) | 5 | 7 | 12 |
| Total intermédiaire | 12 | 14 | 26 |
| % | 46,2 | 53,8 | |
| TOTAL GENERAL | 752 | 556 | 1308 |
| % | 57,5 | 42,5 | |

Graphique 4 : Pourcentage d'hommes et de femmes diplômé.e.s à l'UMONS (année académique 2014-2015) cf p. 48 du rapport 2014



Graphique 5 : Pourcentage d'hommes et de femmes diplômé.e.s à l'UMONS Master - DOC (année académique 2014-2015) cf p. 49 du rapport 2014



Les Diplômé.e.s 2014-2015 par Faculté ou École par Genre en % (1^{er} et 2^{ème} cycle regroupés et 3^{ème} cycle)

| | Féminin | Masculin | Total général |
|--|------------|-----------|---------------|
| Ecole de Droit | 37 | 20 | 57 |
| BAC | 37 | 20 | 57 |
| % | 65 | 45 | |
| Ecole des Sciences Humaines et Sociales | 15 | 15 | 30 |
| BAC | 15 | 15 | 30 |
| % | 50 | 50 | |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 45 | 41 | 86 |
| BAC / MAS | 44 | 40 | 84 |
| % | 52,4 | 47,6 | |
| DOC | 1 | 1 | 2 |
| % | 50 | 50 | |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 105 | 72 | 177 |
| BAC / MAS | 104 | 71 | 175 |
| % | 59,4 | 40,6 | |
| DOC | 1 | 1 | 2 |
| % | 50 | 50 | |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 229 | 39 | 268 |
| BAC / MAS | 228 | 38 | 266 |
| DOC | 1 | 1 | 2 |
| % | 50 | 50 | |

| | | | |
|---|------------|------------|-------------|
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 163 | 61 | 224 |
| BAC / MAS | 163 | 60 | 223 |
| % | 73,1 | 26,9 | |
| DOC | | 1 | 1 |
| % | | 100 | |
| Faculté des Sciences | 55 | 90 | 145 |
| BAC / MAS | 49 | 75 | 124 |
| % | 39,5 | 60,5 | |
| DOC | 6 | 15 | 21 |
| % | 28,6 | 71,4 | |
| Faculté Polytechnique | 45 | 155 | 200 |
| BAC / MAS | 39 | 144 | 183 |
| % | 21,3 | 78,7 | |
| DOC | 6 | 11 | 17 |
| % | 35,3 | 64,7 | |
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 75 | 97 | 172 |
| BAC/ MAS | 73 | 93 | 166 |
| % | 44 | 56 | |
| DOC | 2 | 4 | 6 |
| % | 33,3 | 66,7 | |
| TOTAL GENERAL | 769 | 590 | 1359 |

Étudiant.e.s en mobilité (2015-2016)

| | Féminin | Masculin | Total général |
|--|-----------|-----------|------------------|
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 5 | 4 | 9 |
| Bachelier en architecture | 1 | 1 | 2 |
| Master en architecture | 1 | 1 | 2 |
| Master en architecture, à finalité spécialisée en art de bâtir | 2 | 2 | 4 |
| Master en architecture, à finalité spécialisée en urbanisme | 1 | | 1 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 1 | 4 | 5 |
| Bachelier en médecine | 1 | 1 | 2 |
| Bachelier en sciences pharmaceutiques | | 1 | 1 |
| Doctorat en sciences biomédicales et pharmaceutiques (sciences pharmaceutiques) | | 1 | 1 |
| Formation doctorale en sciences biomédicales et pharmaceutiques (sciences pharmaceutiques) | | 1 | 1 |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 3 | 1 | 4 |
| Bachelier en sciences psychologiques et de l'éducation, orientation générale | 1 | | 1 |
| Master en sciences psychologiques | 2 | 1 | 3 |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation - Ecole d'Interprètes Internationaux | 60 | 12 | 72 |
| Bachelier en traduction et interprétation | 50 | 11 | 61 |
| Master en interprétation | 3 | | 3 |
| Master en traduction | 4 | 1 | 5 |
| Master en traduction, à finalité spécialisée en traduction multidisciplinaire | 3 | | 3 |

| | | | |
|--|-----------|-----------|------------|
| Faculté des Sciences | 1 | 4 | 5 |
| Master en sciences chimiques, à finalité approfondie | 1 | | 1 |
| Master en sciences informatiques, à finalité spécialisée | | 3 | 3 |
| Master en sciences mathématiques, à finalité spécialisée en métiers de la finance | | 1 | 1 |
| Faculté Polytechnique | 10 | 27 | 37 |
| Bachelier en sciences de l'ingénieur, orientation ingénieur civil | 1 | 5 | 6 |
| Formation doctorale en sciences de l'ingénieur et technologie | | 1 | 1 |
| Master ingénieur civil architecte, à finalité spécialisée | 1 | 4 | 5 |
| Master ingénieur civil des mines et géologue | 1 | | 1 |
| Master ingénieur civil électricien | 2 | 2 | 4 |
| Master ingénieur civil électricien, à finalité spécialisée en 'Biosystems Engineering' | 2 | 1 | 3 |
| Master ingénieur civil électricien, à finalité spécialisée en 'Multimedia and Telecommunications' | | 1 | 1 |
| Master ingénieur civil en chimie et science des matériaux | | 4 | 4 |
| Master ingénieur civil en chimie et science des matériaux, à finalité spécialisée en science et génie des matériaux | 1 | | 1 |
| Master ingénieur civil en informatique et gestion | 1 | 1 | 2 |
| Master ingénieur civil en informatique et gestion, à finalité spécialisée en maîtrise des systèmes d'informations | | 4 | 4 |
| Master ingénieur civil en informatique et gestion, à finalité spécialisée en web et stratégies d'entreprises (Charleroi (Hor. décalé)) | 1 | | 1 |
| Master ingénieur civil mécanicien | | 4 | 4 |
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 6 | 2 | 8 |
| Bachelier | 1 | 1 | 2 |
| Bachelier en sciences de gestion | 2 | | 2 |
| Master en sciences de gestion | 1 | 1 | 2 |
| Master en sciences de gestion, à finalité spécialisée | 2 | | 2 |
| Total général | 86 | 54 | 140 |

NB D'après ces chiffres, les étudiantes semblent plus mobiles que les étudiants. Cela tient au nombre important d'étudiantes en traduction et interprétation, faculté où la mobilité est obligatoire.

Diplômés Docteur.e (2014-2015)

| | Féminin | Masculin | Total général |
|--|-----------|-----------|---------------|
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 1 | 1 | 2 |
| Doctorat en art de bâtir et urbanisme | 1 | 1 | 2 |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 1 | 1 | 2 |
| Doctorat en sciences biomédicales et pharmaceutiques (sciences biomédicales) | 1 | 1 | 2 |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education | 1 | 1 | 2 |
| Doctorat en sciences psychologiques et de l'éducation | 1 | 1 | 2 |
| Faculté des Sciences | 6 | 15 | 21 |
| Doctorat en sciences (sciences biologiques) | 1 | 4 | 5 |
| Doctorat en sciences (sciences chimiques) | 4 | 5 | 9 |
| Doctorat en sciences (sciences informatiques) | | 3 | 3 |
| Doctorat en sciences (sciences physiques) | 1 | 3 | 4 |
| Faculté Polytechnique | 6 | 11 | 17 |
| Doctorat en sciences de l'ingénieur et technologie | 6 | 11 | 17 |
| Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion | 2 | 4 | 6 |
| Doctorat en sciences économiques et de gestion | 1 | 4 | 5 |
| Doctorat en sciences politiques et sociales | 1 | | 1 |
| <u>Faculté de Traduction et d'Interprétation – Ecole d'Interprètes Internationaux</u> | | | |
| Doctorat en Interprétation | | <u>1</u> | <u>1</u> |
| Total général | 17 | 34 | 51 |

Proportion des étudiantes entrantes (les 3 années du BAC) et diplômées (Master), dans deux facultés,

| | Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation | % F | Faculté Polytechnique | % F |
|--------------------------------|---|------|-----------------------|------|
| Entrantes (BAC1-2-3) 2015-2016 | 598/802 | 74,6 | 100/424 | 23,6 |
| Sortantes (MASTER) 2014-2015 | 103/123 | 83,7 | 18/107 | 16,8 |

Cf p 50 du rapport 2014

Une rapide comparaison des tableaux inscriptions et diplômes montre une proportion de diplômés plus élevée par rapport à la proportion d'étudiants inscrits (école de sciences humaines et sociales par exemple) mais le plus souvent une proportion plus grande de diplômées par rapport aux inscrites (architecture par exemple). En sciences de l'ingénieur, la proportion de diplômées diminue par rapport aux inscrites et en psychologie et sciences de l'éducation, au contraire, la proportion augmente.

Quant au diplôme de docteur, les femmes sont 28,6 % à en obtenir un en sciences et 35,3 % en sciences de l'ingénieur, par exemple, domaines où elles sont moins nombreuses. En psychologie et sciences de l'éducation, la proportion tombe à 50 % et en traduction et interprétation, aucune femme n'obtient le titre de docteur.

2. Personnels (académique, scientifique et PATO)

Les données concernant les Personnels ont été saisies en février 2016 et communiquées par Cécile GALLEZ, Responsable de la Direction des Ressources Humaines, que nous remercions.

Les indicateurs – répartition hommes / femmes pour le personnel de l'Université UMONS seront :

1. *Personnels de l'Université : nombre de personnes*
2. *Administratif Technique ouvrier (PATO)*
3. *Scientifique*
4. *Académique*
5. *Associé à la recherche (R1 chercheur en début de carrière, doctorant ; R2 chercheur post-doctorat ; R3 chercheur confirmé ; R4 chercheur expérimenté)*

Le personnel associé à la Recherche a été subdivisé comme défini dans le tableau ci-dessous. Cette répartition a fait l'objet d'une discussion au « Comité de pilotage Euraxess interinstitutionnel » piloté par le FNRS).

| | | | | |
|----|------------------------|--|---|--|
| R1 | First Stage Researcher | Chercheur en début de carrière - Doctorant | <ul style="list-style-type: none"> - Assistant - Assistant de recherche non docteur - Boursier de doctorat - Logisticien de recherche | |
| R2 | Recognised Researcher | Chercheur post doctorant | <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} assistant - Assistant de recherche docteur - Collaborateur scientifique - Chargé de recherches - Boursier de post doctorat - Logisticien de recherche et Premier logisticien de recherche | - ERC Starting Grant |
| R3 | Established Researcher | Chercheur confirmé | <ul style="list-style-type: none"> - Chercheur qualifié - Chef de travaux - Chargé de cours - Logisticien de recherche principal | <ul style="list-style-type: none"> - ERC Starting Grant - ERC Consolidator Grant |
| R4 | Leading Researcher | Chercheur expérimenté | <ul style="list-style-type: none"> - Maître de recherches - Directeur de recherches - Professeur - Professeur ordinaire - Professeur clinique - Professeur ordinaire clinique - Professeur extraordinaire - Logisticien de recherche en en chef et Directeur logisticien de recherche | - ERC Advanced Grant |

Données Personnels (Académique, scientifique, scientifique sans recherche, PATO et double fonction) Nombre de personnes

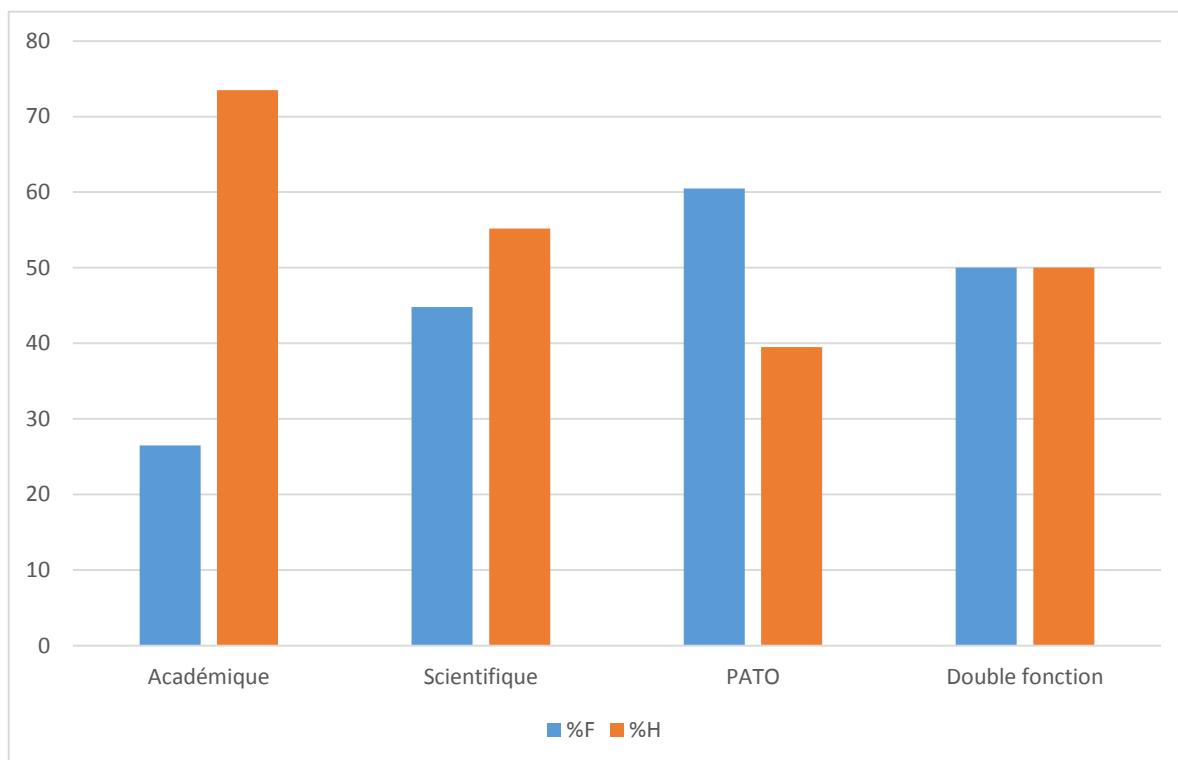
| | | H | F |
|---|----|-----|-----|
| Académique | | | |
| | R3 | 84 | 33 |
| | R4 | 63 | 20 |
| Scientifique | | | |
| | R1 | 100 | 77 |
| | R2 | 69 | 38 |
| | R3 | 14 | 11 |
| Scientifique sans recherche | | 34 | 50 |
| PATO | | 210 | 322 |
| Double fonction (Académique – scientifique ; académique – scientifique sans recherche ; académique – pato 1, scientifique – scientifique sans recherche) | | | |
| | R1 | 1 | 3 |
| | R2 | 2 | 3 |
| | R3 | 9 | 6 |

Données Personnels 2015-2016 (Académique, scientifique, PATO et double fonction) Tableau simplifié (1149 personnes)

| | H | F |
|---------------------|-----|-----|
| Académique | 147 | 53 |
| Scientifique | 217 | 176 |
| PATO | 210 | 322 |

| | | |
|------------------------|-----|-----|
| Double fonction | 12 | 12 |
| TOTAL | 586 | 563 |

Graphique 6 : Pourcentage d'hommes et de de femmes du personnel académique, scientifique, PATO et double fonction (année académique 2015-2016) cf p 53 du rapport 2014 où les données étaient fournies en terme d'ETP et non de personnes⁴



Le tableau commun en annexe présente des chiffres différents. Nous attirons l'attention sur les définitions d'académique et de scientifique : elles varient selon les institutions. Ici, académique signifie uniquement chargé.e de cours et professeur.e.

Quoi qu'il en soit, la proportion de femmes académiques est ici plus faible qu'en 2012.

Autres

* Docteur.e Honoris Causa

Extrait du site Web UMONS

Jusqu'au moment de la création de l'Université de Mons en 2009 (résultant de la fusion de l'Université de Mons Hainaut et de la Faculté Polytechnique de Mons), l'UMH avait délivré le titre de Docteur Honoris Causa à 42 reprises, la FPMs à 29 reprises. Le tout premier diplôme honorifique avait été décerné à sa majesté le Roi Baudouin en 1987 à l'occasion des 150 ans de la Faculté Polytechnique.

Six Docteurs Honoris Causa artistiques pour lancer *la rentrée académique 2014-2015* et faire rayonner la culture aussi à l'UMONS. [deux femmes]

À l'occasion de sa rentrée académique 2014-2015, l'Université de Mons, partenaire officiel de « Mons 2015, Capitale européenne de la Culture », a choisi de mettre à l'honneur six artistes belges se distinguant par le rayonnement international de leur parcours. Lors d'une cérémonie solennelle qui a eu lieu au théâtre royal le 3 octobre 2014, avec le soutien de la Ville de Mons et la précieuse collaboration de l'Orchestre Royal de Chambre de Wallonie, l'UMONS leur a remis les insignes de Docteur Honoris Causa.



SALVATORE ADAMO
CHANTEUR, AUTEUR, COMPOSITEUR

Né en Italie, il arrive en Belgique à l'âge de 4 ans, suivant ainsi son père, mineur. Il connaît ses premiers succès dès le début des années soixante (Sans toi ma mie, Tombe la neige, Vous permettez Monsieur). Chantant en plusieurs langues, il connaît un succès international. Ambassadeur d'Unicef Belgique, Officier de l'Ordre de la Couronne, il reçoit en 2010, le Grand prix international de poésie francophone pour l'ensemble de son



MICHÈLE ANNE DE MEY
DANSEUSE ET CHOREGRAPHE

Elle étudie la danse aux Ateliers Lilian Lambert puis de 1976 à 1979 à la fameuse École Mudra créée par Maurice Béjart, qui enseigne en plus de la danse classique et contemporaine, d'autres disciplines telles que le chant, le rythme, le solfège, la scénographie. Elle y rencontre la danseuse et chorégraphe Anne Teresa De Keersmaeker avec qui elle collaborera de nombreuses années. Michèle Anne De Mey danse d'abord en duo avec elle



YOLANDE MOREAU
COMÉDIENNE ET RÉALISATRICE

En 1982, elle remporte le Grand prix du rire du Festival de Rochefort, pour son spectacle « Sale affaire, du sexe et du crime ». Elle rejoint, en 1989, la troupe des Deschiens de Jérôme Deschamps et Macha Makeïeff. Elle interprète et co-réalise « Quand la mer monte » pour lequel elle reçoit, en 2004, le Prix Prix Louis-Delluc du Meilleur premier film puis les Césars de la Meilleure première oeuvre de fiction

oeuvre.

le célèbre « Fase », puis, après le superbe « Rosas danst Rosas » elle deviendra avec Anne Teresa De Keersmaecker l'une des fondatrices de la compagnie Rosas en 1983. Depuis le 1er juillet 2005, elle est la principale directrice artistique de Charleroi/Danses où elle a repris son éblouissante « Sinfonia Eroïca », créé « 12 Easy Waltzes », « Koma », « P.L.U.G. », et puis « Neige » en 2009.

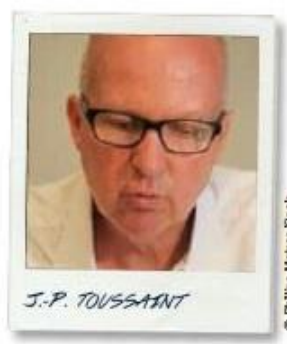
et de la Meilleure actrice. Pour son rôle dans le film de « Séraphine », biographie du peintre Séraphine de SENLIS, un deuxième César de la Meilleure actrice lui est décerné en 2009. A l'affiche de plusieurs films (« Mammuth », « Louise-Michel », « Gainsbourg, vie héroïque »,...), le Magritte de la meilleure actrice dans un second rôle lui est remis en 2013 pour « Camille redouble ».



PANAMARENKO, HENRI VAN HERWEGEN, dit ~
ARTISTE, DESSINATEUR, SCULPTEUR, CRÉATEUR
D'OBJETS TECHNIQUES



FRANÇOIS SCHUITEN
DESSINATEUR ET SCÉNOGRAPHE



JEAN-PHILIPPE TOUSSAINT
ÉCRIVAIN ET RÉALISATEUR

Adolescent, il étudie à l'Académie Royale des Beaux-Arts d'Anvers tout en cultivant un intérêt pour les sciences naturelles. Les années '60 le voient auteur de divers happenings à Anvers ; il monte sa première exposition à la galerie d'art Wide White Space en 1967. Pendant plus de cinquante ans, il ne cessera de concevoir, dessiner et construire avions, hélicoptères, bolides de course, sous-marins, hydravions, tapis volants, soucoupes, ... des engins drôles, oniriques, ludiques qui révèlent ses talents d'artiste original, polyvalent et perpétuellement créatif.

Fils de Robert et frère de Luc SCHUITEN, l'un et autre architectes bruxellois, il doit une grande partie de sa notoriété à sa collaboration avec Benoît Peeters pour « Les Cités obscures ». Il publie, dès la fin des années septante dans « Métal hurlant » et (A SUIVRE). Il réalise de nombreuses affiches, recourant à des techniques variées (sérigraphies, lithographies,...). Au nombre de ses scénographies, on compte le Pavillon des Utopies à l'Exposition universelle d'Hanovre (2000), celle du Pavillon belge à l'Exposition de Aichi (Japon) en 2005 et celle du Mundaneum. En 2002, il reçoit le Grand prix du Festival de la Bande dessinée d'Angoulême.

Né en 1956, il est l'auteur d'une quinzaine d'ouvrages. Passionné de cinéma, de photo, de peinture et de dessin, Jean-Philippe Toussaint est bruxellois mais est diplômé de l'Institut de sciences politiques de Paris. Son style sobre, minimaliste ainsi que son formalisme sont à l'origine du concept de « nouveau, nouveau roman » lancé par les Editions de Minuit qui publient tous ses romans. Il est traduit dans une vingtaine de langues. Auteur d'une dizaine de romans, c'est avant tout pour sa trilogie « Faire l'amour », « Fuir » et « La vérité sur Marie » que l'auteur est récompensé. Il reçoit, en effet, le prix Médicis du roman français en 2005 pour « Fuir » et le prix décembre 2009 pour « La vérité sur Marie ». En novembre 2013 il est finaliste du Prix Goncourt pour « Nue », le quatrième volet de cette suite.



