

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Bureau de l'égalité

Programme CUS « Egalité des chances » 2013 – 2016

Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013-2016

Validé par la Direction de l'Université de Lausanne le 03 septembre 2012

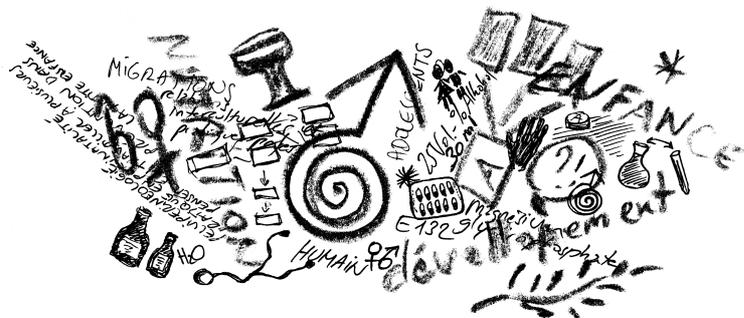


Table de matières

TABLE DE MATIERES	1
A PROPOS DE CE DOCUMENT	3
LA SITUATION DE L'UNIL A L'EGARD DE L'EGALITE	4
STRATEGIE POUR L'EGALITE ET PRINCIPAUX OBJECTIFS	5
1^{ER} AXE - ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'EGALITE DES CHANCES	7
2^E AXE - PROPORTION DE FEMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL ET DANS LES INSTANCES DE DECISION	9
3^E AXE - PROMOTION DE LA RELEVÉ	11
4^E AXE - CONDITIONS POUR LES PERSONNES AYANT DES OBLIGATIONS FAMILIALES	13
5^E AXE – REUSSITE DES ETUDES ET SUPPRESSION DE LA SEGREGATION HORIZONTALE DANS LE CHOIX DE FILIERES	14
6^E AXE – EGALITE DANS LA GESTION ET LE DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL, NOTAMMENT LE PAT	15
TABLEAU RECAPITULATIF DES MESURES ET DES RESPONSABILITES	17
ABREVIATIONS	20
ANNEXE 1- DONNEES STATISTIQUES DETAILLEES	21
ANNEXE 2 – DIRECTIVE DE LA DIRECTION ET AUTRES EXTRAITS DES BASES LEGALES POUR L'EGALITE A L'UNIL	25
ANNEXE 3 - PROJET VISION 50/50 : EXEMPLE DE LA LETTRE DE LA DIRECTION DE L'UNIL AUX DECANATS POUR LA DEFINITION D'UN PLAN D'ACTION FACULTAIRE EN AVRIL 2012 (MANDAT)	28
ANNEXE 4 - EXTRAITS DU PLAN STRATEGIQUE DE L'UNIL 2006 – 2011 ET DU PLAN D'INTENTIONS DE L'UNIL 2012-2016	30
ANNEXE 5 - DESCRIPTIFS DES PROGRAMMES DE SOUTIEN A LA RELEVÉ ACADÉMIQUE FÉMININE, MENÉS EN COOPÉRATION AVEC LES AUTRES BUREAUX DE L'EGALITE DES UNIVERSITES ET HAUTES ECOLES DE LA SUISSE LATINE (BULA)	32

A propos de ce document

Le présent document constitue le Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes pour la période 2013-2016. Il répond au mandat donné par la Conférence des recteurs des Universités suisses (CRUS) et la Conférence Universitaire Suisse (CUS) en juillet 2012. Il répond également à la Directive « Promotion de l'égalité à l'université de Lausanne » de la Direction, qui précise dans son art. 8: « Le Bureau de l'égalité élabore un Plan d'action à l'attention de la Direction de l'Université. Ce plan propose des mesures visant à concrétiser l'égalité, notamment entre femmes et hommes ». Le Plan d'action reprend les objectifs formulés dans le Plan d'intentions de l'Unil 2012 - 2016 qui intègre l'égalité parmi les priorités pour cette période.

Pour la rédaction de ce Plan d'action, la Direction de l'Unil a été soutenue par le Bureau de l'égalité des chances et par la Commission consultative à l'égalité. Divers services concernés par les mesures proposés ont également été impliqués dans la démarche.