L'économiste français Daniel Cohen fait Docteur Honoris Causa de l'UMONS lors *de la séance solennelle de rentrée 2015-2016*

Ce vendredi 2 octobre 2015, devant un amphithéâtre R. Stiévenart quasi complet, l'économiste français Daniel Cohen, spécialiste de la dette souveraine, s'est vu remettre les insignes de Docteur Honoris Causa de l'Université de Mons lors de la cérémonie traditionnelle solennelle de rentrée académique 2015-2016.

Le lauréat du jour a ensuite été présenté par **la Doyenne de la Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion**, Mme Anne Heldenbergh qui l'a qualifié d'enseignant-chercheur et d'économiste pragmatique qui ne craint pas de remettre en cause les schémas de penser *mainstream*".

M. Cohen a clôturé la cérémonie par un brillant exposé sur « Penser le monde autrement : le point de vue de l'économiste ». Cette rentrée académique 2015-2016 de l'UMONS était placée sous cette thématique générale.



Edwy Plenel (MédiaPart), Docteur Honoris Causa de l'Université de Mons le vendredi 30 septembre 2016

Le vendredi 30 septembre 2016, à l'occasion de *sa cérémonie solennelle de rentrée académique 2015-2016*, le Recteur de l'Université de Mons (UMONS) a décerné les insignes de Docteur Honoris Causa à M. Edwy Plenel.

Edwy Plenel, de son nom complet Hervé Edwy Plenel, est un journaliste politique français né le 31 août 1952 à Nantes. Il a travaillé durant 25 ans au journal « Le Monde » dont il fut directeur de la rédaction jusqu'à sa démission fin 2004. Il a ensuite cofondé le site payant d'information « Mediapart » en mars 2008, qui a joué un rôle-clé dans la révélation de plusieurs affaires. Il est aujourd'hui le président de la société éditrice et directeur de publication.

Edwy Plenel est également l'auteur de nombreux essais tels que « L'Effet Le Pen » (en collaboration, 1984), « La République inachevée » sous-titré « L'État et l'école en France » (1985), « La Part d'ombre » (1992), « Secrets de jeunesse » (2001), qui a été distingué par le prix Médicis essai, « Le Journaliste et le Président » (2006), « Le Président de trop » (2011), « Le Droit de savoir » (2013), « La Troisième Équipe. Souvenirs de l'affaire Greenpeace » (2015).

Pas de femme docteur honoris causa en 2015-2016.

* Sabbatiques

Aucune demande n'a été faite dans le cadre de la recherche à l'UMONS pour l'année académique 2015-2016

* Subsidés

Bénéficiaires de subsidés ou de Bourses – Membres de Commission FNRS année 2015

Ces données ont été transmises par Céline Durllet, assistante administrative du service AVRE (Valorisation de la recherche) de l'UMONS, que nous remercions, en date du 02 septembre 2016. A été comptée pour « 1 » toute personne ayant soumis plusieurs demandes dans le même appel.

| | Femme | Homme | Total Genre |
|----------------------------|-----------|------------|-------------|
| APPELS FNRS | | | |
| Appels FNRS | 9 | 17 | 26 |
| Fresh | 2 | | 2 |
| Fria | 11 | 6 | 17 |
| Mission Scientifique FNRS | 1 | 19 | 20 |
| COMMISSIONS FNRS | | | |
| Comm FNRS | | 4 | 4 |
| Comm FRIA | 6 | 16 | 22 |
| Comm FRESH | 2 | 2 | 4 |
| APPELS CRECH | | | |
| 100UMONS | 5 | 5 | 10 |
| BPF | 4 | 5 | 9 |
| Fonds Franeau Mobilité | 11 | 7 | 18 |
| Mission Scientifique CRECH | 33 | 32 | 65 |
| FWB | | | |
| Bourse Voyage FWB | 1 | 3 | 4 |
| Total général | 85 | 116 | 201 |

Nous ne disposons pas de données comparables à celles du rapport 2014.

* Prix ou Distinctions obtenues par les étudiant.e.s en 2015-2016

À titre indicatif, nous fournissons ici quelques données concernant les distinctions obtenues par les étudiant.e.s que nous avons récoltées auprès des différents secrétariats ou des doyens des facultés, que nous remercions

Prix du Conseil de l'Enseignement et de la Formation

- 2014 : 6 candidatures (2 femmes, 3 hommes, une candidature mixte), 2 « Premier Prix » remis à deux femmes
- 2015 : 9 candidatures (5 femmes, 4 hommes), premier Prix : un homme
- 2016 : 16 candidatures (8 femmes, 4 hommes, une candidature mixte) : Premier Prix : un homme, Quatre « 2^{ème} prix » : 4 femmes.

Prix de l'École des Sciences humaines et Sociales

- 2013-2014
- 1ère session : un H
- 2ème session : un H

- 2014-2015
- 1ère session : un H
- 2ème session : un H

- 2015-2016
- 1ère session : Une F
- 2ème session : en attente

En 1ère session, il s'agit du Prix de l'Ecole (meilleures résultats) et en 2ème session, du Prix de l'implication.

Prix de la Faculté d'Architecture et d'Urbanisme

Prix des étudiants juin 2015

- Prix Gisèle Brouyère : prix qui récompense un étudiant qui s'est illustré dans les enseignements scientifiques et techniques a été décerné : une F (MA2)
- Prix du travail de fin d'études a été décerné : un H (MA2)
- Prix du meilleur projet 1^{er} cycle a été décerné : un H (BA3)

- Prix du meilleur projet a été décerné :
- P. Callewier : Mutation urbaine : 1 H (MA2)
- P. Delaisse : Architecture et patrimoine : 1 H (MA2 Erasmus)
- Marecaux : Développement local et régional : 1 H (MA1)
- E. Holoffe : Architectures-Territoires-Stratégies-Paysages.1 F (MA2)
- Prix photo a été décerné : livre : 1 H (MA2)
- Prix de recherches artistiques a été décerné : 1 H (MA1) et 1 F (MA1)
- Prix Froment-Somme (étudiant méritant) a été décerné : 1 H (MA1)
- Prix Bonduelle obtenu en 2015 par les étudiants de l'option Prospectives titulaire : Jean Magerand - en 5^e année (16 étudiants : 8 filles et 8 garçons).

Prix des étudiants juin 2016

- Prix du travail de fin d'études a été décerné : 1 H et 1 F (Master diplômé)
- Prix du meilleur projet 1^{er} cycle a été décerné : 1 F (Bachelier)
- Prix du meilleur projet a été décerné :
- P. Callewier : Mixités, laboratoire de l'habitat : 1H
- P. Delaisse : Architecture et patrimoine : 1 H (Master diplômé)
- Marecaux : Développement local et régional : 1 H (Master diplômé)
- E. Holoffe : Architectures-Territoires-Stratégies-Paysages : 1 H (Master diplômé)
- Prix photo a été décerné : 1 F (Bachelier)
- Prix de recherches artistiques a été décerné : 1 F (Bachelier)
- Prix Froment-Somme (étudiant méritant) a été décerné : 1 F (Master)

Prix de la Faculté de Traduction et d'Architecture – Ecole d'Interprètes Internationaux

- 2 F et 1 H ont obtenu « le prix de la Nouvelle » décerné par le Doyen et par le service de Communication Écrite (avril 2016). Tou.te.s les étudiant.e.s de la faculté pouvaient participer.
- Les étudiant.e.s élisent entre eux et elles des prix du « meilleur camarade » parmi les diplômés des différents masters décernés par la FTI. En 2016, les 5 « meilleurs camarades » sont 3 hommes et 2 femmes.

Prix de la Faculté Warocqué d'économie et de gestion

| • Prix FWEG | 2014 | 2015 | | 2015 | 2016 |
|--|--------|--------|--|--------|--------|
| | Femmes | Hommes | | Femmes | Hommes |
| Années non terminales | | | | | |
| Prix de langue anglaise | | 1 | | | 1 |
| Prix de langue espagnole | | 1 | | 1 | |
| Prix de langue néerlandaise | | 1 | | | 1 |
| Prix du meilleur projet d'entrepreneuriat | 2 | | | 1 | 1 |
| | | | | | |
| Années terminales | | | | | |
| <u>Prix de la Fondation Raoul Warocqué</u> | | | | | |
| Prix Max Drechsel : Major de promotion des ingénieurs de gestion | | 1 | | 1 | |
| Prix Maurice Lefèbvre : Étudiant.e de fin de deuxième cycle de Master ayant obtenu de très bons résultats en langues étrangères | 1 | | | | 1 |
| Prix Georges Deltenre : Étudiant.e hainuyer.e particulièrement méritant.e | 1 | | | 1 | |
| | | | | | |
| <u>Prix de l'AICM (Association des anciens de Warocqué)</u> | | | | | |
| Étudiant.e de Charleroi / horaire décalé, major de promotion | 1 | | | | 1 |
| Étudiant.e de Mons, bon résultat et implication dans les activités de la Faculté | | 1 | | | 1 |
| Prix ULENS Étudiant.e de Mons, bon résultat et implication dans les activités de la Faculté | 1 | | | | 1 |

| | | | | |
|--|----------|----------|----------|----------|
| | | | | |
| <u>Prix spécial de la Faculté Warocqué</u> | | | | |
| <i>Major de promotion (ou excellent mémoire) en sciences de gestion</i> | 1 | | 1 | |
| <i>Major de promotion (ou excellent mémoire) en politique économique et sociale</i> | | 1 | 1 | |
| | | | | |
| <u>Prix spécial du parrain de promotion</u> <i>Étudiant.e qui, au cours de son cursus, a mis l'accent sur la maximisation de la satisfaction de l'être humain en veillant à la diminution des inégalités</i> | 1 | | 1 | |
| | | | | |
| <u>Prix de la Faculté Warocqué</u> <i>Étudiant.e méritant.e avec un bon mémoire</i> | | | | 1 |
| | | | | |
| Totaux | 8 | 6 | 7 | 8 |

* Promotions/ recrutements

Nous avons expliqué les procédures en usage à l'UMONS dans notre rapport 2014 (voir pp. 85 à 88)

Voici les promotions pour le personnel académique en 2016 :

Promotions Professeur Ordinaire

Éligibles : 9 femmes, 22 hommes

Candidat.e.s : 4 femmes, 10 hommes

Promu.e.s : 1 femme, 3 hommes

Promotions Professeur procédure hors concours

Éligibles : 4 hommes

Candidats : 4 hommes

Promus : 3 hommes

Promotions Professeur procédure au grand choix

Éligibles : 15 femmes, 35 hommes

Candidat.e.s : 5 femmes, 11 hommes

Promus : 2 hommes

Promotions dans le cadre d'extinction :

Éligibles : 7 femmes et 2 hommes

Candidat.e.s : 6 femmes, 2 hommes

Promues : 3 femmes

Promotions au sein du PATO 2015 :

Niveau 2 : 90 candidats dont 43 hommes et 47 femmes
28 promotions accordées dont 13 hommes et 16 femmes

Niveau 1 : 33 candidats dont 11 hommes et 22 femmes
4 promotions dont 2 hommes et 2 femmes

Promotions PATO 2016

Niveau 2 : 102 candidats dont 57 femmes et 45 hommes
30 promotions dont 17 femmes et 13 hommes

Niveau 1 : 35 candidats dont 25 femmes et 10 hommes
9 promotions accordées dont 4 femmes et 5 hommes

Promotions Chefs de travaux :

2015 : 3 candidats pour trois promotions : 2 hommes et 1 femme
2016 : 4 candidats, 3 promotions dont 1 femme et deux hommes

* Carrière : âge de la nomination comme professeur.e

Le réseau des personnes genre des universités FWB et FNRS souhaiterait obtenir un indicateur permettant de comparer au mieux les carrières des hommes et des femmes. À cet effet, en octobre 2016 nous avons recueilli auprès de Cécile Gallez, service des ressources humaines, les données concernant l'âge de la nomination comme professeur.e pour les hommes et les femmes à l'UMONS.

Professeur.e

Les **10 femmes** qui ont obtenu leur nomination de professeure avaient **entre 41 et 55 ans**, en moyenne **46,5** ans.

Les **30 hommes** qui ont obtenu leur nomination de professeur avaient **entre 31 et 57 ans**, en moyenne **45,8** ans.

Professeur.e ordinaire

Les **8 femmes** qui ont obtenu leur nomination de professeure ordinaire avaient **entre 37 et 48 ans**, en moyenne **44,2** ans.

Les **37 hommes** qui ont obtenu leur nomination de professeur ordinaire avaient **entre 36 et 57 ans**, en moyenne **44** ans.

3. Représentation des hommes et des femmes dans les instances de décision de l'UMONS

Ce chapitre présente les données disponibles relatives à la répartition des femmes et des hommes dans les principaux organes de l'UMONS en Octobre 2015.

Les organes décrits dans les pages suivantes, autant que faire se peut, sous l'angle de la problématique du genre, sont le Comité d'orientation stratégique, le Conseil d'administration, le Conseil académique, le Conseil de la recherche, le Conseil de l'enseignement et de la formation, le Conseil des bibliothèques, le Conseil de la promotion et de la communication, le Conseil des affaires sociales et étudiantes, le Conseil des relations internationales, le Conseil de l'informatique, le Conseil du développement durable, le Conseil de la culture et de la société, la Commission inter-facultaire, la Commission des doyens et les Conseils de facultés.

Les autorités de l'UMONS comptent 7 hommes : un recteur, un premier vice-recteur, un administrateur et 4 vice-recteurs (enseignement, recherche, développement régional et institutionnel, relations internationales). Notons que l'équipe rectorale (les membres des autorités hormis l'administrateur) à la rentrée 2015 est toujours composée de 12 personnes. L'équipe rectorale se complète de 6 conseillers du recteur, parmi lesquels on compte 3 femmes (information et orientation, qualité et politique des genres).

A) Le Comité d'orientation stratégique

Le Comité d'Orientation stratégique a pour objectif de permettre à l'Université de bénéficier de l'apport de regards extérieurs au monde académique, diversifiant ainsi les points de vue sur lesquels s'appuie la gouvernance de l'institution. Ce comité permet d'alimenter une réflexion prospective à moyen et long terme sur l'avenir de l'Université, en particulier sur le développement de la formation, de la recherche, du transfert technologique et des relations avec les partenaires nationaux ou internationaux.

Il est composé en octobre 2015 du recteur, du premier vice-recteur, de l'administrateur, des membres de l'équipe rectorale (7 hommes, 3 femmes), des doyens (6 hommes, 1 femme), de représentants extérieurs des milieux économiques, sociaux et politiques (6 hommes, 1 femme), de représentants politiques des quatre grands partis (6 hommes, 2 femmes), du Gouverneur de la Province, des Bourgmestres de Charleroi, Mons, Tournai et La Louvière (4 hommes), des représentants des milieux économiques, financiers, culturels et scientifiques (7 hommes, 1 femme), des représentants des intercommunales (2 hommes, 1 femme), d'un représentant du monde judiciaire, d'un représentant du monde culturel, de trois partenaires

(hommes) du Pôle, du président l'Université de Valenciennes et d'un représentant du Mouvement ouvrier chrétien.

Le Comité d'Orientation Stratégique est composé de 9 F et 49 H.

B) Le Conseil d'administration de l'UMONS

Le Conseil d'administration assure la gestion générale de l'Université, de ses finances et de son patrimoine, en ce compris l'ensemble des moyens et crédits qui lui sont affectés. Il établit le budget et les comptes annuels de l'institution, fixe le cadre de ses services et de ses personnels académique, scientifique, administratif, technique, de gestion et spécialisé, après en avoir soumis les projets au Conseil académique pour avis.

| Membres | F | H |
|--|-----------|-----------|
| Personnel Enseignant | 2 | 9 |
| Personnel Scientifique | 3 | 2 |
| Personnel Administratif et Technique | 3 | 0 |
| Etudiants | 1 | 6 |
| Représentants des milieux sociaux, économiques et politiques | 1 | 6 |
| TOTAL | 10 | 23 |

C) Le Conseil Académique

La Loi sur l'organisation de l'enseignement universitaire par l'État (1/5/1953), modifiée par le décret du 28/11/2008, prévoit la création de l'Université de Mons (UMONS) par fusion de l'UMH et de la FPMs au 1er janvier 2009 et institue les autorités académiques (recteur, Conseil académique, Conseil d'administration, vice-recteurs, doyens de faculté et secrétaire du Conseil académique). Elle définit ainsi, très succinctement, les attributions du Conseil académique – qui se compose des professeur.e.s ordinaires, professeur.e.s extraordinaires, professeur.e.s et chargé.e.s de cours –, présidé par le recteur : le Conseil académique élit les vice-recteurs et confère les diplômes honorifiques. La secrétaire du Conseil académique est Marielle BRUYNINCKX, Professeure à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education.

Le Conseil Académique est composé de 57F et de 158 H dont un président et une secrétaire.

D) Le Conseil de la Recherche

Le Conseil de Recherche est **présidé** par le Recteur. Le **secrétariat** est assuré par Céline Thillou (celine.thillou@umons.ac.be), Direction de l'Administration et Valorisation de la Recherche. .

Le Conseil de Recherche est, notamment, compétent pour :

- fournir des avis au Conseil d'administration sur la politique de recherche de l'institution ;
- veiller sous le contrôle du Conseil d'administration, à l'administration générale des moyens de recherche de l'institution ;
- donner des avis sur des projets de recherche, en particulier en ce qui concerne les conséquences des projets proposés sur la politique de recherche de l'institution ;
- faire des propositions au Conseil d'administration sur l'affectation de sommes provenant de legs et de dons destinés à la recherche, de la valorisation économique de travaux scientifiques, ainsi que d'autres moyens destinés à la recherche provenant des revenus propres de l'institution ;
- faire des propositions au Conseil d'administration sur la partie des allocations de fonctionnement affectée à la recherche ;
- soumettre, chaque année, au Conseil d'administration, un rapport d'activités concernant la dernière année civile écoulée ;

- arrêter le modèle de rapport d'activité qui sert de base à l'élaboration de ce rapport annuel ;
- assister le conseil d'administration dans l'administration des fonds spéciaux de la recherche et des actions de recherche concertées ;
- examiner les demandes d'octroi des rangs prévus par le Décret du 19 juillet 1991 sur la carrière des chercheurs scientifiques ;
- décider de l'octroi des bourses de doctorat à charge de l'Université ;
- octroyer les subsides à charge du fonds Franeau ;
- proposer au Conseil d'administration la répartition des crédits extraordinaires de Recherche.

Il est informé des demandes de crédits aux chercheurs ou mandats déposés auprès du F.N.R.S.

Le Conseil de la Recherche est composé de 6F et 21 H dont un président et une secrétaire.

A noter que la Recherche à l'UMONS se structure désormais sur un choix de thématiques de recherche de pointe correspondant à une réelle expertise des équipes de l'UMONS ? Pour s'adapter au caractère multidisciplinaire de la recherche d'aujourd'hui, tirer un meilleur parti du potentiel des diverses facultés, permettre une meilleure interaction avec l'environnement socio-économique de notre région, elle se concrétise par 10 instituts (50 à 100 chercheurs par Institut) – un seul est dirigé par une femme : l'Institut des matériaux



E) Le Conseil de l'Enseignement et de la Formation

Le Conseil de l'enseignement est **présidé** par le Recteur. Le **secrétariat** est assuré par le Responsable de la Direction des affaires Académiques ou son délégué.

Le Conseil de l'Enseignement et de la Formation est compétent pour faire toute proposition relative aux enseignements. Il est notamment compétent pour, à la demande des autorités ou d'initiatives :

- Faire toutes propositions et coordonner toutes actions en vue de l'amélioration de la qualité de l'enseignement ;
- Faire toutes propositions et coordonner toutes actions en vue de favoriser l'aide à la réussite au sein de l'UMONS, en collaborant avec le Centre de Didactique de l'Enseignement Supérieur du Pôle hainuyer ;
- Faire toutes propositions tendant à l'amélioration des outils pédagogiques, notamment l'e-learning, les équipements pédagogiques et les supports d'enseignement ;
- Promouvoir les collaborations entre les Facultés et Ecoles de l'UMONS et avec d'autres établissements d'enseignement supérieur en Communauté française, en particulier au sein du Pôle hainuyer ;
- Coordonner, au sein de l'UMONS, les initiatives en matière de formation continue ;
- Assurer la diffusion de l'information du Service Formation Continue vers les Facultés et Ecoles et vice-versa ;
- Faire toutes propositions en matière de formation continue ;

Dans le cadre de l'enseignement des langues dans les Facultés (à l'exclusion de la FTI-EII) :

- Emettre des avis sur la visibilité des formations offertes et de leurs objectifs.
- Encourager la collaboration inter-facultaire, notamment en matière de partage des ressources et de gestion des laboratoires de langues.
- Emettre des avis sur la gestion des ressources humaines au sein du CLV (charges de cours, statuts du personnel)

Le Conseil de l'Enseignement et de la Formation est composé de 10 F et 12 H (invités permanents 6 F et 2 H, un président et une secrétaire).

F) Le Conseil des Bibliothèques

Le **Président** est choisi par et parmi les membres effectifs avec voix délibérative du Conseil. Il doit être membre du personnel enseignant ; il est élu au scrutin secret, à la majorité des

deux tiers des votes exprimés. Le **secrétariat** est assuré par un membre du personnel affecté à la Bibliothèque et désigné par le Responsable de la Direction des Bibliothèques.

Le Conseil est compétent pour émettre, d'initiative ou à la demande du Conseil d'administration ou de la Commission du Budget, du Personnel et des Infrastructures, des avis et formuler des propositions, notamment en matière :

- d'acquisitions et d'acceptation de dons, legs et dépôts ;
 - de valorisation des Fonds anciens et /ou précieux ;
 - de politique de modernisation des bibliothèques ou d'adaptation aux évolutions ;
- de politique d'acquisition, de conservation ou de suppression des monographies, des périodiques et des abonnements électroniques.

Le Conseil des Bibliothèques est composé de 12 F et 3 H dont une présidente et une secrétaire.

G) Le conseil de la Promotion et de la Communication

Présidente : Mme Christine RENOTTE (Conseillère du Recteur pour l'Information et l'Orientation)

Le Conseil de la Promotion et de la Communication est notamment compétent pour :

- émettre des avis sur la politique de promotion de l'Université et des Facultés qui la composent.
- formuler des suggestions dans le cadre de l'amélioration de la communication, tant vers l'extérieur qu'au sein de l'Université
- émettre des suggestions relatives à l'organisation d'événements.

Le Conseil de la Promotion et de la Communication est composé de de 17 F et 23 H dont une présidente et un secrétaire.

H) Le Conseil des Affaires Sociales et Étudiantes

Le Recteur **préside** le Conseil des Affaires Sociales et Etudiantes. Le **secrétariat** est assuré par le Responsable de la Direction des Affaires Etudiantes.

Le Conseil des Affaires Sociales et Etudiantes est notamment compétent pour :

- examiner les budgets et cadres relevant des budgets sociaux et notamment l'affectation des subventions annuelles visées à l'article 1er de la loi du 3 août 1960 accordant des avantages sociaux aux universités et établissements assimilés ;

- recevoir des avis et émettre des propositions sur toute question liée à la vie étudiante;
- exercer toute autre mission que lui confierait le Conseil d'administration.

Le Conseil des affaires sociales et étudiantes est composé de 8 F et 8 H + un président et une secrétaire.

I) Le Conseil des Relations Internationales

Le Conseil des Relations Internationales est **présidé** par le Vice-recteur aux Relations Internationales. Le **secrétariat** est assuré par le Service des Relations Internationales.

Le Conseil des Relations Internationales est notamment compétent pour :

- coordonner l'action de l'Université en matière de relations internationales
- assurer la diffusion de l'information du Service des Relations Internationales vers les Facultés et Ecoles et vice-versa
- formuler des propositions en matière de mobilité étudiante
- définir les règles d'attribution des logements en faveur des étudiants INCOMING.
- émettre des avis sur les matières de stratégie internationale, à la demande des autorités
- mener une réflexion sur les matières internationales.

Le Conseil des Relations Internationales est composé de 12 F et 12 H dont un président.

J) Le Conseil de l'Informatique

Le Conseil de l'Informatique est **présidé** par L'Administrateur. Le **secrétariat** est assuré par un membre du personnel de la Direction des Ressources Informatiques

Le Conseil de l'Informatique a pour mission de :

- formuler à l'intention du Conseil d'administration toute proposition relative à la politique de l'Université en matière d'Informatique, de télécommunications, d'Audiovisuel et de Multimédia ;
- définir les règles de gestion des équipements informatiques, télématiques et audiovisuels mis à la disposition de l'ensemble des services de l'Université en veillant à leur bon fonctionnement et en édictant les règles de bon usage ;
- remettre un avis sur tout équipement informatique, télématique ou audiovisuel et multimédia acquis ou à acquérir par un service de l'Université ;

- établir les propositions d'investissement en matière d'Informatique, de télécommunications, d'Audiovisuel et de Multimédia en fonction des besoins exprimés par les utilisateurs;
- définir les règles d'accès aux ressources informatiques et leurs conditions d'usage dans le respect des législations en vigueur et de la liberté individuelle des utilisateurs et proposer au CA les adaptations de la charte d'utilisation des ressources informatiques;
- veiller à la bonne information des utilisateurs sur les possibilités offertes par les ressources informatiques mises à leur disposition et sur les évolutions prévues.

Le Conseil de l'Informatique joue aussi le rôle de Commission d'experts en matière d'Informatique, de télécommunications, d'Audiovisuel et de Multimédia auprès du Conseil d'administration et des autres organes de l'UMONS.

Le Conseil de l'Informatique est composé de 8 F et 21 H comme membres avec voix délibérative et de 0F et 2 H comme membres avec voix consultative.

K) Le Conseil du Développement Durable

Le Conseil du Développement durable est notamment compétent pour :

- a) mener des réflexions et faire des suggestions quant à la manière dont l'Université et ses Facultés et Ecoles peuvent structurer leur offre en matière de développement durable.
- b) émettre des avis sur les politiques et stratégies de l'UMONS en matière de développement durable.
- c) formuler des suggestions visant à améliorer les mécanismes d'appuis à l'organisation d'activités relevant de ses domaines de compétences.

Le rôle du Conseil du Développement durable consiste, en particulier :

- à renforcer l'intégration du développement durable dans l'ensemble du programme ainsi que de proposer des formations spécifiques sur le développement.
- à amplifier l'effort en cours pour intégrer le développement durable dans tous les programmes de recherche.
- à intégrer une dimension environnementale dans ses services à la société, répondre aux demandes faites par les organismes publics, les entreprises, les ASBL, les médias et les écoles secondaires.
- à proposer et à contribuer à mettre en oeuvre des mesures visant à diminuer l'impact environnemental des campus à travers la rationalisation du chauffage, l'amélioration de l'isolation, l'installation de systèmes d'éclairage intelligents, le déploiement d'énergies renouvelables, l'encouragement du vélo et le covoiturage, l'extension du système de recyclage des déchets, la réduction de la consommation de

papier, etc. ;
à développer des campagnes de sensibilisation auprès des étudiants et du personnel

Le Conseil de développement durable est composé de membres effectifs (11 F/10 H) ; de suppléants (7 F/6 H) et d'invités permanents (6 F/7 H).

L) Le conseil Culture et Société

Le Conseil Culture et Société est notamment compétent pour :

- émettre des avis sur les politiques et stratégies en matière culturelle et d'implication vis-à-vis de la société de l'Université et des Facultés et Ecoles qui la composent.
- formuler des suggestions visant à améliorer les mécanismes d'appuis à l'organisation d'activités relevant de ses domaines de compétences.
- mener des réflexions et faire des suggestions quant à la manière dont l'Université et ses Facultés et Ecoles peuvent structurer leur offre en matière culturelle et de services à la société.

Le Conseil Culture et Société est composé de 10 F et 11 H dont un président et une secrétaire.

M) La Commission Inter-Facultaire

La Commission Inter-Facultaire est composée de 2 F et 14 H dont un président, le Recteur.

N) La Commission des Doyens

La Commission des Doyens est composée de 2F et 10 H dont un président, le Recteur.

O) Les Conseils de Facultés

Répartition des hommes et des femmes au sein des Conseils des Faculté pour l'année 2015-2016 (Les données ont été obtenues par les différents secrétariats au 30 août 2016)

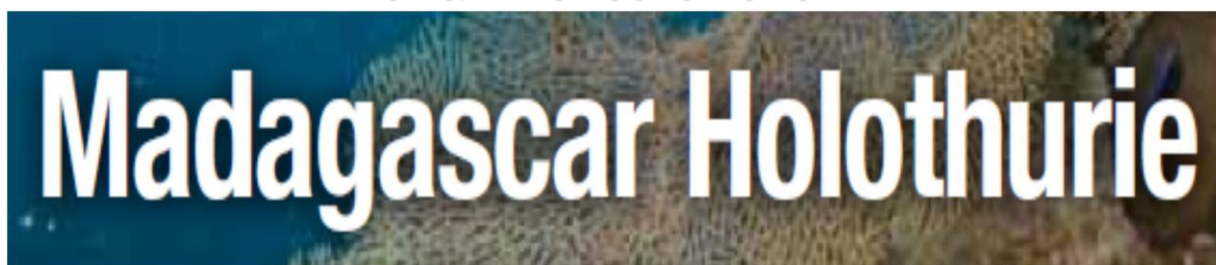
| Conseils de facultés (Conseil de direction pour les écoles et Commission académique pour l'IRSTL) | | | |
|--|------------|------------|--|
| | F | H | |
| Faculté d'Architecture et d'Urbanisme | 8 | 25 | dont un doyen, un vice-doyen et un secrétaire (y compris étudiants et hors-invités effectifs). |
| Faculté de Médecine et de Pharmacie | 21 | 19 | dont un doyen, un secrétaire et une vice-doyenne. |
| Faculté Polytechnique | 24 | 70 | dont un doyen, une vice-doyenne et un secrétaire. |
| Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation | 22 | 21 | dont un doyen, un vice-doyen et un secrétaire. |
| Faculté des Sciences | 19 | 60 | dont un doyen, un vice-doyen et un secrétaire. |
| Faculté de Traduction et d'Interprétation – École d'Interprètes Internationaux | 28 | 13 | dont un doyen, une vice-doyenne et un secrétaire. |
| Faculté Warocqué d'Économie et de Gestion | 18 | 18 | dont une doyenne, une vice-doyenne et un secrétaire. |
| École de Droit | 12 | 10 | dont un président et un secrétaire. |
| École des Sciences Humaines et Sociales | 13 | 13 | dont une présidente et un secrétaire. |
| Institut Langage (IRSTL) | 8 | 5 | dont une présidente et un secrétaire |
| TOTAUX | 173 | 254 | |

Quelques Spin-offs et start-ups de l'UMONS

Les retombées économiques des activités de l'UMONS sont multiples. Voici les logos d'une vingtaine de sociétés créées à partir de technologies et/ou de membres de l'UMONS. Certaines exploitent directement la propriété intellectuelle de l'UMONS, d'autres ont été créées par des membres du personnel et gardent un lien fort avec l'Université. Les CEO de toutes ces sociétés sont des hommes, exception faite d'Hovertone qui a un homme ET une femme à sa tête.



R&D Services for the Stone Industry & Geomaterial Engineering





Bringing innovation into materials



nSilitation
Smaller, Smarter, Stronger



Deuxième Partie

Actions menées par l'UMONS pour favoriser l'égalité hommes/femmes

Pour présenter les actions menées ou les avancées en matière d'égalité hommes / femmes à l'UMONS, nous avons repris le canevas commun et comparatif des « Bonnes pratiques » élaboré par les Personnes de contact genre en 2016. On ne trouvera ici que ce qui concerne Mons. Le tableau commun est en annexe. Les titres et sous-titres en bleu, de même que les lignes précédées d'un point, sont ceux du tableau comparatif, auquel nous avons ajouté commentaires ou illustrations. Le rapport d'activités de la Personne de contact Genre UMONS reprend par ordre chronologique et de manière succincte les activités décrites ci-dessous.

Principales bonnes pratiques développées sur le plan **Institutionnel**

Gouvernance

Les règlements de l'UMONS ne prévoient pas de parité *obligatoire* sur les listes électorales par exemple ou parmi les membres des conseils.

Ancrage institutionnel

- Conseillère du Recteur à la politique des genres
- Personne de contact genre
- Groupe de réflexion Genre.S Chargé, notamment de formuler des propositions susceptibles d'apporter des avancées (au moins 6 réunions annuelles)

Conformément aux décrets ministériels visant l'égalité hommes / femmes et comme annoncé dans sa note stratégique, en 2014, le Recteur de l'UMONS a désigné une « **personne de contact genre** », Catherine Gravet, qui préside le **groupe de réflexion Genre.S** au sein de l'UMONS, et qui est également **membre du Conseil du Recteur à la politique des genres**. Le « S » a été ajouté symboliquement en majuscule afin de mieux souligner l'existence de *plusieurs* genres et le *poids des préjugés* sur les rôles qui leur sont attribués par la société. Il est séparé du mot genre par un point pour illustrer la manière de s'adresser désormais aux membres de la communauté : enseignant.e.s, étudiant.e.s. Les missions du groupe Genre.S ont été définies en 2014 (voir rapport 2014, pp. 145-148). À noter : le groupe, qui comprend des membres du PATO, des corps académiques, scientifiques et estudiantins, travaille sur base entièrement bénévole. Notre souhait serait que toutes les catégories de personnes et toutes les facultés soient représentées équitablement mais l'adhésion au groupe se fait toujours sur base

volontaire. Il faut aussi veiller à ce que l'enthousiasme et la bonne volonté ne se relâchent pas. La création du groupe a suscité beaucoup d'espoirs et d'attentes qui ne sont pas toujours rencontrés.

En octobre 2015, le mandat **de la personne de contact genre a été officiellement renouvelé** (avec le budget y affecté) **mais le cahier des charges pour 2015-2016** a été défini dans le courant 2016.

Diagnostic

- Indicateurs relatifs au Genre à la Direction des Ressources humaines et Direction des Affaires étudiantes de l'Université.
- Rapport 2014 sur l'état de l'égalité de genre à l'UMONS.

La première mission, d'envergure, de la personne de contact genre a été de dresser **l'état des lieux concernant l'égalité homme / femme** au sein de l'institution. Ce bilan (111 pages pour la première partie), qui saisit les données sur trois espaces de temps (2003 – 2008 – 2013), est disponible en ligne, à la page « genre.S » créée à cet effet sur le site de l'UMONS. Deux remarques cependant : les chiffres devraient être analysés par des spécialistes et ils ne permettent pas de dresser un état des lieux qui tienne compte d'éventuelles discriminations liées à d'autres paramètres que la distinction homme / femme dont les statisticiens disposent dans leurs banques de données.

L'état des lieux 2014 fournissait des données UMONS pour tous les corps de l'Université (étudiants, administratifs et techniques, scientifiques, enseignants) et dans toutes les structures décisionnelles (conseils, commissions) de l'Université.

Rappel : Constatations 2014

L'évolution du nombre d'étudiantes montrait que désormais l'UMONS a plus d'étudiantes que d'étudiants. De plus, celles-ci réussissent en moyenne mieux leurs études que leurs collègues masculins.

Malgré la féminisation des études universitaires, les différentes filières ne sont pas égales face à la question du genre. Ainsi, à part les sciences économiques qui se rapprochent de la parité avec 57% d'étudiants, on y trouve les filières "traditionnellement" féminines comme la psychologie et les sciences de l'éducation (83% d'étudiantes), la traduction et l'interprétation (73% d'étudiantes) et les sciences médicales (61% d'étudiantes). Enfin, de manière symétrique, il y a les filières traditionnellement masculines comme les sciences (62% d'étudiants) et surtout les sciences de l'ingénieur (83% d'étudiants).

Si les étudiantes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme de deuxième cycle la tendance s'inverse pour le Doctorat qui reste encore principalement masculin, les

femmes préférant éviter des études trop longues, pas assez sécurisantes et encore vues comme une aventure difficile et avec peu de visibilité à la sortie.

Pour le personnel scientifique la parité est aussi devenue une réalité ce qui est encourageant. Cependant, les femmes occupent des grades moins élevés avec de nombreuses assistantes chargées d'exercices.

Le personnel académique, quant à lui reste fortement masculin. Malgré une forte croissance du nombre de femmes professeurs, en 2012 les chiffres montrent qu'il y a autour de 70% de professeurs hommes. Cette tendance est encore plus marquée quand on monte vers les grades académiques les plus élevés (16 femmes professeurs ordinaires contre 60 hommes).

Concernant les services administratifs et techniques, la situation est inversée avec un corps très féminisé en déficit d'hommes surtout dans les métiers non techniques. En effet, les hommes sont fortement concentrés dans les métiers plus techniques de soutien à la recherche ou spécialisé.

Alors que longtemps les femmes Docteur Honoris Causa de l'Université étaient des exceptions, depuis 2013, leur présence devient régulière ce qui montre l'intérêt de l'Université pour le sujet.

En ce qui concerne les congés sabbatiques ou les départs pour des missions à l'étranger (surtout hors Europe), les femmes restent très minoritaires dû aux impératifs familiaux qui restent majoritairement à la charge des femmes. Le manque dans la mobilité des scientifiques est très problématique pour des CV très élitistes qui permettent d'accéder aux grades académiques et scientifiques élevés.

En ce qui concerne les conseils et commissions importants de l'Université le taux de femmes oscille autour de 30%. Si ce faible taux peut s'expliquer par le nombre réduit de femmes qui de par leur grades et fonctions ont accès à ce type de conseils, il est beaucoup plus étonnant de voir que le conseil étudiant a un taux de femmes très similaire (autour de 30% seulement) alors que les étudiantes sont majoritaires dans l'Université. Ceci montre que les femmes hésitent à s'engager dans le conseil représentatif des étudiants, malgré une supériorité numérique

Communication

En ce qui concerne la communication, notre Administrateur, Michel Coulon, a sensibilisé son personnel aux **conseils de féminisation et de neutralisation des textes** : dans le courrier notamment, les noms de métiers ou les fonctions sont féminisés (Madame la Professeure), « Mademoiselle » a disparu, ainsi que la mention « nom de jeune fille vs nom de femme mariée », potentiellement discriminante. Les personnes concernées peuvent cependant demander le maintien des formules anciennes. Depuis 2014, le groupe Genre.S de l'UMONS

dispose d'un logo, d'une adresse mail : genre.s@umons.ac.be et d'une page Genre.S sur le site Web...

Concrètement, en 2014, nous avons prévu de créer et d'étoffer la **page Genre.S** du site Web, ce que nous avons commencé à faire : on y trouve 4 onglets, dont un, « Femmes illustres », qui ne demande qu'à être complété de fiches décrivant des femmes remarquables à l'un ou l'autre titre, ayant un lien avec l'Université de Mons. Un onglet « actualités » n'a pas encore vu le jour : il demande une veille constante, ce qui ne nous a pas paru possible en l'état actuel des moyens disponibles. L'onglet « **Publications** » demande également la bonne volonté des membres de la communauté auteur.e.s de publications : à ce jour, nous n'avons pas le moyen de repérer à coup sûr dans le dépôt institutionnel les travaux qui prennent en compte le genre (une soixantaine de publications identifiées en 2014, une trentaine de plus en octobre 2016) et nous attendons donc qu'on nous les signale spontanément. Les suggestions sont les bienvenues pour que cette page, miroir de notre institution, devienne un outil réellement utile.

- Page Twitter du groupe Genre.S
- Logo – 'Genre-S Groupe de réflexion ' –



- Adresse e-mail : genre.s@umons.ac.be
- Essai de sensibilisation à la neutralisation en termes de genre des textes et brochures issus des services de communication
- En projet : une formation pour le personnel administratif à l'UMONS : communication non discriminante à l'égard du genre.
- Page Web institutionnelle présentant les initiatives de l'UMONS, le rapport, recherche et enseignement « Genre », Publications « Genre » des membres de l'UMONS, etc
- Actualités concernant les activités du groupe Genre.S
- 5 fiches 'Femmes illustres' sur le site Web réalisées par Assunta Bianchi et Catherine Gravet.

Les femmes illustres



- **Marinette Bruwier**
- **Femme et Université** -

Marinette Bruwier est née à Mons le 7 février 1922. Après avoir accompli de brillantes études d'histoire à l'Université de Liège et obtenu le titre de docteur, en 1951, pour une thèse intitulée : « Le domaine des comtes de Hainaut du début du Xe à la fin du XIIIe siècle », elle est chargée de cours à l'Institut supérieur de commerce de la province de Hainaut à Mons à partir du 4 octobre 1957. Le recteur

Drechsel lui demande de remplacer le professeur Arnould. Quand elle est entrée pour la première fois dans la salle de cours, quelle ne fut pas sa surprise de lire au tableau cette inscription vexatoire : « Marinette au bordel ! ». Sa réaction ? Elle nous raconte cette anecdote et le défi se lit dans ses yeux, dans son intonation : Ils allaient voir ce qu'ils allaient voir, ces morveux ! Elle enseigne l'histoire économique du XIXe siècle, et plus particulièrement du Borinage et dirige ses étudiants avec une main de fer qui se faisait plus redoutable encore pour les étudiantes. Première femme professeur à « Warocqué », membre du Conseil d'administration de l'Université de l'Etat à Mons (1971-1983), puis doyen de la Faculté des Sciences économiques et sociales de l'Université de l'État à Mons (1974-1978) et enfin vice-recteur de l'Université de l'État à Mons (1977-1981), elle veut qu'on l'appelle Madame le Doyen, puis Madame le Vice-Recteur – elle tient au masculin !

- **Denise-Déborah Lehmann**
- Enseignante et poète au destin tragique -

Denise-Déborah Lehmann (Liège, 1908 – Auschwitz, 1944), fille de rabbin, poursuit de brillantes études de philologie germanique à l'Université de Liège. Elle enseigne à Tournai mais doit quitter son poste de professeur à l'École normale le 31 décembre 1940, renoncer à toute activité, à aller au concert, à écouter la radio, à sortir le soir... Denise est arrêtée par la Gestapo à Bruxelles le 1er juin 1944 et transférée le 2 au camp de Malines. Elle en est libérée le 29, à la suite des démarches que tentèrent pour la sauver ses amis et ses anciens maîtres, aidés par une intervention de S. M. la Reine Élisabeth. Elle est malheureusement arrêtée une seconde fois le 12 juillet et déportée le 29 à Auschwitz. Sous la signature de Déborah Del Perez, qui était un des noms de sa famille, Denise Lehmann a publié quelques beaux poèmes.

(D'après son ami le romancier et poète Alexis Curvers, dans La Flûte enchantée, n° 10, s.p.)

Le Cœur aride

à Gaspar V.

Il ne faut pas venir à moi
Et demander pourquoi je souffre –
Il ne faut pas...

Mes yeux sont fixes ? – C'est à cause
D'un vieux bonheur, que j'aperçois
Dépérissant...

Il faudrait s'endurcir, je sais,
À regarder, tiède et pâli,
Couler son sang –

À moins souffrir, lorsque la chambre
Est chaude, et pleine de vivants
Qui vous oublie –

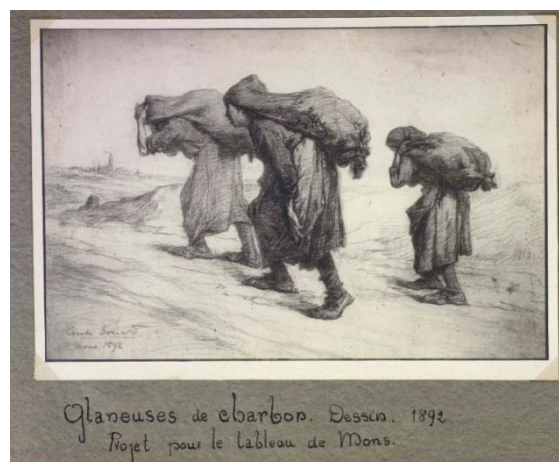
Voir l'article de Catherine Gravet : « Denise Lehmann, Déborah Del Perez : un destin brisé »
in Mémoires et Publications de la Société des Sciences, des Arts et des Lettres du Hainaut, n°
107, p. 55-110.