La première partie de ce document contient une analyse de la situation de l'université en matière d'égalité des chances, la vision développée par la Direction de l'Unil en la matière, ainsi que les objectifs généraux qu'elle s'est donnée. La deuxième partie énumère les mesures à mettre en œuvre selon les axes prioritaires définis par le programme fédéral et retenus par l'Unil. A la fin du document, nous proposons un tableau récapitulatif des mesures, avec l'horizon de mise en œuvre, les coûts et les responsabilités correspondantes.

Une série d'annexes utiles à la compréhension des mesures ici exposées complète le document, notamment les bases légales dont l'Unil dispose pour la promotion de l'égalité, le Plan d'intentions de l'Unil 2012-2016, les données statistiques détaillées et le descriptif de l'élément clé de notre plan d'action, le projet « Vision 50/50 », démarré avec les facultés en 2012.

La situation de l'Unil à l'égard de l'égalité

L'annexe 1 de ce document contient une série de tableaux statistiques intéressants pour la compréhension de la situation de l'égalité à l'Unil. A partir des statistiques, nous pouvons dégager une photographie de la situation de l'égalité à l'Unil, dont les principaux traits sont les suivants :

La forte présence des femmes à l'Université de Lausanne est une évidence pour toute personne visitant le campus. Malgré cette féminisation notable de la population universitaire, et à l'instar de la plupart des institutions d'enseignement supérieur en Suisse, la présence de femmes est inégalement répartie dans les différents corps présents à l'Unil. Très fortement représentées parmi le corps étudiant et le personnel administratif et technique, elle diminue au fur et à mesure qu'on monte les échelons de la carrière académique.

La situation des femmes parmi le corps professoral à l'Unil a cependant évolué positivement ces dernières années. Nous sommes passé·e·s de 14% de femmes dans le corps professoral (PAST compris) en 2001 à presque 24% aujourd'hui. Nous assistons aussi à une évolution positive de la proportion d'assistantes. Notons également que tant le taux de doctorats obtenus que celui des bourses FNS obtenues sont très rapprochés pour les femmes et pour les hommes.

Malgré les progrès réalisés, le « leaky pipeline », soit la disparition progressive des femmes au long des échelons académiques, représente toujours un défi de taille: le taux de femmes professeures reste faible et progresse trop lentement, notamment au niveau du professorat stable (PO/PAS). Le taux de femmes parmi les nouvelles nominations a oscillé autour des 25% ces quatre dernières années, ce qui est réjouissant, mais pas suffisant pour augmenter durablement la représentation des femmes dans le corps professoral.

Les diverses facultés et filières d'études présentent des situations très variables à l'égard de l'égalité. Par exemple, seule la faculté des HEC a un pourcentage d'assistantes plus petit que 40% et seules les HEC et la FGSE ont un pourcentage d'étudiantes en master plus petit que 50%. Par contre, en Lettres et en SSP les étudiants en master ne représentent pas plus que 35%. En ce qui concerne le recrutement professoral, la présence d'une grande faculté de Biologie et Médecine où le taux des femmes évolue très lentement constitue un autre défi majeur pour l'université. La petite proportion de femmes dans le corps professoral de la FBM pèse lourd sur les statistiques globales de l'Unil, cette faculté étant celle qui compte le plus de professeur·e·s. La majorité des autres facultés présentent des situations assez différentes de celle la FBM. La faculté de SSP a même réussi à atteindre un taux supérieur à 38% de professeures dans ses rangs. Des difficultés spécifiques s'annoncent donc déjà pour la FBM, dont une partie importante du personnel chercheur a une double affiliation, à l'université et à l'hôpital cantonal (CHUV).