- **Cécile Douard**

- Femme et Arts -



Cécile Douard à 22 ans



Quand Cécile Douard, Cécile Leseine de son vrai nom (Rouen, 1866-Bruxelles, 1941), s'installe à Mons, elle fréquente l'école de Marie Popelin et l'atelier d'Auguste Danse qui lui donne des cours de dessin ; recommandée par Jean-François Portaels, elle devient l'élève

d'Antoine Bourlard, directeur de l'Académie des Beaux-Arts de Mons (fermée aux filles jusqu'en 1911) et réussit à avoir son propre atelier.

La période montoise de Cécile Douard (1883-1904) est d'une grande richesse artistique : les paysages âpres du Borinage (paysages industriels) et le travail des femmes, ces travailleuses usées avant l'âge par le dur travail quotidien dans la mine, l'inspirent. La hiercheuse qui pousse les wagonnets dans le fond de la mine ou la glaneuse de charbon sur les terrils sont ses sujets favoris. Pour vivre, elle donne des cours de dessin aux jeunes filles de bonnes familles et réalise des portraits de personnalités montoises. Dès 1898, elle perd progressivement la vue. Elle se consacre alors à l'étude du violon, elle s'adonne à la sculpture et s'exprime bientôt par l'écriture. Cécile Douard s'investit activement dans la Ligue Braille dès sa création (1922) et la préside (1926-1937).

Voir Assunta Bianchi, « Le charbon au coeur du Hainaut industriel », dans Catherine Gravet (dir.), Mons & le Hainaut. 2013, p. 147

- **Marguerite Mathilde Rouneau**

- **- Femme et Technique -**

Marguerite Mathilde Rouneau est née le 7 octobre 1922. Le registre d'inscription de la Faculté polytechnique de Mons (FPMs) renseigne que son père, chef garde principal aux chemins de fer, se prénomait Albert. Leur adresse : rue Léon Save, 6, à Mons.

Marguerite Rouneau est diplômée ingénieure en électro-mécanique, le 20 juillet 1946, avec grande distinction. Il s'agit de la deuxième femme sortie de l'institution, après Marcelle Yernaux, fille de l'Administrateur-Directeur Jules Yernaux, diplômée l'année précédente.

On perd sa trace quand elle entre dans un laboratoire près de Bruxelles ; des âmes charitables la félicitent de son choix : elle n'aura pas à donner d'ordres à des ouvriers ! Marguerite De Grauw-Rouneau habite Bruxelles en 1963 (Avenue G. E. Lebon). Voici la première page de son rapport de stage dans l'entreprise Soudure électrique autogène (Arcos), à Bruxelles :

Remerciements

Nous sommes heureux de pouvoir exprimer ici, nos remerciements à la Société Arcos, pour l'amabilité avec laquelle elle a mis à notre disposition son usine et son personnel.

Nous tenons à exprimer tout particulièrement notre gratitude à Messieurs Lefèbvre, Vingenbosch et Schmerbeer, ingénieurs à la Société Arcos.

Nous sommes profondément reconnaissants à Messieurs Dupuis, Bellière, Bernard et Hærnaabsteen pour leur aide efficace, ainsi que Monsieur Vaudeveld.



Les étudiants en tenue de travail.

- **Claire Lejeune**
- Femme et Littérature -

Née à Havré en 1926, Claire Lejeune entre en littérature le 9 janvier 1960 : une sorte de coup de foudre la mène à l'écriture poétique et à la philosophie.

Elle exprime d'abord, dans des recueils poétiques, une pensée athéologique aux accents mystiques (1963-1972). D'un séjour au Québec féministe, surgit un premier essai, L'Atelier (1979), qui réunit quelques propositions-clés de la pensée qu'elle développe ensuite : introduction du tiers que la raison duelle exclut, altérité du « je », rejet du patriarcat autocrate et du matriarcat abusif, remplacement de la patrie-matrie par la fratrie.

Elle aborde ensuite le théâtre : Ariane et Don Juan ou Le Désastre (1997) offre un nouveau dialogue homme / femme.

Parallèlement, en 1962, elle fonde Les Cahiers internationaux de symbolisme, puis, en 1965, Réseaux, deux revues qui deviennent, en 1971, les publications du Centre interdisciplinaire d'études philosophiques de l'Université de Mons (CIÉPHUM), qu'elle anime.

CAHIERS INTERNATIONAUX
de symbolisme

POUR UNE ORIGYNE À VENIR
Engagements auprès de Claire Lejeune



Numéros 119-120-121 (2008)

Dès 1970, du Québec au Japon, elle expose également ses « photographismes », obtenus par solarisation de négatifs. Elle est élue à l'Académie royale de Langue et de Littérature françaises de Belgique en 1997.

Principales bonnes pratiques développées concernant **les personnels**

S'agissant d'une **gestion des ressources humaines** qui soit plus inclusive et non discriminante, nous attendons beaucoup des services administratifs et de la direction des ressources humaines. En effet, les études en cours montrent que les systèmes mis en place actuellement pour **le recrutement et les promotions** notamment n'excluent pas toute discrimination. Le ministre Marcourt lui-même a suggéré le système de « cascade » où la proportion de femmes ou d'hommes promu.e.s correspond à la proportion d'hommes et de femmes éligibles pour la promotion. La question des **congés circonstanciels** par exemple a déjà été traitée : dans un premier temps, il s'agissait d'obtenir des conditions identiques dans toutes les universités de la Communauté française de Belgique. Le cas du congé de paternité, très peu utilisé, montre cependant que le problème se situe aussi dans **les mentalités** qu'il est plus difficile de modifier que les règlements. Pourtant, l'idée d'un congé de parentalité obligatoire pour la mère ET pour le père en séduit plus d'un.e.

Concernant la gestion des ressources humaines, mais concernant aussi les autres membres de la communauté UMONS, nous espérons retenir des enseignements utiles du prestigieux séminaire international de formation que propose l'« **Académie-Genre** » organisé par l'ONU (ONU-Femmes, UNCTAD, UNDP, en collaboration avec le BIT notamment) en novembre 2015 (du 16 au 27), à **Turin** (Centre international de Formation – ITC-ILO) : « Un événement international sur les questions d'égalité hommes/femmes, le travail et le développement ». 150 participants, sélectionnés dans 70 pays. Le programme prévoit 9 cours magistraux et une vingtaine d'ateliers répartis en deux semaines et deux sessions : la première consacrée aux questions relatives à l'égalité des genres dans le contexte du développement ; la seconde, sur les **stratégies pour promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail** (politiques de l'emploi sensibles au genre, protection de la maternité, changements organisationnels...) Nous avons la chance que l'une des membres du groupe Genre.S, Perrine Dagonnier, ait obtenu une bourse afin d'y participer.

Voir le programme sur le site : <http://gender-campus.itcilo.org/academy/index.php?mod=program&act=detail&id=22>

Recrutement/ Promotion

- Politique RH respectueuse de l'égalité hommes/femmes

- Promotions dans le corps académique : le Recteur rappelle les principes d'égalité homme / femme et la politique des genres devant le conseil d'administration de l'UMONS.

Equilibre vie professionnelle/ vie privée

À l'UMONS, l'annonce de la construction d'un bâtiment contenant une **crèche** a été accueillie avec une très grande satisfaction. Comme on le sait, dans nos régions, les femmes ont considérablement réduit le temps qu'elles consacrent aux activités domestiques (cuisine, ménage, entretien du linge, courses, couture et aussi soins et éducation des enfants) mais le déséquilibre existe toujours dans la répartition de ces tâches : les femmes, en France en tout cas, en assureraient encore 71% (chiffres de l'Insee, voir « Égalité des sexes : encore un effort, Messieurs ! », dans *Le Monde*, 30 octobre 2015, p. 19). Voici donc un objectif que l'Université pourrait viser ; œuvrer à faciliter toutes ces **tâches matérielles** aiderait tout le monde. L'UMONS offre déjà à ses étudiants comme à son personnel, la possibilité de se restaurer dans deux restaurants distincts et des plats peuvent être emportés dans des rapiers compatibles avec l'utilisation d'un four à micro-ondes ; les services de restauration fournissent aussi des paniers de fruits et légumes. Restent d'autres services qui pourraient être rendus aux étudiant.e.s comme aux personnels de l'UMONS comme entretien du linge (nettoyage et couture) ou de la voiture...

- Début de la construction du bâtiment comprenant une crèche (permis de bâtir)
- Organisation d'activités à destination des enfants (fête des enfants, voyage Eurodisney, stages pour les enfants du personnel pendant les grandes vacances, initiation à la science pour les enfants, bourse aux vêtements, repas de fin d'année, vente de champagne, brocante, souper dansant, réductions (ex : Colruyt, Walibi, Aqualibi), cadeau de départ à la retraite, prime de mariage, prime de naissance enfant, prime de naissance petit-enfant, prime pour la communion ou la fête laïque... (Amicale du personnel, divers services de l'UMONS notamment Affaires étudiantes, Sport et Culture, SciTech2 (Francesco Lo Bue), etc. Certaines de ces mesures profitent plus aux femmes qu'aux hommes.
- Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci si elles en font la demande.

Faciliter la mobilité

- Complément de bourses doctorales pour faciliter la mobilité internationale dans certains cas (Fonds Franeau)

- Aucune demande de sabbatique pour la recherche en 2015-2016

Principales bonnes pratiques développées dans l'Enseignement

Offre d'enseignement – 1^{er} et 2^{ème} cycle

- Participation au projet de création d'un master interuniversitaire en études de genre – Création d'un cours interdisciplinaire pour le tronc commun « Approches plurielles »

Le dossier de demande d'habilitation (près de 400 pages !) est en passe d'être déposé à l'ARES. Dans le projet, toutes les universités francophones collaborent sur un pied d'égalité. En plus d'un cours à option, l'UMONS propose un cours du tronc commun (30h, 5 ects). Lydia Bollen (FA+U), Serge Deruette (ESHS), Catherine Gravet (FTI), David Jamar (ESHS) et Claire Martinus (ESHS) – et d'autres viendront sans doute s'ajouter – ont collaboré à la proposition suivante (description du cours « Approches plurielles » dans le tronc commun) :

Plusieurs enseignant.e.s interviendront pour cerner ce que le genre « fait » aux sciences et à la société, en partant de l'analyse de textes ou de documents appropriés. Ils aborderont ainsi les penseurs politiques historiques qui ont traité de la place de la femme et des rapports entre les sexes ; la question du corps dans l'art contemporain ; l'apport des études de genre à l'épistémologie, ou autrement dit à la manière de « faire » la science ; la marque de l'identité de genre sur l'écriture, en particulier dans les littératures francophones de fiction ; l'apport des études de genre en anthropologie religieuse orientaliste ; le genre et la psychologie sociale. La multiplicité des approches et des thèmes proposés permettra aux étudiant.e.s de déployer ouverture d'esprit et capacité d'analyse mobilisant des savoirs sur des champs d'études d'autant plus larges qu'ils sont variés. Il s'agit aussi de rendre les étudiant.e.s capables de saisir ce que l'étude d'un champ spécifique -le genre – « fait » à son contexte épistémique.

- Création d'une nouvelle option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « *Genre, langage et communication* »
- Cours intégrant la dimension « genre » dans différentes unités d'apprentissage proposée dans les programmes de l'UMONS
- Mémoires et thèses 'genre' encouragés

Sensibilisation des étudiants – étudiant.e.s

- Projet de développement d'un « kot égalité de Genres »
- Projet de séance « Grabuges »

Des contacts ont été pris avec Grabuges – **Groupe belge associatif et universitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités** – et SOPHIA – **Réseau belge des Études de genre** – pour organiser une journée d'études / d'informations destinées aux mémorant.e.s,

aux doctorant.e.s, aux chercheuses / chercheurs, aux enseignant.e.s qui souhaiteraient prendre en compte la notion de genre dans leurs travaux et leurs enseignements.

Principales bonnes pratiques développées dans [la Recherche](#)

Le groupe Genre.S tente d'encourager la communauté universitaire, les enseignant.e.s, les chercheuses et les chercheurs, les doctorant.e.s, à **penser en termes de genre**. Quelques équipes intéressées (certaines dispensant des cours) ont été identifiées, des mémoires, des recherches, des thèses sont en cours. Des contacts ont été pris avec Grabuges – **Groupe belge associatif et universitaire en études féministes, de genre et sur les sexualités** – et SOPHIA – **Réseau belge des Études de genre** – pour organiser une journée d'études / d'informations destinées aux mémorant.e.s, aux doctorant.e.s, aux chercheuses / chercheurs, aux enseignant.e.s qui souhaiteraient prendre en compte la notion de genre dans leurs travaux et leurs enseignements. Étant donné l'accueil du FNRS à nos premières revendications, les perspectives d'avenir dans ce créneau ne pourront qu'augmenter.

En ce qui concerne l'identification des publications « genre », la question sera peut-être résolue prochainement puisque nous avons écrit au CRef à deux reprises afin d'obtenir un **code CRef** qui permette d'identifier clairement les « études sur le genre ». Le FNRS a déjà pris en compte nos remarques et a d'ores et déjà intégré un **champ descripteur interdisciplinaire « études de genre / gender studies » (IDR-32) pour les demandes de financement**, champ qui sera associé, nous promet-on, aux **Commissions scientifiques SHS-5, SHS-3 et SVS-4**. Ce nouveau champ a été implanté pour l'appel mandats en décembre 2015.

- La revue « Cahiers internationaux de symbolisme » gérée par l'asbl Ciéphum (Centre international d'études philosophiques de l'Université de Mons) a lancé un appel à contribution pour un numéro thématique « genre » à paraître fin 2016.

Ci-dessous le texte de l'appel à contribution :

Le but est ici de croiser les visions de différentes approches disciplinaires ayant inclus le genre dans leurs thématiques de recherche.

Cahiers Internationaux de Symbolisme GENRE.S

Issue d'une réflexion dans le monde académique anglo-saxon, la notion de *genre* (« gender ») s'est aujourd'hui imposée comme catégorie avec laquelle il

faut dorénavant compter. Contrairement au sexe, biologiquement défini, le genre se réfère à la socialisation des individus.

Dans de nombreux pays, il existe désormais trois catégories de genres. Le troisième genre, parfois appelé « neutre » ou « autre », désigne un état qui ne peut être réductible aux deux autres, ni homme, ni femme. Il est souvent assimilé aux transsexuels, ou intersexes, voire dans certains pays aux homosexuels. Ces catégories, bien plus que de définir des statuts ou des rôles, cristallisent des formes d'identité mouvante. Devenu un outil conceptuel populaire dans les sciences humaines et sociales, le genre permet d'analyser, sans présupposés biologiques, les processus de différenciation sociale des sexes.

Nous souhaitons en cerner les contours et en interroger la pertinence autour de trois axes :

- **AXE 1 : la représentation des genres dans le champ culturel**

Longtemps, les genres ont fait l'objet (sauf exception) de représentations figées dans différents champs culturels comme la littérature, les beaux-arts ou la presse. Ces stéréotypes sont encore aujourd'hui largement mobilisés dans certains domaines comme exemplairement la publicité ou le cinéma.

Dans cette partie, il s'agira d'interroger les mutations des représentations des genres dans les productions culturelles.

Comment les identités masculine et féminine se sont-elles construites à travers ces représentations des genres ? Inversement, comment les ont-elles mises en jeu et pourquoi ?

Peut-on identifier dans l'histoire culturelle des moments de « rupture » par rapport à ces représentations ? De quelles façons sont-elles aujourd'hui mises en scène, critiquées, transformées dans les pratiques culturelles contemporaines ?

Ne sont pas exclues les analyses d'œuvres singulières, dans tous les champs de la culture ou des arts.

- **AXE 2 : le concept de genre dans les champs scientifiques**

Dans les années 1970, de nombreuses femmes se font remarquer dans le monde de la recherche scientifique, parce que leur approche critique se distingue de celle développée par des chercheurs masculins. Ce phénomène va largement contribuer à promouvoir les recherches sur les genres dans le cadre académique : hommes et femmes ne voient pas les mêmes choses.

Dans cette partie, il s'agira de questionner la façon dont le concept de genre a fait son apparition dans le monde académique et comment il a évolué, pourquoi il est aujourd'hui critiqué ou, au contraire, prôné.

Comment ce concept est-il défini, utilisé, mobilisé, et quelles évolutions a-t-il subies au cours du temps ? Comment les études de genres bouleversent-elles

(éventuellement) le travail scientifique ? Comment l'arrivée des femmes dans la recherche l'a-t-elle transformé ? Quel est l'impact du genre du chercheur sur la production scientifique ? Quelle place occupent les recherches sur les genres dans les différentes disciplines scientifiques ? Les catégories de genre font-elles aujourd'hui l'objet de critiques, et lesquelles ?

- **AXE 3 : l'usage des genres dans les luttes politiques**

La plupart des mouvements de revendication contre les discriminations sexuelles se sont construits soit en ayant recours aux catégories des genres, soit au contraire, en les contestant. Certains groupes féministes vont par exemple s'opposer aux différenciations sexuelles données comme naturelles en montrant comment les genres homme et femme sont en fait construits socialement.

Dans cette partie, il s'agit d'interroger la façon dont les genres sont encore mobilisés de façon spécifique, positivement ou négativement, dans le cadre de luttes visant par exemple à obtenir l'égalité ou à s'opposer aux discriminations.

Comment certaines luttes mobilisent-elles les concepts de genre ? De quelle façon les mouvements féministes se sont-ils reconfigurés au fil du temps ? Dans ce cadre, qu'en est-il des différents usages des catégories de genre ? Les autres mouvements de revendication contre les discriminations sexuelles, par exemple les mouvements gays, *queers* ou transgenres, font-ils usage ou non des genres, et comment ?

Les personnes intéressées ont contacté soit Catherine Gravet (catherine.gravet@umons.ac.be) ou Claire Martinus (claire.martinus@umons.ac.be). Le sommaire a été fixé en mars 2016, la revue devrait paraître fin 2016.

- Journée d'études annuelle :
Novembre 2015 : *Femmes et religions*

Annnonce de l'événement : Journée d'études "Femmes et religions"

Le samedi 21 novembre 2015, nous recevrons sept intervenant.e.s qui tenteront de répondre aux questions suivantes :

Les religions contribuent-elles à l'émancipation ou au contraire à l'asservissement des femmes ? Auraient-elles une position rétrograde à leur égard, comme on le prétend parfois ? Qu'en est-il réellement dans les pratiques et les textes ? D'une religion à l'autre, l'attitude est-elle la même ? Les religions jouent-elles un rôle spécifique dans la vie des femmes ? Ont-elles un impact sur leurs comportements ? Cette influence, si elle peut être démontrée, est-elle la même sous toutes les latitudes ? Certains régimes politiques instrumentalisent-ils à leur profit la relation au religieux ? Les femmes ont-elles un lien particulier au religieux ? Comment vivent-elles leur foi ? Et

l'accès aux rituels et aux livres sacrés est-il conditionné par le genre ? Dès lors, leur lecture est-elle différente de celle des hommes ? Des différences sont-elles observables selon la religion, les époques, l'origine sociale ?

Programme

Accueil dès 8h30

9h : Introduction et modération : Anne Staquet et Catherine Gravet, Université de Mons.

Le mot du Recteur

9h15 : Thomas Gergely, professeur de l'Université libre de Bruxelles, directeur de l'Institut d'Études du judaïsme à l'Université libre de Bruxelles : « Judaïsme et politesse de lit ».

10h : Brigitte Steinmann, professeure d'ethnologie à l'Université de Lille I : « Position et statut des femmes bouddhistes du Népal : le cas particulier d'une moniale tamang ».

10h45 : pause-café

11h : Katherine Rondou, professeure à la Haute École provinciale de Hainaut – Condorcet et collaboratrice scientifique Université libre de Bruxelles et Université de Mons : « Femmes de papier et religions du livre : l'influence de la théologie féministe sur les lettres contemporaines ».

11h45 : Béatrice Clero-Mazire, pasteur, église protestante de Boulogne-Billancourt : « Un ministère pastoral au féminin ».

12h30 : repas – restaurant universitaire (buffet – à réserver impérativement)

14h : Marie-Élisabeth Henneau, spécialiste de l'histoire du christianisme, maîtresse de conférences à l'Université de Liège : « Monachisme féminin au regard des études de genre : enjeux actuels d'un projet séculaire »

14h45 : Ludovic-Mohamed Zahed, docteur en sciences sociales (théologies inclusives de la libération), imam et directeur de CALEM (Cabinet de conseils en interculturalité) : « Les études de genre appliquées à l'Islam ».

15h30 : Pause-café

15h45 : Anne Morelli, professeure de l'Université libre de Bruxelles : « Les femmes dans les religions du livre »

16h30 : Conclusion et clôture.

Où ?

Université de Mons
Auditoire Vésale Piscine 030
Avenue du Champ de Mars

7000 MONS

Avec l'aide de la Fédération Wallonie Bruxelles

Affiche « Femmes et religions »

16

FEMMES ET RELIGIONS

PREMIÈRE JOURNÉE D'ÉTUDES DU GROUPE DE RÉFLEXION GENRE.S DE L'UNIVERSITÉ DE MONS

Les religions contribuent-elles à l'émancipation ou au contraire à l'asservissement des femmes ? Auraient-elles une position rétrograde à leur égard, comme on le prétend parfois ? Qu'en est-il réellement dans les pratiques et les textes ? D'une religion à l'autre, l'attitude est-elle la même ? Les religions jouent-elles un rôle spécifique dans la vie des femmes ? Ont-elles un impact sur leurs comportements ? Cette influence, si elle peut être démontrée, est-elle la même sous toutes les latitudes ? Certains régimes politiques instrumentalisent-ils à leur profit la relation au religieux ? Les femmes ont-elles un lien particulier au religieux ? Comment vivent-elles leur foi ? Et l'accès aux rituels et aux livres sacrés est-il conditionné par le genre ? Dès lors, leur lecture est-elle différente de celle des hommes ? Des différences sont-elles observables selon la religion, les époques, l'origine sociale ?

Voici quelques-unes des questions auxquelles les conférencières et les conférenciers invités à cette journée d'études tenteront de répondre dans leur domaine de recherche.



Vitrail d'Adam et Ève - Chapelle de la Vierge de la Cathédrale Saint-Julien du Mons

Les conférences de cette journée d'études sont ouvertes à toutes et à tous et n'exigent aucun prérequis.

17

Programme

Voici la liste de nos invités (par ordre alphabétique) qui évoqueront tour à tour les liens des femmes avec une religion (ou plusieurs) et aborderont parfois un sujet plus précis :

- Birte M. Day, (Interdoceane Dienst voor het Katholiek Godsdiensonderwijs) : « La place des femmes chez les protestants – l'anglicanisme d'Edith Cavell »
- Thomas Gargaly, professeur de l'Université libre de Bruxelles, directeur de l'Institut d'Études du judaïsme à l'Université libre de Bruxelles : « Judaïsme et politesse de lit »
- Marie-Elisabeth Henneau, spécialiste de l'histoire du christianisme, maîtresse de conférences à l'Université de Liège, aborde la question particulière des moines : « Monachisme féminin au regard des études de genre : enjeux actuels d'un projet séculaire »
- Stéphanie Latte-Abdallah, chercheuse CNRS, Institut Français du Proche-Orient-Territoires palestiniens : « Les théologues féministes en islam »
- Anne Morell, professeure de l'Université libre de Bruxelles : « Les femmes dans les religions du livre »
- Brigitte Steinmann, professeure d'ethnologie à l'Université de Lille 1 : « Position et statut des femmes bouddhistes du Népal : le cas particulier d'une moniale taring »

Quand ?

Le samedi 21 novembre 2015
Accueil dès 8h00

Où ?

Université de Mons
Auditoire Vésale Piscino 030
Avenue du Champ de Mars
7000 Mons


Organisation de la journée

Catherine Gravel
catherine.gravel@umons.ac.be

Anne Staquet
anne.staquet@umons.ac.be

Participation financière

10 €



- Novembre 2016 : « Enseignement : genre.s et clichés. De la maternelle au doctorat »

ENSEIGNEMENT : GENRE.S ET CLICHÉS. DE LA MATERNELLE AU DOCTORAT

DEUXIÈME JOURNÉE D'ÉTUDES DU GROUPE DE RÉFLEXION GENRE.S DE L'UNIVERSITÉ DE MONS

Selon une idée répandue, les filles réussiraient mieux à l'école que les garçons, à tous les niveaux. Elles seraient moins présentes dans certaines filières dévalorisées comme l'enseignement spécialisé. Elles seraient plus « scolaires », plus perfectionnistes mais plus vite découragées par l'échec. À l'inverse, les garçons seraient plus rebelles, plus créatifs mais moins adaptés aux systèmes éducatifs mis en place, trop présents aussi dans certaines filières professionnelles.

Ces idées se vérifient-elles ? Sont-elles fondées ? La pédagogie tient-elle compte ou devrait-elle tenir compte du sexe des élèves et de la mixité ? Les enseignant.e.s traitent-ils différemment les filles et les garçons ? Les filles et les garçons réagissent-ils de la même façon aux différentes interactions possibles, aux différents stades de l'enseignement ? Quelles sont les causes et les remèdes aux différentes inégalités entre hommes et femmes, à tous les niveaux de l'enseignement ? Bref, le système est-il égalitaire ? Tient-il compte de la notion de « genre » ?



Les conférences de cette journée d'études sont ouvertes à toutes et à tous et n'exigent aucun prérequis.

Programme

Voici la liste de nos invités (par ordre alphabétique) qui évoqueront tour à tour les liens des femmes avec une religion (ou plusieurs) et cibleront parfois un sujet plus précis :

- Michel BERRE, (UMONS) Quelques manuels pour enseigner le français aux « demoiselles »
(Pays-Bas autrichiens)
- Marc DEMEUSE, (UMONS) Egalité filles/garçons : état des lieux en Fédération Wallonie-Bruxelles
- Claire GAVRAY, (ULG) Adhésion aux stéréotypes sexués à l'adolescence : impacts sur le rapport à l'école
- Dominique LAFONTAINE, (ULg) Enquête PISA : performances, comportements et motivations en lecture, mathématique et sciences des filles et des garçons
- Patricia MELOTTE, (ULB) Les stéréotypes, quelles menaces pour les élèves ?
- Laurence RIS (UMONS) Une éducation différente pour des cerveaux différents

Quand ?

Le samedi 19 novembre 2016

Accueil dès 8h30

Organisation de la journée

Catherine Gravet

catherine.gravet@umons.ac.be

Participation financière

Entrée gratuite

Repas payant (inscription obligatoire)

Où ?

Université de Mons

Auditoire Vésale Piscine 030

Avenue du Champ de Mars

7000 Mons



Principales bonnes pratiques développées dans le domaine **des Services à la société**

Les réunions des PCG des universités francophones se succèdent et les discussions portent sur **le code CRef, le cahier des charges des PCG, la création d'un master interuniversitaire interdisciplinaire en genre** (de janvier à septembre 2016, 10 réunions du groupe de travail qui s'est basé sur l'étude faisabilité de l'asbl **Sophia** et sur l'expérience en Communauté flamande). Autres points à l'agenda : **l'échange de bonnes pratiques** (mise au point du canevas du tableau comparatif) et **l'alter-excellence**. Une réflexion s'impose pour relever le défi de l'intégration des femmes dans la recherche et dans les carrières scientifiques. Le **Comité Femmes & Sciences**, organe consultatif, devra se prononcer, à la demande des ministres concernés, sur les orientations à prendre dans ces domaines, en Communauté française de Belgique. **Comité Femmes & Sciences**, où l'UMONS a un représentant (Dimitri Cauchie) et une représentante (Martine Dumont) – la personne de contact genre (Catherine Gravet) étant également invitée permanente aux réunions. Créé en 2000 sous l'impulsion des travaux du « Groupe d'Helsinki » mis en place par la Commission européenne pour pallier la sous-représentation des femmes dans les carrières scientifiques, le comité a aujourd'hui un nouveau statut. Le Ministre en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la Ministre ayant les Droits des femmes et l'Égalité des chances dans ses attributions se sont chargés de présenter, au Parlement de la Communauté française, le projet de décret qui l'a rendu pérenne.

Dans le cadre de la **lutte contre les violences sexistes** et intrafamiliales, le 14 juin 2016, les PCG se sont réunies une première fois à la demande de l'**ARES** pour répondre au projet ministériel de mise en œuvre de mesures, en particulier de formations universitaires de

professionnels (domaines de la santé, de l'enseignement, du social et du droit) en matière de violences sexistes. Le projet suit son cours.

- Participation au réseau PCG
- Participation au « *Comité Femmes & Sciences* »
- Contacts avec l'ASBL « SOPHIA »
- Contacts avec l'ASBL « GRABUGES »
- Contacts avec l'ARES

Autres bonnes pratiques

Pratiques non-récurrentes

- Cours ouvert « Mariages forcés » (en collaboration avec l'association Soroptimists et Marielle Bruyninckx, professeure FPSE-UMONS)

Programme :

Séance ouverte - "Violences et Mariages forcés" - organisée dans le cadre du cours de Développement et Diversité de la FPSE (Prof. Marielle Bruyninckx)

Le 17/03/2016 de 10:00 à 14:00

UMONS - Campus Polytech Site Joncquois - Amphithéâtre Richard Stiévenart - 53 rue du Joncquois - 7000 Mons

- Ouverture de la séance (Catherine Gravet)
- Introduction – mise en contexte – concepts généraux – présentation de l'ASBL « Violences et mariages forcés » (Tulay Demarcq)
- Documentaire
- Échanges autour du documentaire (Tuly Demarcq, Sylvie Capitte, Jean-Xavier Leroy)
- Pause
- Intervention de Malika Madi
- Témoignage du monde judiciaire (Monique Delos, Angélique Vullo)
- Témoignages de terrain et débat (tous les intervenants)

- Sylvie Capitte, psychologue, Bureau d'aide aux victimes, Police de Mons-Quévy
- Monique Delos, avocate générale honoraire
- Tulay Demarcq, psychologue, ASBL « Violences mariages forcés »

- Catherine Gravet, conseillère auprès du recteur pour la politique des genres, Groupe Genre.S UMONS
- Jean-Xavier Leroy, psychologue, Service de prévention, Ville de Mons
- Malika Madi, écrivaine, auteure de « Nuit d'encre pour Farah ».
- Angélique Vullo (magistrate de référence en matière de mariages forcés)

Avec le support du groupe Genre.S de l'UMONS et l'ASBL SOROPTIMIST INTERNATIONAL

Affiche « Violences et mariages forcés »

Violences et mariages forcés

Séance ouverte organisée dans le cadre du
cours de Développement et Diversité

Prof. Marielle Bruyninckx

Le 17 mars de 10h00 à 14h00

Amphithéâtre Richard Stiévenart
53 rue du Joncquois
7000 Mons

Sylvie Capitte
*Psychologue - Bureau d'aide aux victimes
Police de Mons-Quévy*

Monique Delos
Avocate générale honoraire

Tulay Demarcq
Psychologue - ASBL « Violences mariages forcés »

Catherine Gravet
*Conseillère auprès du Recteur pour la politique des genres
Groupe Genre.S UMONS*

Jean-Xavier Leroy
Psychologue - Service de prévention, Ville de Mons

Malika Madi
Ecrivaine, auteure de « Nuit d'encre pour Farah »

Angélique Vullo
Magistrate de référence en matière de mariages forcés



Avec le support du groupe Genre.S de l'UMONS
et l'ASBL SOROPTIMIST INTERNATIONAL



- Concours d'affiches pour lutter contre les stéréotypes de genre (étudiants et personnels)

Nous essayons d'intégrer plus largement dans notre réflexion les questions identitaires liées aux orientations sexuelles pour tenter de lutter contre les préjugés sociaux en la matière. Et pour lutter contre ces préjugés, et faire en sorte que toute la communauté de l'enseignement supérieur en prenne conscience, nous avons lancé un **concours d'affiche**, à destination des étudiants comme du personnel de tout le **Pôle hainuyer**. Ce concours sera récompensé de 2000 euros de prix, fin 2016. Plusieurs institutions du Pôle ont accueilli cette initiative du groupe Genre.S de l'UMONS avec beaucoup d'enthousiasme parce qu'elle rencontre leurs préoccupations. Elles sont demandeuses d'une collaboration accrue sur la politique du genre.

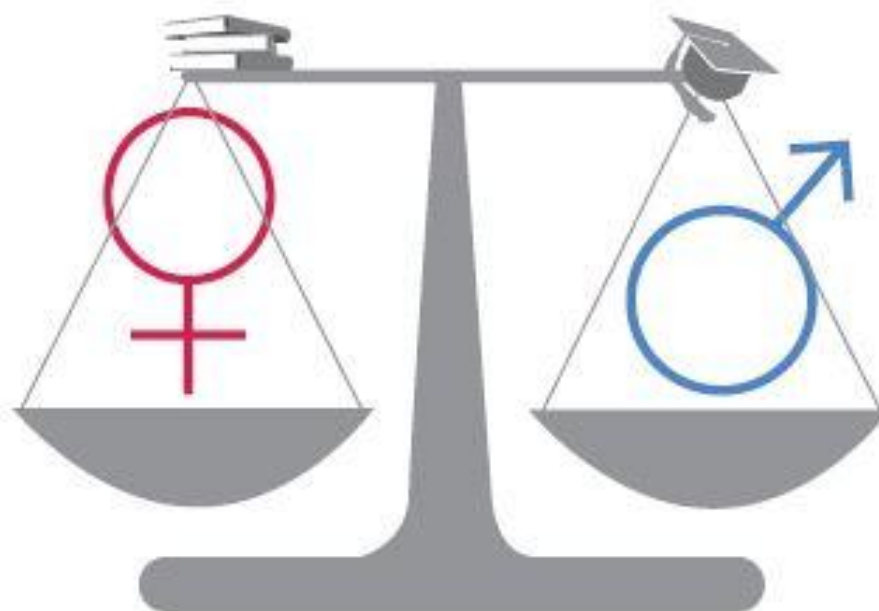
- - Suite prévue : exposition des affiches fin 2016, en collaboration avec le Pôle hainuyer et le Mundaneum

Affiche annonçant le concours :

Concours d'affiches

sur le thème :

« L'égalité des genres dans l'enseignement supérieur :
luttons contre les stéréotypes ! »



Jusqu'au 16 mars 2016
2 prix de 1000 € à gagner !

- Deux soirées « Plafond de verre »

En collaboration avec le club Soroptimist International de Mons-Borinage et Sciences et Techniques au carré, « SciTech² » (UMONS), le groupe Genre.S a organisé deux soirées, le jeudi 15 octobre 2015 : « **Femmes de sciences ! Sciences de femmes ?** », une conférence-spectacle conçue et réalisée par Michel Bougard et Claudine Celva ; et le vendredi 16 octobre : la projection en avant-première du film « **Le Plafond de verre** », docu-fiction produit par le club Soroptimist et réalisé par Stefan Thibeau. Cette projection a été suivie d'un débat animé par Manu Delporte (RTBF), auquel ont pris part quelques personnalités féminines de Mons et de la région qui ont réussi, chacune dans leur domaine, à percer le plafond de verre.

Deux soirées proposées par
le club SOROPTIMIST INTERNATIONAL de MONS-BORINAGE et le groupe GENRES de l'UMONS
sur le thème des femmes, des sciences et de la société.

Jeudi
15 octobre 2015 à 20 h

*Femmes de sciences !
Sciences de femmes ?*

SCIENTES

CONFÉRENCE-SPECTACLE
CONÇUE ET PRÉSENTÉE PAR
MICHEL BOUGARD ET
CLAUDINE CELVA

Vendredi
16 octobre 2015 à 20 h

**LE PLAFOND
DE VERRE**

PROJECTION DU DOCU-FICTION
DE STEFFAN THIBEAU,
SUIVIE D'UN DÉBAT
ANIMÉ PAR MANU DELPORTE (RTBF)

FEMMES

SOCIÉTÉ

Auditoire Van Gogh, Grands Amphithéâtres de l'UMONS
Avenue du Champ de Mars, 7000 Mons

Affiche « Plafond de verre »

Annonce : Deux soirées proposées par le club SOROPTIMIST International de Mons-Borinage et le groupe GENRE S de l'UMONS sur le thème des femmes, des sciences et de la société. (Jeudi 15 octobre 2015 et vendredi 16 octobre 2015 à l'auditoire Van Gogh, Grands Amphithéâtres de l'UMONS

- Conférence du Groupe Genre.S de l'UMONS cycle Utopia – féminismes (Mundaneum)

Sur le site du Mundaneum (Mons) :

The screenshot shows the website interface for the Mundaneum. The main navigation bar includes 'HOME', 'EXHIBITIONS', 'LECTURES & COLLOQUIUMS', 'YOU ARE ...', 'PROJECTS', 'PRESS', 'BOUTIQUE', and 'INFO'. The event page features a sidebar with 'Lectures & Colloquiums' and a main content area with the following text:

UTOPIA - Question de genres, le féminisme aujourd'hui

UTOPIA, un cycle pour questionner nos habitudes ! Nos partenaires proposent des pistes pour devenir plus serein, prendre soin de sa santé, améliorer ses relations avec autrui et diminuer son impact sur l'environnement et son impact social, près ou loin de chez soi.

ACHETER VOTRE TICKET EN LIGNE

15.03.2016 - 18h
Question de genres, le féminisme d'hier à aujourd'hui

Quels visages a eu le féminisme au fil du temps ? Quel est-il aujourd'hui ? L'université est-elle encore un bastion masculin ? Autant de questions au cœur de cette rencontre. Avec le [groupe de réflexion Genre.S de l'Université de Mons](#).

Alors que les étudiantes dépassent désormais en nombre les étudiants, la tendance redonne l'avantage au masculin plus on s'élève dans la carrière académique. Les hommes et les femmes sont-ils donc si différents ? Des

Event details sidebar:

- Date :** 15/03/2016
- Place :** Espace Utopia - Mundaneum
- Public :** Tout public

UTOPIA - Question de genres, le féminisme aujourd'hui

SHARE



Date : 15/03/2016

Place : Espace Utopia - Mundaneum

Public : Tout public

Price : 5 €

UTOPIA, un cycle pour questionner nos habitudes ! Nos partenaires proposent des pistes pour devenir plus serein, prendre soin de sa santé, améliorer ses relations avec autrui et diminuer son impact sur l'environnement et son impact social, près ou loin de chez soi.

15.03.2016-18h Question de genres, le féminisme d'hier à aujourd'hui. Quels visages a eu le féminisme au fil du temps ? Quel est-il aujourd'hui ? L'université

est-elle encore un bastion masculin ? Autant de questions au cœur de cette rencontre. Avec le groupe de réflexion Genre.S de l'Université de Mons.

Alors que les étudiantes dépassent désormais en nombre les étudiants, la tendance redonne l'avantage au masculin plus on s'élève dans la carrière académique. Les hommes et les femmes sont-ils donc si différents ? Des chercheuses et la responsable du groupe de réflexion Genre.S viendront en discuter à travers les exemples des neurosciences, des études de genre en traduction, de la féminisation du Doudou à Mons, ... et des initiatives prises par l'UMons en faveur de l'égalité.

Plus d'infos

Entrée : 5€ **ou** Pass Utopia (10 soirées) : 40€

Réservation : info@mundaneum.be ou 065/31.53.43

Le programme complet des soirées Utopia

Partners



- Interviews dans LUMONS (la lettre d'information de l'Université de Mons "s'adressant non seulement à toute la communauté de l'UMONS "mais aussi à ceux que l'UMONS peut intéresser en tant que sympathisants, amis ou anciens étudiants, ou en tant que partenaires potentiels, futurs étudiants ou responsables d'entreprises, décideurs régionaux ou politiques qui souhaiteraient s'appuyer sur le potentiel de notre Université".

L'UMONS élément I AVRIL 2016 I N° 22

LUMONS élément I AVRIL 2016 I N° 22

LA POLITIQUE DU GENRE

a son groupe de réflexion à l'UMONS

Camille Janssens, doctorante à la Faculté de Traduction et d'Interprétation – EII, a entamé une recherche sur la question du « sexe » ou du « genre » en sciences de la traduction. C'est donc tout naturellement qu'elle s'est intéressée au groupe Genre.S de l'UMONS. L'institution, soucieuse du bien-être de l'ensemble de son personnel, a en effet mis en place le 5 mai 2014 un groupe de réflexion sur la politique de genre de l'Université.

Ce groupe de réflexion a plusieurs missions : faire un état de lieux précis et de suivre l'évolution des données objectives, notamment via le monitoring des statistiques institutionnelles ; s'interroger sur les causes des inégalités et sur les manières de les corriger ; être un interlocuteur, tant interne qu'externe, pour les fréquentes sollicitations relatives à ces matières ; formuler des propositions susceptibles d'apporter des avancées dans ses domaines de compétences ou encore, encourager la communauté universitaire, les chercheuses et les chercheurs, les doctorant(e)s, à penser en termes de genre.

Camille Janssens a interrogé quelques-uns de ses membres de ce groupe de réflexion.

CATHERINE GRAVET (*enseignante à la Faculté de Traduction et d'Interprétation – EII*), vous avez été désignée « Personne de contact genre » de l'UMONS. Qu'est-ce que cela signifie ?

Un titre un peu étrange n'est-ce pas ? En 2014, le ministère de la Communauté française a décidé de s'attaquer aux inégalités hommes/femmes, notamment à l'Université, en créant cette charge de « personne de contact genre » dans chaque institution francophone, c'est-à-dire des personnes chargées d'abord de dresser un bilan des éventuelles inégalités en la matière. J'ai remis un état des lieux où j'ai montré l'évolution des chiffres à l'UMONS. La tendance se corrige lentement mais, dans la communauté étudiante, les filles sont, par exemple, trop rares à s'inscrire en sciences de l'ingénieur. Et pour le personnel, plus on s'élève dans la hiérarchie, moins il y a de femmes. Il faut du temps et de l'énergie pour changer les mentalités. Le groupe de réflexion Genre.S y travaille, nous organisons aussi des événements qui peuvent faire prendre conscience de la question.



MARTINE DUMONT (*enseignante à la Faculté de Médecine et de Pharmacie*), vous avez participé à la première journée d'études du groupe Genre.S. Pouvez-vous nous en parler ?

Le Groupe Genre.S a organisé la Journée « Femmes et religions » le samedi 21 novembre à l'UMONS. Une semaine après les attentats de Paris, évoquer les liens entre femmes et religions, y compris en islam, était une gageure. Malgré la présence de gardes qui vérifiaient les sacs à l'entrée et de policiers en civil, les participants sont venus nombreux écouter les différents intervenants. Nous avons notamment pu compter sur la présence d'Anne Morell, pour qui les religions du livre asservissent les femmes, et de Ludovic-Mohamed Zahed. Cet imam, dont la présence était particulièrement attendue, est venu parler des études de genre appliquées à l'islam. Docteur en sciences sociales ouvertement homosexuel, il a créé la première mosquée inclusive de France.



PERRINE DAGONNIER (*membre de la Direction des Affaires Étudiantes*), vous avez participé à l'Académie du Genre 2015 au centre de formation de l'O.I.T. à Turin. Pouvez-vous nous en dire plus sur cette expérience ?

Pendant deux semaines, j'ai eu l'occasion de suivre des cours traitant de l'égalité des genres, plus particulièrement dans le monde du travail. Nous avons pu voir que, même si la situation des femmes dans le monde du travail s'améliore, l'égalité entre hommes et femmes est loin d'être acquise. Par exemple, en 1995, il n'y avait pas de femmes parmi les 500 plus grosses fortunes mondiales. Aujourd'hui, il y en a 23, soit environ 5 %.

On peut dire que le plafond de verre se brise lentement. Sensibiliser à la place de la femme dans la société m'a toujours intéressée. Lors de cette formation, j'ai découvert une façon originale de conscientiser : le théâtre.

C'est un moyen privilégié pour rendre visible la violence, les stéréotypes...



CLAIRE MARTINUS (*chercheuse au sein de l'École des Sciences Humaines et Sociales*), pouvez-vous nous parler du projet de création d'un Master interuniversitaire en études de genre ?

Au sein des universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles, malgré une expertise scientifique de haut niveau dans les études de genre, aucune formation institutionnalisée sur les études de genre n'est à ce jour proposée. Mais en 2015, un groupe de travail interuniversitaire composé de personnes mandatées par les autorités académiques a été créé en vue de concevoir un projet de Master Interdisciplinaire en études de genre (60 ou 120 ECTS). Ses objectifs principaux sont le dépôt d'une demande d'habilitation pour la création d'une formation en études de genre auprès de l'ARES en octobre 2016 ; puis l'ouverture de la formation co-organisée par toutes les universités francophones en septembre 2017. ■



- Dossier docteur.e.s honoris causa : le groupe Genre.S a proposé plusieurs candidates pour l'obtention des palmes académiques en 2016 et 2017 et a plaidé pour une parité homme / femme dans le choix des docteur.e.s honoris causa de l'UMONS et des facultés. Le principe de la parité est officiellement reconnu.
- Pièce de théâtre « *Potiche* » - Journée internationale des droits des femmes, en collaboration avec la troupe de théâtre « Les Pir'Arts » et les « Femmes prévoyantes »

Affiche annonçant la pièce de théâtre 'Potiche'

Le 8 mars 2016 à 18h00

**Le groupe Genre.S de l'UMONS
et la troupe de théâtre « Les Pir'Arts »
vous invitent à la représentation de**

POTICHE

Pièce écrite par Pierre Barillet et Jean-Pierre Gredy

**Avec : Isabelle Host, Laure Lecocq, Patricia Lefevre, Emmanuel Luc,
Pierre van den Eede, Bruno Wallez.**
Mise en scène collective

La pièce sera suivie d'un débat et d'un drink

UMONS - Salle académique (1er étage) - 17 Place Warocqué - Mons

Tarif : 8 € - Article 27 : 1,25 €
 Gratuit : étudiants, demandeurs d'emploi, membres du Groupe Genre.S
 Infos : <https://lespirartsasbl.wordpress.com/>
 Réservations : 0473/76 80 43 - 065/33 82 01



- Nous projetons de fêter la journée mondiale des droits des femmes (8 mars 2017) conjointement avec l'opération « Campus Plein Sud » en invitant l'association Coopération Éducation Culture (sise à la Maison de la Francité, Bruxelles) à installer son **exposition « Femmes d'Afrique »** en nos murs (une ou deux semaines). Cette exposition « dresse le portrait d'une trentaine de figures féminines qui ont marqué [...]

l'histoire d'un peuple, d'un pays, [...] d'un continent. » Il s'agit de « déconstruire l'image stéréotypée de la femme africaine, victime passive », de la même façon que nous entendons lutter contre tous les stéréotypes liés aux genres.

- Avec la collaboration du Ciéphum et de l'Extension UMONS, dans le cadre du séminaire « Des sciences au fumet de controverses, autour de quelques sujets qui fâchent », organisation d'un débat : « La biologie et les neurosciences donnent des arguments à la fois à diverses théories féministes et aux adversaires de ce qu'ils appellent la "théorie du genre". Peut-on faire le point sur cette question en distinguant données scientifiques de ce qui tient de fantasmes sexistes ? » Laurence Ris et Pierre Gillis, UMONS.
- Pour conscientiser différents public (étudiants, professeurs) aux inégalités H/F, aux violences verbales, gestuelles, symboliques... exercées sur les femmes ou autres groupes « genrés », nous nous intéressons aux projets « Théâtre action » ou « Théâtre invisible » ou encore « Théâtre participatif » menés par Olivier Malcor, expert pour l'OIT. Avec une formation adéquate, avec la collaboration de la Ligue d'impro (UMONS), d'étudiant.e.s et collègues de l'UMONS et du Pôle hainuyer, le groupe pourrait s'enrichir d'une possibilité d'intervention originale au sein de l'institution.
- Projet de création d'une troupe « Théâtre action » UMONS.
- Projet : accueil de l'exposition « Salope ! » conçue par Laurence Rosier (ULB), en 2017

Affiche de l'exposition :

EXPOSITION

SALOPE !

ET AUTRES NOMS D'OISELLES



Eric Pougeau « Salope », 2001

DOSSIER D'ITINERANCE

- Élargissement du groupe de réflexion Genre.S au pôle hainuyer, première réunion le 28 juin 2016.
- Projets qui n'ont pas abouti...

Annexes

| |
|---|
| Annexe 1 : Cahier des charges de la personne de contact genre (2015-2016) |
|---|

La mission 2015-2016 de la personne de contact genre au sein de son institution sera de

1. Développer en collaboration avec les différents acteurs de terrain un plan de programme spécifique d'enseignement sur le genre au niveau interuniversitaire.
2. Etablir un comparatif des universités sur l'état de l'égalité des genres.
3. Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question du genre au niveau intra-universitaire
 - Collaboration avec les autorités (conseiller-e, vice-recteur-e, ...), les groupes de recherche, les groupes de réflexions
 - Désignation de personnes de contact genre au sein de chaque faculté de l'institution
4. Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la recherche et l'enseignement en genre au sein de l'institution et en dehors : organisation de séminaires, formations, conférences, colloques, etc.
5. Assurer de façon régulière un rôle d'échange et d'information envers le comité Femmes & Sciences sur l'état d'avancement des missions de la Personne de Contact Genre
6. Mettre à jour le rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre
7. Rédiger un rapport d'activité présentant le travail réalisé par les Personnes de Contact Genre en 2015-2016

Cahier des charges de la personne de contact genre pour le rapport sur l'état de l'égalité de genre des 2015-2016

Indicateurs communs à toutes universités¹
Edithe Antoine – Monique Tavernier - Janvier 2016

La communauté étudiante de l'université

Date de référence pour la fourniture des données pour l'année académique 2015-2016 : juin 2016
La date exacte de fourniture des données durant le mois de référence peut varier légèrement d'une institution à l'autre.

1. Les inscriptions régulières (selon la définition du Décret *Paysage*)

Répartition selon le sexe en pourcentage

Premier cycle de base
Deuxième cycle de base
Secteurs d'études
Domaines d'études
Pas les masters de spécialisation, ni l'AESS, ni le CAPAES, ni la formation doctorale, ni le troisième cycle

2. Les diplômes obtenus

Répartition selon le sexe en pourcentage

Premier cycle de base
Deuxième cycle de base
Secteurs d'études
Domaines d'études
Pas les masters de spécialisation, ni l'AESS, ni le CAPAES, ni la formation doctorale, ni le troisième cycle

3. Les premières inscriptions au doctorat

Répartition selon le sexe en pourcentage

Secteurs d'études
Domaines d'études
Pas la formation doctorale

4. Les diplômes obtenus au doctorat

Répartition selon le sexe en pourcentage

Secteurs d'études – tels que définis dans le Décret paysage²

¹ Les indicateurs concernant le FRS-FNRS ont été proposés le 20 novembre 2015 par Freia Van Hee et discutés lors de la réunion interuniversitaire des personnes de contact genre du 4 décembre 2015.

Domaines d'études – tels que définis dans le Décret paysage³
Pas la formation doctorale

Le personnel de l'université

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Budget ordinaire et financements extérieurs et autres – En nombre de personnes (pas les ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

5. Le personnel administratif / technique / ouvrier

De niveau 1 et de niveau 2

6. Le personnel scientifique temporaire (Sur budget ordinaire et autres)

A titre d'exemples, la notion de personnel scientifique 'temporaire' inclut les fonctions suivantes :

| A l'UCL | A l'ULB |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Assistant- Assistant d'enseignement- Assistant de recherche- Candidat spécialiste doctorant FRS-FNRS- Spécialiste doctorant FRS-FNRS- Aspirant FRS-FNRS- Boursier FRIA, FRESH, Grant Télévie- Boursier UCL- Aspirant UCL- 1^{er} assistant- Logisticien & 1^{er} logisticien de recherche- Chargé de recherches UCL- Chargé de recherches FRS-FNRS- Collaborateur scientifique FRS-FNRS- Spécialiste post-doctorant FRS-FNRS- Boursier de post-doctorat UCL | <ul style="list-style-type: none">1) Aspirant FRS-FNRS2) Assistant chargé d'enseignement3) Assistant chargé d'exercices4) Assistant chargé d'exercices adjoint à un titulaire de langue vivante5) Assistant pédagogique6) Assistant temps partiel7) Assistant temps plein8) Boursier9) Chargé de recherches FRS-FNRS10) Chercheur11) Clinicien chercheur spécialiste12) Collaborateur pédagogique agrégation13) Collaborateur scientifique14) Grant FRS-FNRS15) Logisticien de recherche16) Post-doctorant ULB |

7. Le personnel académique

A titre d'exemples, le personnel académique inclut les fonctions suivantes :

| A l'UCL | A l'ULB |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Chargé de cours temporaire- Maître de conférence invité- Maître de conférence clinique- Chargé de cours- Chargé de cours clinique | <ul style="list-style-type: none">1) Agrégé de faculté2) Assistant chargé d'exercices adjoint à un titulaire de langue vivante3) Chargé de conférences4) Chargé de cours temps plein5) Chargé de cours temps partiel |

² Décret paysage - Art. 83 - Les domaines d'études sont répartis en quatre secteurs de la façon suivante : 1° Les sciences humaines et sociales; 2° La santé; 3° Les sciences et techniques; 4° L'art.

³ Décret paysage - Art. 83. - Les études supérieures sont organisées dans les domaines suivants : 1° Philosophie; 2° Théologie; 3° Langues, lettres et traductologie; 4° Histoire, histoire de l'art et archéologie; 5° Information et communication; 6° Sciences politiques et sociales; 7° Sciences juridiques; 8° Criminologie; 9° Sciences économiques et de gestion; 10° Sciences psychologiques et de l'éducation; 11° Sciences médicales; 12° Sciences vétérinaires; 13° Sciences dentaires; 14° Sciences biomédicales et pharmaceutiques; 15° Sciences de la santé publique; 16° Sciences de la motricité; 17° Sciences; 18° Sciences agronomiques et ingénierie biologique; 19° Sciences de l'ingénieur et technologie; 20° Art de bâtir et urbanisme; 21° Art et sciences de l'art; 22° Arts plastiques, visuels et de l'espace;

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Chercheur qualifié FRS-FNRS - Directeur de recherches FRS-FNRS - Maître de recherches FRS-FNRS - Professeur - Professeur clinique - Professeur extraordinaire - Professeur ordinaire - Professeur ordinaire clinique <p>En fonction complète ou autres Sur budget ordinaire et autres</p> | <ul style="list-style-type: none"> 6) Chargé de cours (forfait horaire) 7) Chargé de cours temporaire 8) Chargé de cours temporaire (forfait horaire) 9) Chef de travaux 10) Chercheur qualifié FRS-FNRS 11) Directeur de recherches FRS-FNRS 12) Directeur de recherches CR 13) Maître de conférences 14) Maître de cours (patrimoine) 15) Maître de recherches FRS-FNRS 16) Premier assistant 17) Professeur 18) Professeur (forfait horaire) 19) Professeur extraordinaire 20) Professeur ordinaire 21) Professeur temporaire 22) Suppléant |
|--|---|

8. Le personnel associé à la recherche

Selon le Cadre européen pour les carrières de la recherche (*European framework for research careers*)

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Nombre de personnes (pas les ETP)

Budget ordinaire et financements extérieurs et autres

Répartition selon le sexe en pourcentage

European framework for research careers :

R1 : *First stage researcher (up to the point of PhD)* - Chercheur en début de carrière / doctorant

R2 : *Recognised researcher (PhD holders or equiv who are not yet fully independant)* - Chercheur post-doctorant

R3 : *Established researcher (researchers who have developed a level of independance)* - Chercheur confirmé

R4 : *Leading researcher (researchers leading their research area or field)* - Chercheur expérimenté

A titre d'exemple, à l'UCL, les fonctions suivantes sont incluses dans les quatre étapes précitées.

(Cette répartition a fait l'objet d'une discussion au « Comité de pilotage Euraxess interinstitutionnel » piloté par le FNRS).

| | | | | |
|----|------------------------|--|--|----------------------|
| R1 | First Stage Researcher | Chercheur en début de carrière - Doctorant | <ul style="list-style-type: none"> - Assistant - Assistant de recherche non docteur - Boursier de doctorat - Logisticien de recherche | |
| R2 | Recognised Researcher | Chercheur post doctorant | <ul style="list-style-type: none"> - 1^{er} assistant - Assistant de recherche docteur - Collaborateur scientifique - Chargé de recherches - Boursier de post doctorat - Logisticien de recherche et Premier | - ERC Starting Grant |

| | | | | |
|----|------------------------|-----------------------|---|--|
| | | | logisticien de recherche | |
| R3 | Established Researcher | Chercheur confirmé | <ul style="list-style-type: none"> - Chercheur qualifié - Chef de travaux - Chargé de cours - Logisticien de recherche principal | <ul style="list-style-type: none"> - ERC Starting Grant - ERC Consolidator Grant |
| R4 | Leading Researcher | Chercheur expérimenté | <ul style="list-style-type: none"> - Maître de recherches - Directeur de recherches - Professeur - Professeur ordinaire - Professeur clinique - Professeur ordinaire clinique - Professeur extraordinaire - Logisticien de recherche en en chef et Directeur logisticien de recherche | <ul style="list-style-type: none"> - ERC Advanced Grant |

9. Schématisation des ventilations tout au long des parcours dans l'université

Date de référence pour la fourniture des données : février 2016

Nombre de personnes (pas les ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

Les inscriptions régulières en premier et deuxième cycles de base

Les diplômes obtenus de premier et de deuxième cycles de base

Les premières inscriptions au doctorat

Les diplômes obtenus au doctorat

Le personnel scientifique temporaire

Les chargés de cours : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

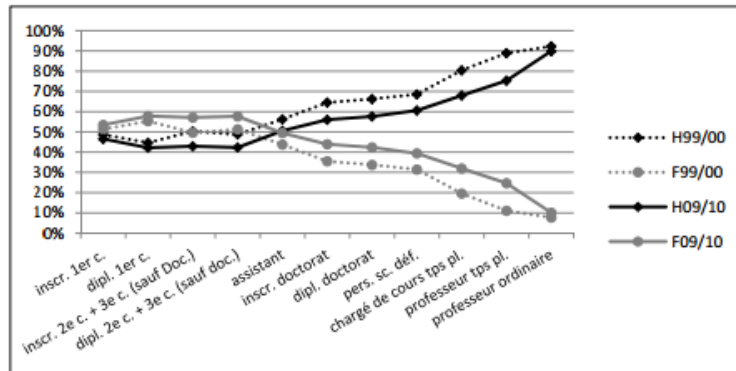
Les professeurs : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

Les professeurs ordinaires : temps plein, temps partiel, temporaires, définitifs, à charge de l'allocation de fonctionnement / du budget ordinaire

Rem : L'idée est de construire un indicateur comparable à celui dessiné par la P^f Daniele Meulders dans le rapport 'ALMA MATER, HOMO SAPIENS II' ⁴

⁴ Meulders D., O'Dorchai S., Simeu N., 2012, Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique, Université Libre de Bruxelles, rapport de recherche GENIUF, 20 XX, p. 38.

Graphique 1.10: Parts des hommes et des femmes à chaque étape de la carrière académique (parts du personnel scientifique et académique en ETP) (1999/2000 et 2009/2010)



Source: Calculs propres sur base des données du CRef

10. Les organes directeurs de l'université

Tels que définis par l'université fournissant l'information – en juin 2016

En nombre de personnes (pas en ETP)

Répartition selon le sexe en pourcentage

11. Les DHC

Durant l'année académique 2015-2016

En nombre de personnes

Répartition selon le sexe en pourcentage

12. Autres

Toute autre donnée propre à une université peut compléter son rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre, par exemple, en ce qui concerne les fonctions de chef de service, la composition des commissions scientifiques et de classement, les congés crédits temps, la formation professionnelle des personnels, les études de formation continue, etc.

Ex : Répartition H/F des responsables de centres de recherches

* *

*

| |
|--|
| Annexe 2 : Sept indicateurs communs à la FWB – Corps étudiant et personnel |
|--|

Cette année académique 2015-2016, le réseau interuniversitaire des Personnes de Contact Genre a adopté 11 indicateurs communs concernant le corps étudiant et les personnels. Ils sont présentés et commentés dans les rapports respectifs des universités et du Fonds de la recherche scientifique.

Parmi ceux-ci, sept ont été regroupés dans le tableau commun de synthèse ci-après. Les données sont délibérément exprimées uniquement en %. Leur lecture doit être prudente. En particulier, le « personnel académique » est défini différemment d'une institution à l'autre. En outre, toutes les universités ne disposent pas des mêmes habilitations pour l'organisation des programmes d'études. Les détails sont exposés dans le rapport de chacune.

La légende pour les différentes lignes du tableau est celle-ci.

- 1) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 1^{er} et le 2^e cycles des études pour l'année académique 2015-2016. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
- 2) Pourcentage des femmes et des hommes inscrit.e.s dans le 3^e cycle des études pour l'année académique 2015-2016. Pour le FRS-FNRS : les doctorant.e.s (ASP, FRIA, FRESH, CSD, SD) au 1^{er} février 2016.
- 3) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 1^{er} et du 2^e cycles des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
- 4) Pourcentage des femmes et des hommes diplômé.e.s du 3^e cycle des études lors de l'année académique 2014-2015. Ne concerne pas le FRS-FNRS.
- 5) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel administratif et technique au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : le personnel administratif au 1^{er} février 2016.
- 6) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel scientifique temporaire au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les post-doctorant.e.s (chargé.e.s de recherche) au 1^{er} février 2016.
- 7) Pourcentage des femmes et des hommes au sein du personnel académique ou équivalent (selon la définition de chaque université) au mois de février 2016. Pour le FRS-FNRS : les mandataires permanent.e.s (CQ, MR, DR) au 1^{er} février 2016.

| | | UCL | ULB | Ulg | UMONS | UNamur | USL-B | FRS-FNRS | |
|----|--|-----|-------|-------|-------|--------|-------|----------|-------|
| 1) | Inscriptions 1 ^{er} et 2 ^e cycles | F | 53,90 | 55,18 | 57,08 | 55,80 | 56,00 | 59,30 | / |
| | | H | 46,10 | 44,82 | 42,92 | 44,20 | 44,00 | 40,70 | / |
| 2) | Inscriptions 3 ^e cycle / Doctorants pour le FRS-FNRS | F | 44,90 | 49,61 | 47,53 | 42,60 | 49,00 | 50,00 | 49,18 |
| | | H | 55,10 | 50,39 | 52,47 | 57,40 | 51,00 | 50,00 | 50,82 |
| 3) | Diplômes 1 ^{er} et 2 ^e cycles | F | 57,50 | 57,43 | 56,58 | 57,50 | 62,00 | 57,80 | / |
| | | H | 42,50 | 42,57 | 43,42 | 42,50 | 38,00 | 42,20 | / |
| 4) | Diplômes 3 ^e cycle | F | 43,00 | 41,56 | 42,24 | 33,30 | 35,00 | 75,00 | / |
| | | H | 57,00 | 58,44 | 57,76 | 66,70 | 65,00 | 25,00 | / |
| 5) | Personnel administratif / technique | F | 62,00 | 59,39 | 61,59 | 60,53 | 58,00 | 68,80 | 60,49 |
| | | H | 38,00 | 40,61 | 38,41 | 39,47 | 42,00 | 31,20 | 39,51 |
| 6) | Personnel scientifique temporaire / Post-doctorant.e.s (chargé.e.s de recherche) pour le FRS-FNRS | F | 47,10 | 45,10 | 47,98 | 41,56 | 55,00 | 62,20 | 45,38 |
| | | H | 52,90 | 54,84 | 52,02 | 58,44 | 45,00 | 37,80 | 54,62 |
| 7) | Personnel académique ou équivalent selon la définition de chaque université / Mandataires permanent.e.s pour le FRS-FNRS | F | 28,30 | 30,90 | 31,37 | 35,16 | 24,00 | 27,20 | 32,83 |
| | | H | 71,70 | 69,10 | 68,63 | 64,84 | 76,00 | 72,80 | 67,17 |

Annexe 3 : Tableau commun des bonnes pratiques FWB – octobre 2016



Bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité de genre

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

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

| UCL | ULB | ULg | UMONS | UNamur | USL–B | F.R.S.–FNRS |
|--|--|-----|-------|--|-------|-------------|
| Gouvernance | | | | | | |
| Ajout d'un article dans le règlement organique ET le règlement ordinaire de l'UCL : « L'UCL encourage une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans tous ses organes » (07– | Parité obligatoire sur les listes électorales des candidat.e.s à l'Assemblée plénière et au Conseil des étudiant.e.s | | | Les statuts de l'UNamur ont été modifiés en octobre 2016 comme suit : « L'UNamur encourage une représentation 2/3–1/3 dans tous les organes de gouvernance de | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--------------------------------|---|--|---|---------------------------|--|
| 2016). | | | | | <i>l'Université</i> ». | | |
| | Equilibre des genres parmi les deux membres cooptés internes du Conseil d'administration | | | | | | |
| | Les propositions de Vice-Doyen.ne.s de fonction doivent veiller à respecter l'équilibre des genres | | | | | | |
| Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel | | | | | | | |
| UCL | ULB | ULg | UMONS | UNamur | USL-B | F.R.S.-FNRS | |
| Ancrage institutionnel | | | | | Règlements | | |
| Vice-rectorat en charge de la politique du genre | Vice-Rectorat en charge de la politique de genre | | | Vice-rectorat en charge de la politique du genre depuis décembre 2012. | | | |
| Conseillère du Recteur pour la politique du genre | Conseillère des Autorités pour la politique de genre | Conseillère genre et diversité | Conseillère du Recteur sur les questions de genre | Vice-Rectrice en charge du Genre | Conseillère du Recteur à la politique du genre - création de la fonction et prise de fonction le 01.02.2016 | | |
| Personne de contact genre | | | | | | | |
| Définition et mise | Groupe de travail du | Présentation de | Groupe de | Définition et mise en | Le 27 juin 2016, le Conseil de | Règlement des commissions | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---|--|---|
| <p>en œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs</p> | <p>Conseil d'administration : définition et mise en œuvre d'une politique de genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs</p> | <p>la politique genre au conseil rectoral- élaboration d'un plan d'action</p> | <p>réflexion Genre - S chargé, notamment, de formuler des propositions susceptibles d'apporter des avancées</p> | <p>œuvre d'une politique du genre au niveau de l'institution + définition d'indicateurs</p> | <p>direction a adopté une déclaration pour confirmer sa volonté de garantir et de promouvoir l'égalité ainsi que d'initier et soutenir des actions respectueuses de l'égalité des chances en luttant contre toute forme de discrimination. Le Comité d'accompagnement de la politique du genre (créé en décembre 2014) est chargé d'assurer le suivi de l'ensemble des points repris dans cette déclaration.</p> | <p>scientifiques du F.R.S.-FNRS qui indique que la composition des commissions scientifiques veillera à tenir compte de la qualité scientifique et de la complémentarité des expertises en termes de disciplines scientifiques, tout en visant autant que possible un équilibre adéquat entre hommes et femmes.</p> |
| <p>Indicateurs relatifs au Genre dans le Plan stratégique Louvain 2020</p> | <p>Tableau de bord sur l'état de l'égalité de genre à l'ULB : indicateurs présentés annuellement au Conseil d'administration et au Conseil académique</p> | <p>Indicateurs genre des personnes de référence + indicateurs personnalités</p> | | | | |
| | <p>Réseau interne des personnes de contact genre de l'ULB (issues des facultés et de départements de</p> | <p>Réseau interne de personnes de contact genre (informel)</p> | | | <p>Comité d'accompagnement de la politique du genre, composé suivant des critères de représentation des trois corps et des domaines d'études, ainsi</p> | |

| | | | | | | |
|--|----------------------------|--|--|--|---|--|
| | l'administration générale) | | | | que de l'intérêt pour la problématique du genre. Ce comité est chargé de tirer les enseignements du rapport sur l'état de l'égalité et de proposer des axes prioritaires d'actions. | |
|--|----------------------------|--|--|--|---|--|

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

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

| | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------------------|---|---------|--|-----------------------|--|
| genre au sein de l'institution | genre à l'ULB (depuis 2012) | l'égalité de genre au sein de l'institution | l'UMONS | 2015–novembre 2016) dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de non-discrimination et de gender mainstreaming établie par le Plan Genre (Vice-Rectrice au Genre + Groupe Genre) | sein de l'institution | |
| | | | | Un volet «égalité des genres» figure désormais dans le rapport annuel du Premier Vice-Recteur sur la politique du cadre. | | |

Principales bonnes pratiques développées sur le plan institutionnel

| UCL | ULB | ULg | UMONS | UNamur | USL-B | F.R.S.-FNRS |
|---|--|-----------------|---|--|--|---|
| Communication | | | | | | |
| Page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution | Page web institutionnelle présentant la politique de genre de l'ULB ainsi que l'agenda des activités liées à cette thématique | En construction | Page web institutionnelle présentant les initiatives de l'UMONS | Renouvellement annuel de la page web institutionnelle présentant la politique du genre de l'institution | Page web institutionnelle présentant les organes en charge de la politique du genre et identifiant les personnes qui en relèvent | Publication notamment du rapport annuel présentant des données genrées |
| Logo 'Egalité' | Picto : <i>La politique de genre à l'ULB</i> | | Logo - ' <i>Genre · S Groupe de réflexion</i> ' | Picto : « Keep calm and Be gender Sensitive » | | |
| | Adresse genre@ulb.ac.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'ULB ou à l'extérieur, autour de la thématique du genre | | Page Twitter du groupe Genre.S Adresse genre.s@umons.ac.be | Adresse genre@unamur.be destinée à recevoir et à diffuser toute annonce d'activités, organisées à l'UNamur ou à l'extérieur, autour de la question du genre. Cette nouvelle adresse sera intégrée à la page web genre remodelée présentée en fin septembre 2016. | | Publications via le Cref de statistiques genre Publication d'un F.R.S.-FNRS News à propos du genre |

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

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

| | | | | | | |
|------------------------------|------------|------------|--------------|---------------|--------------|--------------------|
| UCL | ULB | ULg | UMONS | UNamur | USL-B | F.R.S.-FNRS |
| Recrutement/Promotion | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|---|
| Mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques | Texte coordonnée des modalités relatives à la carrière du corps scientifique et du corps académique : mesures visant à accroître la transparence des procédures de recrutement et de promotion des académiques | | Recommandations générales du Recteur pour la parité dans les promotions des académiques | Introduction de la parité dans les commissions de recrut ^{nt} /évaluat ^o /promot ^o /nominat ^o . le principe 1/3 2/3 s'applique désormais pour toutes les commissions de recrut ^{nt} et de promot ^o . Obligation de moyens qui s'impose à tous, l'objectif étant de tendre vers la parité | Application de barèmes identiques entre les H et les F à fonction et ancienneté égales | Application de barèmes fixes garantissant l'égalité des salaires entre H et F à fonction et ancienneté égales |
| Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques | Examen des processus de recrutement et de promotion des académiques par le Vice-Rectorat en charge des carrières et le Vice-Rectorat en charge de la politique de genre | | | Une veille « genre » est assurée au CA pour la composition de ces différentes commissions (recrutement et promotion). | Recrutement non-discriminatoire et politique RH respectueuse des genres | Critères d'éligibilité : ajout d'un an par enfant ou adoption pour les femmes |
| | Analyse genrée des rubriques pour le nouveau projet de CV type institutionnel : éviter les biais | | | Le concept de carrière différenciée est intégré dans la promot ^o des académiques (procédure temporaire - rattrapage). Il permet l'adaptat ^o du contrat académique en fonction des circonstances de la vie. | | |
| | Au moins un tiers de membres de chaque genre dans les commissions (scientifiques, de classement, etc.) à saisir aux différentes étapes des procédures de recrut ^{nt} et de promot ^o | | | Principe de carrière effective : lors de l'évaluat ^o des dossiers académiques, les congés de maternité et parentalité sont pleinement intégrés dans le | | |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|--|--|
| | dans le corps académique | | | calcul de la carrière. | | |
| | Les personnes de référence à contacter par les commissions scientifiques concernant le corps académique doivent être si possible des deux genres | | | Supprimer la référence au nom de l'époux pour les femmes, sauf si les femmes en font expressément la demande. | | |
| | Les candidat.e.s à un appel à projets ARC doivent être membres du corps académique depuis quatre ans au maximum ou avoir défendu leur thèse depuis moins de dix ans. Ces délais sont comptés à partir de la date de l'appel, augmentée d'une année par maternité | | | Fascicule d'aide aux responsables et campagne d'information sur le thème de la « non-discrimination ». | | |
| | Pour les promotions dans le corps académique, les propositions du Recteur tiennent compte de la politique de genre : en particulier, la répartition H / F au sein des promus est au moins égale à cette même proportion dans le niveau précédent de ladite carrière | | | Remplacement en cas de congé maternité | | |
| | Organisation d'un workshop visant à assurer la neutralité en matière de genre dans le cadre du processus de recrutement et de promotion concernant le corps académique | Organisation d'un séminaire gérer sa carrière au féminin (3 demi-journée) | | Lors de l'évaluation des dossiers académiques, les 3 missions de l'université sont analysées à poids égal | | |

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

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

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | | | cadeau retraite, prime de mariage, prime naissance enfant et petit-enfant, prime communion ou fête laïque... | | | |
| Durant l'année qui suit l'accouchement, les académiques ont la possibilité d'être dispensée de charges d'enseignement (recours à des APH) | Assurance de revenus, complémentaires à la garantie légale : libéralité versée par l'ULB aux femmes enceintes (membres du personnel administratif, technique, de gestion et spécialisé) et le cas échéant allaitantes écartées par prophylactie, en ajout aux allocations de mutuelle | | Les assistantes sous mandat ayant accouché durant leur mandat obtiennent prolongation de celui-ci. | Favoriser le remplacement systématique des personnes en congé de maternité/paternité/adoption/congé parental. | Prolongation des bourses de recherche en cas de congé de maternité | Prolongation de la bourse en cas de congé de maternité |
| Maintien de la rémunération pour quatre jours de congé pour ' <i>raisons impérieuses</i> ' (Tout membre du personnel a légalement le droit de s'absenter pour faire face à des ' <i>raisons impérieuses</i> ' à concurrence de 10 jours max/an pour un temps plein mais ces jours ne sont pas rémunérés) | L'ULB complète les sommes garanties par la sécurité sociale par un montant destiné à atteindre la même rémunération brute imposable que celle dont bénéficiait l'agent (membre du personnel admin., tech., de gestion et spécialisé) au moment où son congé a débuté : | | | Recommandation de prendre en compte la conciliation vie privée/vie professionnelle pour l'organisation de réunions et d'évènements professionnels - éviter réunions en soirée | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|
| | pour le personnel féminin pendant les périodes de congé pré et postnatal ; pour le personnel masculin pendant les périodes correspondant au repos post-natal de la mère et dans les circonstances particulières prévues par la législation ; pour les membres F ou M adoptant, pendant les périodes prévues par la législation relative au congé d'adoption | | | | | |
| | | | | Projet ARC prolonger la durée du congé de maternité | | |
| Mission d'information à l'UNIL pour réfléchir à des projets de Mentoring (formation) | Revue de la littérature, relevé des pratiques suivies par des universités tierces en matière de mentoring et ébauche d'un plan d'actions potentiel | | Collaboration dans l'enquête mentoring | Elaboration d'une brochure « <i>Etre parents à l'UNamur, tout un Programme</i> », en collaboration avec le SRH : vadémécum sur les droits liés à la parentalité à l'usage des responsables, du personnel et des | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------|--|--|
| | | | | étudiant·e·s | | |
|--|--|--|--|--------------|--|--|

Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels

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

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

Principales bonnes pratiques développées dans l'ENSEIGNEMENT

Offre d'enseignement – 1^{er} et 2^{ème} cycle

| UCL | ULB | Ulg | UMONS | UNamur | USL-B |
|--|-----|-----|-------|--------|-------|
| 1 ^{er} cycle : Clarification de l'offre d'enseignement (« <i>Mineure en études de genre</i> ») + positionnement sous le label 'Enjeux de société'+ | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| validation des AA spécifiques | | | | | |
| 2^{ème} cycle : Participation au projet de création d'un master interuniversitaire en études de genre | | | | | |
| L'option « <i>Parenté, famille et genre</i> » du « Master en anthropologie. La finalité spécialisée « <i>Approche interdisciplinaire de la famille et du couple</i> » du Master en sciences de la famille et de la sexualité | Master en Sciences du travail à finalité Genre et inégalités | Cours obligatoire gestion de la diversité avec genre au master GRH | Création d'une nouvelle option dans le master de spécialisation Sciences du langage : « <i>Genre, langage et communication</i> » | | |
| Cours intégrant la dimension « genre » dans de nombreux programmes de formation | Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'ULB | Différents cours sur le genre (FSS/ Hec/ PHL) | Cours intégrant la dimension « genre » dans différents programmes de formation proposés par l'UMONS | Thématique du genre abordée dans plusieurs cours depuis plusieurs années et ce, au sein des facultés de droit et de sciences économiques. | Dans les différents programmes proposés par l'Université, cours intégrant la dimension « genre » |
| | Convention multilatérale du programme européen / international de Master EGALES : études de genre et actions liées à l'égalité dans la société | | | | |

| | | | | | |
|--|---|--|---------------------------------------|--|--|
| | Chaire Suzanne Tassier relative aux conditions de travail des femmes et visant à promouvoir la recherche en études de genre | | | | |
| Participation au GT œuvrant au développement du logiciel de la base de données des cours afin d'intégrer un indicateur genre | Groupe de travail visant à systématiser le référencement des mémoires de fin d'études traitant d'une problématique de genre | Participation projet Sophia autour mémoire genre | Mémoires et thèses 'genre' encouragés | | |

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

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

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|-------------|
| afin de casser les tabous et les stéréotypes qui entourent encore la sexualité d'aujourd'hui. | | | | | envisagée). |
| Présentation de la politique de genre au CASE (Conseil des affaires sociales et étudiantes | | | | | |

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

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

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

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

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

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

| AUTRES bonnes pratiques | | | | | | |
|--|---|--|---|---|-------|-------------|
| UCL | ULB | Ulg | UMONS | UNamur | USL-B | F.R.S.-FNRS |
| Pratiques non-récurrentes | | | | | | |
| Night shop – <i>Utopies au féminin pluriel</i> (Soirées-rencontres thématiques) | Exposition ‘ <i>Salope ! et autres noms d’oiselles</i> ’ | Réseau genre et GRH (AGRH) et conseiller égalité grande école | JE « Mariages forcés » (Soroptimists) (Nouvelles actions à prévoir avec ce partenaire) | | | |
| Organisation d’1 manifestation « <i>One Billion Rising Revolution</i> » – (violences faites aux femmes) (en 2015 et en 2016) | Formation à distance organisée par l’ <i>Agence universitaire de la Francophonie</i> (AUF) : <i>Genre – concepts et approches</i> suivie par la PCG | Collaboration avec des équipes internationales (université Laval, école de gestion françaises et suisse) | Concours d’affiches pour lutter contre les stéréotypes de genre (étudiants et personnels) pour l’UMONS et le pôle hainuyer – Suite prévue : exposition des affiches | | | |
| | | Colloque Gestion de la Diversité 2015 | Deux soirées « Plafond de verre » (Soroptimists) | | | |
| | | | Conférence Utopia – féminismes (Mundaneum) | | | |
| | | | Interview dans LUMONS | Articles dans Omalius, la revue de l’UNamur | | |
| | | | Dossier docteurs honoris | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|-------------------------------|--|--|
| | | | causa | | | |
| | | | Pièce de théâtre « <i>Potiche</i> » - Journée des droits des femmes | Journée de la Femme (Mars) | | |
| | | | Extension du Groupe Genre.S au Pôle hainuyer | | | |

Les Universités de la Fédération Wallonie-Bruxelles
Le F.R.S.-FNRS

Cabinet du Ministre J-C. Marcourt
A l'attention du Ministre de
l'Enseignement supérieur, de la
Recherche et des Médias
Avenue Louise, 65/9
1050 Bruxelles

Bruxelles, le 22 août 2016

**Concerne : Demande de renouvellement de la subvention « *Personne de Contact Genre* »
pour l'année académique 2016-2017**

Monsieur le Ministre,

En décembre 2013, une première subvention de la Fédération Wallonie-Bruxelles était accordée aux six universités francophones pour la désignation d'une *Personne de Contact Genre* en leur sein et la prise en charge des questions de genre. Renouvelé et étendu au F.R.S.-FNRS en 2015, ce financement a permis à chacune de ces institutions de progresser d'une manière extrêmement significative dans le domaine concerné.

Les *Personnes de Contact Genre*, pleinement appuyées par leurs autorités respectives, tiennent en premier lieu à vous remercier pour votre soutien. Aujourd'hui, les réalisations finalisées, les actions approfondies et les nouveaux projets initiés démontrent à quel point ce soutien a été déterminant et combien il demeure indispensable pour la poursuite du travail accompli, tant ensemble que séparément.

Pour toutes ces raisons, nous sollicitons auprès de vous **le renouvellement du financement** pour l'année académique 2016-2017. Nous proposons que le financement s'élève – comme l'année précédente – à 150.000,00 euros, à répartir équitablement entre les six universités francophones et le F.R.S.-FNRS.

Du travail accompli, il y en a eu dans chaque institution, comme le montreront les initiatives présentées dans les prochains rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre. Des bonnes pratiques se développent tant sur le plan institutionnel qu'en ce qui concerne l'enseignement, la recherche et le service à la société.

La mise en commun des efforts a également suscité une véritable émulation allant bien au-delà de la simple addition des pratiques et actions entreprises par chaque instance. Car c'est bien d'une réflexion commune que sont nés des projets ambitieux tels que la mise sur

ped d'un Master inter-universitaire en études de genre (dont le dossier d'habilitation devrait être déposé auprès de l'ARES le 1^{er} octobre 2016), l'instauration du réseau des *Personnes de Contact Genre* qui fonctionne efficacement et dans la collégialité ou encore l'établissement d'un tableau commun des bonnes pratiques développées au sein des universités et du F.R.S.-FNRS.

Pour poursuivre dans cette voie, le renforcement et la pérennisation du financement des *Personnes de Contact Genre* au sein de chaque institution s'avèrent indispensables, et ce, pour plusieurs raisons.

De part sa nature et son envergure, l'ambitieux chantier du « *Master inter-universitaire de spécialisation en études de genre* » demandera un travail encore plus conséquent que celui fourni pour la préparation de son dossier d'habilitation auprès de l'ARES. Tout ou presque restera à faire, que ce soit en matière de mise en œuvre des tâches réparties, de montage des cours et de leur contenu, de recherche de locaux ou de lancement des inscriptions. Il convient de garder à l'esprit le caractère innovant de ce projet qui, pour la toute première fois, réunit les six universités francophones de Belgique dans un projet commun d'enseignement. Les *Personnes de Contact Genre* portent à bout de bras ce chantier depuis ses balbutiements. Il est impératif qu'elles aient les moyens de le mener à bien tant les retombées politiques autant qu'institutionnelles seront sans précédent. Il s'agira d'un travail de longue haleine nécessitant que tous les partenaires œuvrent main dans la main.

La valeur ajoutée apportée par la mise en commun du travail des *Personnes de Contact Genre* est également un argument qui plaide indéniablement pour le renforcement et la pérennisation de celles-ci. **Par la constance de leur rencontre, la comparaison de leurs actions respectives, l'analyse critique des propositions de chacune, elles sont parvenues à tirer le meilleur de ce « travailler ensemble » afin de proposer à leurs autorités un faisceau de bonnes pratiques à puiser chez leurs homologues ou encore de stimuler leur institution à aller bien plus loin dans la question du genre et des politiques qu'elle doit mener en la matière.** A cela, s'ajoutent les effets bénéfiques issus de la mise en commun des expertises du F.R.S.-FNRS, associé depuis 2015 au travail des universités et qui permet que les changements et innovations en matière de recherche soient impactés de la même manière dans les deux secteurs. Il serait dommageable de perdre cet élan positif. Il faut permettre aux bonnes pratiques de s'ancrer dans la culture d'une institution mais aussi d'être améliorées, ce qui demande du temps. Les *Personnes de Contact Genre* contribuent grandement à cette tâche.

Enfin, fortes des avancées déjà acquises, les *Personnes de Contact Genre* ont la volonté de développer de nouvelles initiatives communes dont la portée politique et institutionnelle est forte et cohérente :

- Établir un rapport unique, commun à toutes les institutions, synthétisant ce qui a été mis en chantier – et réalisé – en leur sein en matière de genre. Ce rapport contiendrait, outre un tableau commun des bonnes pratiques mentionné *supra*, des données chiffrées agrégées, issues d'indicateurs communs. Ceci apportera une réelle connaissance de la situation en Fédération Wallonie-Bruxelles et, surtout, permettra de mesurer les effets des politiques développées.
- Porter une attention particulière aux quatre thématiques suivantes qui seront abordées sous l'angle du genre : (1) gouvernance, (2) recrutement et promotion, (3) articulation vie professionnelle/vie privée (notamment parentalité) et (4) mentoring. Les *Personnes de Contact Genre* auront une double casquette de conseil et de veille.

- Approfondir la collaboration inter-institutionnelle. Une fois par an, un même thème (sans nécessairement être un de ceux mentionnés ci-dessus) serait traité par toutes les institutions. Cette initiative pourrait prendre la forme d'un événement (table-ronde ou autre) à l'occasion duquel interviendrait(en)t un·e ou plusieurs représentant·e(s) de chaque institution ou encore celle de conférences organisées par chaque institution.

En annexe à ce courrier, les *Personnes de Contact Genre* se permettent de vous adresser un projet de « Cahier des charges de la *Personne de Contact Genre* pour l'année académique 2016-2017 ». Celui-ci reprend certains aspects du précédent – puisqu'il faut approfondir ce qui a été fait jusqu'à présent – et inclut de nouvelles propositions d'action, mentionnées *supra*.

Pour toutes ces raisons (poursuivre, pérenniser, améliorer, initier), les *Personnes de Contact Genre* estiment qu'un renouvellement de la subvention « *Personne de Contact Genre* » est vital.

Les *Personnes de Contact Genre* se tiennent à votre entière disposition pour vous fournir toute information complémentaire (marie-eve.carrette-bouchat@usaintlouis.be ; 0499 670 453).

En vous remerciant d'avance pour l'intérêt que vous porterez à notre présente sollicitation, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de nos sentiments les meilleurs,

Pour le F.R.S.-FNRS,
Véronique HALLOIN, secrétaire générale
Raphaël BECK, personne de contact genre

Pour l'UCL,
Tania VAN HEMELRYCK, conseillère du recteur pour la politique du genre
Edithe ANTOINE, personne de contact genre

Pour l'ULB,
Cécile VAN DE LEEMPUT, vice-rectrice à l'enseignement et aux politiques de qualité et de genre
Monique TAVERNIER, personne de contact genre

Pour l'ULg,
Annie CORNET, conseillère du recteur Genre et Diversité et personne de contact genre

Pour l'UMONS,
Catherine GRAVET, conseillère du recteur sur les questions de genre et personne de contact genre

Pour l'UNamur,
Claire LOBET, vice-rectrice à la qualité, au genre et au développement durable et personne de contact genre

Pour l'USL-B,
Catherine DELFORGE, conseillère du recteur à la qualité et à la politique de genre
Marie-Eve CARRETTE, personne de contact genre

Note préliminaire :

Le rôle de la Personne de Contact Genre est la prise en charge des questions de genre dans son institution. Ses tâches sont réparties en trois missions : information, sensibilisation et mise en réseau. Elles portent sur tous les aspects de la politique de genre.

En 2016-2017, le réseau des Personnes de Contact Genre a pour ambition de porter une attention particulière à quatre thématiques majeures : (a) gouvernance, (b) recrutement et promotion, (c) articulation vie professionnelle/vie privée et (d) mentoring. Ces thématiques pourront s'articuler aux aspects développés ci-dessous.

1. Mission d'information

➤ **Poursuivre la rédaction annuelle d'un rapport institutionnel sur l'état de l'égalité de genre**

- Approfondir le canevas commun du rapport institutionnel dans une optique d'émulation et de renforcement des actions entreprises.
- Veiller à ce que le rapport continue à identifier les bonnes pratiques développées au sein de l'institution selon un canevas commun aux universités.
- Présenter un bref rapport d'activités réalisées durant l'année académique 2016-2017.
- Proposer des recommandations et/ou des plans d'actions pour les années futures.

➤ **Rédiger un rapport commun aux institutions synthétisant les rapports institutionnels sur l'état de l'égalité de genre. Y inclure :**

- un tableau commun des bonnes pratiques ;
- des données chiffrées agrégées (issus d'indicateurs communs aux institutions).

➤ **Assurer un rôle d'échange et d'information envers le comité Femmes & Sciences sur l'état d'avancement des politiques mises en œuvre au sein de son institution**

- Réunir le groupe de travail « Personnes de Contact Genre » au minimum 3 fois par an.

2. Mission de sensibilisation

➤ **Assurer une meilleure visibilité et une meilleure diffusion de l'information liée à la recherche et l'enseignement en genre auprès des corps académique/scientifique/administratif, des étudiant·e·s et du grand public**

- Organiser (ou collaborer à l'organisation) des activités de diffusion et de sensibilisation comme des conférences, colloques, séminaires, formations, etc.
 - Coordonner et faire participer son institution, une fois par an, à une activité commune (table ronde, conférences,...) sur une thématique sélectionnée par toutes les institutions.
- **Veiller à mieux distiller les valeurs de genre auprès des instances internes (service des ressources humaines, Conseil de recherche, Conseil d'entreprise,...)**
- **Assurer la bonne circulation des informations entre les personnes impliquées dans les questions de genre (conseiller·e, vice-recteur·e, groupes de recherche ou autres groupes de réflexion, ...)**
3. Mission de mise en réseau
- **Soutenir l'organisation, le lancement et le suivi du master interuniversitaire de spécialisation en étude de genre**
- **Assurer la mise en réseau des personnes impliquées dans la question de genre au niveau intra-universitaire et du FNRS**
- Poursuivre l'identification des personnes relais pour les questions de genre dans les lieux considérés comme pertinents pour l'institution (facultés, départements, instituts ou autres).
 - Envisager les synergies possibles avec l'ARES.

NB : Nous remercions vivement Lena Jonas de nous avoir transmis les titres de mémoires déjà encodés à la bibliothèque en date du 30/08/2016

- « **Vers une étude de la pathoplasticité : comparaisons diagnostiques de 15 adolescents délinquants hospitalisés en For K, en fonction de leur genre** »
Auteure : Beaujot Lucie
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- « **La violence conjugale : analyse du vécu et de la gestion de la violence par les mères victimes** »
Auteure : Curon Jennifer
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- « **Caractérisation phonétique de voix de femmes : entre orientation sexuelle et signal de parole** »
Auteure : Desirant Candice
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- « **La vie sans Ed : déclaration d'indépendance d'une femme vis-à-vis de son trouble du comportement alimentaire et conseils pour y arriver vous aussi** »
Auteure : Dumont Marion
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- « **Miss Representation** »
Auteure : Garau Laetitia
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- « **Une carrière au féminin : dix femmes extraordinaires des années 1950** »
Auteure : Haubourdin Floriane
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- « **Portraits de dix-huit femmes extraOrdinaires** »
Auteure : Janssens Camille
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- « **Pas très net : quand une femme de ménage polonaise remue la poussière...** »
Auteure : Laveine Noémie
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- « **Analyse de l'homophobie au sein du personnel scolaire : approche du vécu des victimes et des témoins.** »
Auteure : Leduc Caroline
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- « **Le vécu des jeunes filles confrontées au cancer du sein maternel.** »
Auteure : Maskens Elodie
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation

- **« Entre précarité et stratégies d'adaptation, quelles sont les représentations des mères vis-à-vis de leur situation : recherche exploratoire »**
Auteure : Schumacher Lauren
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- **« La consommation d'alcool et de tabac des femmes durant la grossesse »**
Auteure : Stano Anaïs
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- **« Le travail du sexe comme job étudiant : motivations et vécu d'étudiants engagés dans le système prostitutionnel en Belgique francophone »**
Auteure : Stienne Maureen
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- **« Hommes et femmes : même cerveau : comment nos esprits, la société et le neurosexisme créent des différences »**
Auteure : Wasseuil Aline
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de traduction et d'interprétation
- **« Influence de l'enseignant sur les représentations stéréotypées des métiers selon le genre dans l'enseignement préscolaire »**
Auteure : Wiels Evelyne
Mons, 2015 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- **« Discrimination des femmes au travail : utopie ou réalité ? »**
Auteur : Allouch Ouafae
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion
- **« Traduction de Reasons to be happy de Katrina Kittle »**
Auteure : Ancotte Julie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Le vécu et la perception de la sexualité chez les adolescents »**
Auteure : Auchelie Olivia
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation
- **« Traduction de Ricordi e souvenirs de Gerlanda Biancucci »**
Auteure : Barzyczak Rachel
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Meine Freie Deutsche Jugend de Claudia Rusch »**
Auteure : Bartolomei Lisa
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation

- **« L'influence des nouveaux leaders d'opinion du web sur le comportement des consommateurs : le cas des Youtubeuses beauté »**
Auteure : Brughmans Julie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion
- **« Traduction de Child Migration and Human Rights in a Global Age de Jacqueline Bhabha »**
Auteure : Callens Céline
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Prendre le thé avec Mackintosh : l'histoire des salons de thé de Mademoiselle Cranston »**
Auteure : Chauveau Isabelle
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction Flapper: A Madcap Story of Sex, Style, Celebrity, and the Women Who Made America Modern de Joshua Zeitz »**
Auteure : Chevalier Pauline
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de The Geeks Shall Inherit the Earth: Popularity, Quirk theory, and Why Outsiders Thrive After High School de Robbins Alexandra »**
Auteure : Cloquette Marilyn
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Wonder Women, sex, power and the Quest for perfection de Debora L. Spar »**
Auteure : Coquelet Danaé
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Prayers for Bobby: a mother's coming to terms with the suicide of her gay son de Leroy Aarons »**
Auteur : Crohin Tom
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Letters to Juliet: Celebrating Shakespeare's Greatest Heroine, the Magical City of Verona, and the Power of Love de Lise Friedman & Ceil Friedman »**
Auteure : Dawance Anne-Catherine
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Sex & Subterfuge: Women Writers to 1850 de Eva Figs »**
Auteure : Delor Adeline
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Le barebacking : connaissances, représentations, motivations et pratiques d'hommes ayant des rapports sexuels volontairement non protégés avec d'autres hommes »**
Auteure : Dercourt Aurélie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation

- **« Traduction de Gender Bias in Mystery and Romance Novel Publishing de Anna Faktotovich »**
Auteure : Destrebecq Adèle
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Le luxe et le e-commerce : est-il important de recréer l'expérience en ligne du point de vue de la femme ? »**
Auteur : Fontaine Aurélien
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion
- **« Traduction de The Apothecary's Daughter de Charlotte Betts »**
Auteure : Geffre Zoé
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction partielle de Thin de Grace Bowman »**
Auteure : Gentili Cinzia
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Plant-Powered Women de Kathy Divine »**
Auteure : Gerard Carole
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« L'influence de l'information sur les représentations de la transidentité dans la formation initiale des instituteurs et des régents. »**
Auteure : Kumps Julie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation.
- **« Traduction de La Función Delta de Rosa Montero »**
Auteure : Lambreghts Laetitia
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **"Le genre influence-t-il le rapport entre productivité et salaires ? Une analyse micro économétrique du secteur manufacturier belge »**
Auteur : Ghysels Robin
Mons 2016 – Université de Mons, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion
- **« L'influence d'une pratique de gestion des ressources humaines socialement responsable sur la productivité du travail : l'analyse des contrats à durée déterminée par genre »**
Auteur : Padovan Margaux
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté Warocqué d'Economie et de Gestion
- **« Traduction de Down the Belliard steps: Discovering the Brontës in Brussels de Helen MacEwan »**
Auteure : Petres Valérie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Enfants-404. Les adolescent.e.s LGBT en Russie et la loi du silence »**
Auteure : Roba Magali
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation

- **« Traduction de Schwarzbuch Feminismus vom mythos der erreichten gleichberechtigung de Ursula Caberta »**
Auteure : Spitaels Marie
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction de Girl in translation de Jean Kwok »**
Auteure : Toussaint Héloïse
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Monographie: Et si Cendrillon portait des baskets? Evolution de la perception des femmes à travers les adaptations de contes traditionnel »**
Auteure : Vandenhoeck Elena
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation
- **« Traduction partielle de Living Dolls, The Return of Sexism de Natasha Walte »**
Auteure : Wolff Laura
Mons, 2016 – Université de Mons, Faculté de Traduction et d'Interprétation

Annexe 6 : Publications de membres de l'UMONS consacrées en tout ou en partie à la question du genre (2015-2016)

NB D'octobre 2014 à octobre 2016, quelques collègues ont encodé des références de publications prenant en compte le genre dans le dépôt institutionnel. Voici ce que nous avons pu y récolter. D'autres nous ont communiqué directement les titres de leurs publications. La liste n'est sans doute pas exhaustive.

Quand il y a plusieurs auteurs dont certains ne sont pas membres de l'UMONS, nous soulignons les membres de l'UMONS en gras.

• **Bruyninckx Marielle, Cauchie Dimitri**, Leduc Caroline, "Homophobic Bullying in School Environment: Experiences of Victims and Witnesses Belonging to Secondary Schools Staffs" in "10th international technology, education and development conference" , pp. 7261-7267, Valencia, Espagne, 2016

• **Bruyninckx Marielle, Cauchie Dimitri**, Leduc Caroline, "Homophobie en contexte scolaire : quand les expériences vécues par le personnel soulignent l'urgence de l'insertion d'une formation appropriée dans les programmes de Bachelier destinés aux futurs enseignants" in "29ème Congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire" , 276, Lausanne, Suisse, 2016, Colloque/Abstract

• **Cauchie Dimitri, Bruyninckx Marielle**, Hamys Virginie, "Les enjeux de la formation professionnelle supérieure des enseignants en vue de promouvoir des valeurs de respect à l'égard de la diversité des orientations sexuelles en contexte scolaire" in "29ème Congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire" , 194, Lausanne, Suisse, 2016, Colloque/Abstract

• **Bruyninckx Marielle, Cauchie Dimitri**, Leduc Caroline, "Homophobic Bullying in School Environment: Experiences of Victims and Witnesses Belonging to Secondary Schools Staffs" in "10th international technology, education and development conference" , Valencia, Espagne, 2016, Colloque/Abstract (2016)

• **Bruyninckx Marielle, Cauchie Dimitri**, Leduc Caroline, "Homophobie en contexte scolaire : quand les expériences vécues par le personnel soulignent l'urgence de l'insertion d'une formation appropriée dans les programmes de Bachelier destinés aux futurs enseignants" in "29ème Congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire" , Lausanne, Suisse, 2016.

• **Cauchie Dimitri, Bruyninckx Marielle**, Hamys Virginie, "Les enjeux de la formation professionnelle supérieure des enseignants en vue de promouvoir des valeurs de respect à l'égard de la diversité des orientations sexuelles en contexte scolaire" in "29ème Congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire" , Lausanne, Suisse, 2016

• Véronique Delvaux, Bernard Harmegnies, Kathy Huet, Jérôme Lechien, Myriam Piccaluga, Sven Saussez, « Transgender voice and communication treatment: Review of the literature La

prise en charge communicationnelle chez les patients transsexuels » ARTICLE in REVUE DE LARYNGOLOGIE - OTOLOGIE - RHINOLOGIE · JANUARY 2014

- Manya M, Bashige V., Bakari A, Mbangi Munahu, Kahumba B., Stévigny Caroline, Lumbu Simbi J.-B., **Duez Pierre**, "Survey of plants used in traditional medicine against malaria in Bukavu and Uvira /DR Congo" in "Joint meeting of the GP-TCM Research Association, The TCM Chemistry Specialty Committee and the TCM Pharmaceutical Analysis Specialty Committee of the World Federation of Chinese Medicine Societies", Mons, Belgique, 2015. Rapport

- Gravet Catherine, "Alexis Curvers et "La Flûte enchantée". Essai prosopographique", Société des bibliophiles séant à Mons, 0008-0284 (2015) Ouvrage

- Gravet Catherine, avec la collaboration de Béatrice Costa, Thierry Fauvaux, Evi Papayannopoulou, Laurence Pieropan, Katherine Rondou, "Marie Delcourt, Nouvelles", Service communication écrite FTI UMONS, Gravet Catherine, 978-2-87325-090-4 (2016) Edition d'ouvrage

- Gravet Catherine, "Des nouvelles de Marie Delcourt..." in "Marie Delcourt, Nouvelles" , Service communication écrite FTI UMONS, Gravet Catherine, 978-2-87325-090- 4 (2016) Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "Le mariage de Mandâravatî" in idem Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "L'horloge et son maître" in idem Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "Lejeune Claire" in Plisnier René, Honoré Laurent, Pousseur Caroline, Tilly Pierre, "1000 personnalités de Mons & la région. Dictionnaire biographique", Avant-propos, 978-2-930627- 84-7 (2015) Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "Pierard Marianne, épouse Pierson" in Plisnier René, Honoré Laurent, Pousseur Caroline, Tilly Pierre, "1000 personnalités de Mons & la région. Dictionnaire biographique" (2015) Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "Coppée Anne-Marie Angélique" in Plisnier René, Honoré Laurent, Pousseur Caroline, Tilly Pierre, "1000 personnalités de Mons & la région. Dictionnaire biographique" (2015) Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "de Robersart Juliette, comtesse" in Plisnier René, Honoré Laurent, Pousseur Caroline, Tilly Pierre, "1000 personnalités de Mons & la région. Dictionnaire biographique" , (2015) Chapitres d'ouvrages en tant qu'auteur

- Gravet Catherine, "Comment devenir romancier à succès quand on a lu tous les livres?" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 143-156 (2015) Article revue référencée

- Gravet Catherine, ""Litterama'ohi". "Pina'ine'i écho de l'esprit et des corps"" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 475-476 (2015) compte rendu revue référencée

- Gravet Catherine, "Flora Devatine "Tergiversations et rêveries de l'écriture orale"" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 424-425 (2015) compte rendu revue référencée
- Gravet Catherine, "Françoise Mathieu "Raconte-moi..."" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 444-445 (2015) compte rendu revue référencée
- Gravet Catherine, "Jean Delisle et Judith Woodsworth "Les traducteurs dans l'histoire"" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 425-429 (2015) compte rendu revue référencée
- Gravet Catherine, "Sophie Hein, Genre ou liberté" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140- 141-142, 2015, 440-442 (2015) compte rendu revue référencée
- Gravet Catherine, Rondou Katherine, "Médée, un mythe atypique dans l'histoire des lettres belges" in Mémoires et publications de la Société des Sciences, des Arts et des Lettres du Hainaut, Article/Dans un journal avec peer-review (2016) (à publier)
- Gravet Catherine, "Traduction et Lumières. Modernité de Madame Dacier" in "La philosophie des Lumières aujourd'hui. Bilan et perspectives" , 199-212, Faculté des Lettres et des Sciences humaines. Sousse, Tunisie (2015) article
- Gravet Catherine, "Quand le porteur est une porteuse. Simone et André Schwarz-Bart : les femmes « porteuses » ou comment se libérer de l'esclavage" in "Le porteur. Der Träger. À propos de la réception littéraire, photographique, filmique et artistique d'une figure porteuse de l'histoire coloniale" , La Réunion, France (2016) (à publier) colloque
- Gravet Catherine, "Femmes et religions: introduction" in "Femmes et religions" , UMONS, Belgique (2015) présentation journée d'études
- Gravet Catherine, ""Plafond de verre" Présentations" (2015) Interventions dans les médias
- Justine Houyaux, "Note au lecteur et à la "lecteur"" in Cahiers Internationaux de Symbolisme (2014) Article revue référencée
- Rondou Katherine, "Fabrice Preyat et Jean-Philippe Huys "Marie-Adélaïde de Savoie"" in Cahiers Internationaux de Symbolisme, 140-141-142, 2015, 453-455 (2015) compte rendu revue référencée
- Rondou Katherine, "Représentations littéraires du repentir de sainte Madeleine, du Moyen-Age à nos jours" in ""Repentir"", Université de Savoie, France, 2015 (2015) Colloque
- Rondou Katherine, "Le motif du viol magdaléen dans la littérature occidentale contemporaine : témoin de mutations sociétales" in "Mythes en crise, la crise du mythe" , Universidad Complutense Madrid, Espagne, 2014 Colloque

Modalités pratiques à l'intention des personnes de contact genre, concernant la remise du rapport d'activités et les justificatifs de dépenses :

Ces documents sont à envoyer au plus tard le 01/11/2016 à :

Monsieur Michel Albert

Directeur général adjoint

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Direction générale de l'Enseignement non obligatoire et de la Recherche scientifique (DGENORS)

Service général de la Gestion de l'Enseignement supérieur (SGGES)

Rue A. Lavallée, 1 - 1080 Bruxelles – Belgique

Bureau 6F613

Tél. : 0032 (0)2/690.87.72

Fax : 0032 (0)2/690.87.76

Mail : michel.albert@cfwb.be

Les rapports sur l'état de l'égalité de genre dans votre institution sont quant à eux à envoyer en un exemplaire papier à :

Monsieur le Ministre Jean-Claude Marcourt

Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et des Médias

Avenue Louise, 65/9

1050 Bruxelles

Vous pouvez également envoyer une version électronique directement à Jean-Christophe Leloup (Jean-Christophe.LELOUP@gov.cfwb.be).

E outre, vous pouvez également envoyer deux exemplaires papier et une version électronique à :

Benjamin Monnoye

DGENORS

Direction de la Recherche scientifique

Rue A. Lavallée, 1 - 1080 Bruxelles

benjamin.monnoye@cfwb.be

Rapport réalisé sous la responsabilité de la Personne de contact genre de l'Université de Mons

Octobre 2016.

Dr Catherine Gravet

UMONS

Personne de contact genre et conseillère du Recteur à la politique des genres
Secrétaire du Ciéphum (*Les Cahiers internationaux de symbolisme*)
Chef du Service de Communication écrite
Faculté de Traduction et d'Interprétation-Ecole d'Interprètes internationaux
Avenue du Champ de Mars, 17
B-7000 MONS

Ce rapport est réalisé avec le soutien financier du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles.



Table des matières

| | |
|---|-----|
| <i>Introduction</i> | 3 |
| <i>Première Partie</i> | 7 |
| 1. Communauté Étudiante | 9 |
| 2. Personnels (académique, scientifique et PATO) | 45 |
| * Docteur Honoris Causa | 51 |
| * Sabbatiques | 54 |
| * Subsidés | 54 |
| * Prix ou Distinctions obtenues par les étudiant.e.s en 2015-2016 | 55 |
| * Promotions/ recrutements | 59 |
| 3. Représentation des hommes et des femmes dans les instances de décision de l'UMONS ... | 61 |
| A) Le Comité d'orientation stratégique | 61 |
| B) Le Conseil d'administration de l'UMONS | 62 |
| D) Le Conseil de la Recherche | 63 |
| E) Le Conseil de l'Enseignement et de la Formation | 65 |
| F) Le Conseil des Bibliothèques | 65 |
| G) Le conseil de la Promotion et de la Communication | 66 |
| H) Le Conseil des Affaires Sociales et Étudiantes | 66 |
| I) Le Conseil des Relations Internationales | 67 |
| J) Le Conseil de l'Informatique | 67 |
| K) Le Conseil du Développement Durable | 68 |
| L) Le conseil Culture et Société | 69 |
| M) La Commission Inter-Facultaire | 69 |
| N) La Commission des Doyens | 69 |
| O) Les Conseils de Facultés | 70 |
| Quelques Spin-offs et start-ups de l'UMONS | 71 |
| <i>Deuxième Partie</i> | 73 |
| Principales bonnes pratiques développées sur le plan Institutionnel | 74 |
| Principales bonnes pratiques développées concernant les personnels | 83 |
| Principales bonnes pratiques développées dans l'Enseignement | 85 |
| Principales bonnes pratiques développées dans la Recherche | 86 |
| Principales bonnes pratiques développées dans le domaine des Services à la société | 92 |
| Autres bonnes pratiques | 93 |
| <i>Annexes</i> | 105 |
| Annexe 1 : Cahier des charges de la personne de contact genre (2015-2016) | 105 |

| | |
|--|-----|
| Annexe 1bis : Cahier des charges de la personne de contact genre (2015-2016) Complément .. | 106 |
| Annexe 2 : Lettre de demande de financement adressée au Ministre Marcourt en août 2016 | 111 |
| Annexe 3 : le projet de cahier des charges 2016-2017 | 143 |
| Annexe 4 : Mémoires consacrés en tout ou partie à la question du genre pour 2015-2016 | 145 |
| Annexe 5 : Publications de membres de l'UMONS consacrées en tout ou en partie à la question du genre | 150 |