La promotion de l'égalité entre femmes et hommes s'est institutionnalisée à l'Unil sous l'impulsion du Programme fédéral Egalité des chances. C'est grâce à ce programme que le Bureau de l'égalité a été créé et qu'une politique pour l'égalité entre femmes et hommes a été mise sur pied à l'Unil. Cette politique est aujourd'hui fortement soutenue par la Direction et ancrée dans ses plans stratégiques. Le personnel du Bureau de l'égalité est entièrement intégré dans le budget de l'Unil. La promotion active de l'égalité par l'Unil est inscrite dans la Loi sur l'Université et dans une Directive « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne » de la Direction (voir annexe 2). Suite au renouvellement de l'équipe de Direction en 2011, le dicastère Relève et Diversité a été créé sous la responsabilité de la Vice-rectrice Prof. Franciska Krings, dicastère dont la promotion de l'égalité entre femmes et hommes est une des responsabilités. La thématique « égalité » a été renforcée dans le processus d'auto-évaluation des facultés et y figure comme un des critères de qualité. De plus, l'Unil développe et soutient l'enseignement et la recherche en Etudes genres, ce qui contribue à produire des savoirs importants pour faire avancer l'égalité¹.

Malgré les instruments mis en place, la promotion de l'égalité est encore trop souvent perçue comme un souci étranger ou accessoire à l'enseignement et à la recherche, voire opposé à l'exigence de qualité. Le défi actuel est de développer une « culture égalité » partagée par tous et par toutes. Il faut responsabiliser davantage l'ensemble des acteurs et actrices institutionnels, notamment dans les facultés, et les inciter à devenir plus actifs dans la promotion de l'égalité.

¹ Voir, par exemple, Fassa F., Kradolfer S., Paroz S. (2008), *Enquête au Royaume de Matilda. La relève académique à l'Université de Lausanne*, Rosende M. (2011), *La situation professionnelle et les carrières du personnel administratif et technique de l'Université de Lausanne* ou encore les projets de recherche qui intègrent la perspective de genre dans le PRN LIVES et dans le PNR 60 « Egalité entre hommes et femmes ».

Stratégie pour l'égalité et principaux objectifs

L'expérience du programme fédéral Egalité des chances montre que pour faire progresser l'égalité, les universités ont besoin de politiques de promotion volontaristes, ainsi que d'un ancrage légal fort et de mesures spécifiques. L'évolution de l'égalité à l'Unil n'est pas un processus linéaire et automatique.

Les mesures privilégiées jusqu'à maintenant visent tant à changer l'institution (« fix the institution ») qu'à soutenir les individus (« fix the women »)². L'Unil veut assurer que l'expertise et l'application des principes d'égalité entrent dans les esprits et dans les pratiques quotidiennes. La volonté de changer des inégalités existantes et le souci de faire avancer les carrières féminines par des mesures et des actions ciblées³ doivent devenir une culture partagée de toutes les personnes qui ont des compétences décisionnelles au sein de l'université. Avec les fonds alloués par le programme fédéral, de nombreux projets ont été développés à l'Unil, souvent en collaboration avec les universités ou hautes écoles partenaires de Suisse latine. Ces programmes connaissent un franc succès. Maintenant, il s'agit de pérenniser, de consolider et de faire évoluer ces projets.

Dans son plan stratégique 2006-2011, la Direction s'engageait «à lever les obstacles qui limitent la mixité et la mobilité sociale » et se donnait l'objectif d'atteindre un minimum de 25% de nomination de femmes au niveau professoral. Cet objectif a été atteint, cependant le taux de femmes professeuses reste très modeste. Dans son plan d'intentions 2012 - 2016, la Direction réaffirme sa « volonté de garantir une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux des postes académiques ». Elle redéfinit ainsi ses objectifs :

- Nommer au minimum 40% de femmes à des postes professoraux à l'horizon 2016
- Impliquer les facultés pour arriver à cet objectif et collaborer étroitement avec elles dans une vision et une démarche égalité commune (voir ci-dessous, Projet « Vision 50/50 »).
- Développer une politique de soutien à la relève académique sensible à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes.
- Développer le soutien aux personnes ayant des charges familiales ou qui sont en situation de couple à double carrière.
- Assurer la pérennité, après l'arrêt de la contribution financière de la Confédération, du Bureau de l'égalité des chances et des programmes qui ont fait leurs preuves, (par exemple les programmes de mentoring).
- Garantir l'égalité entre femmes et hommes au sein du personnel administratif et technique, à tous les niveaux de postes

En se dotant de ces objectifs, l'Unil met en avant une vision de l'égalité comme exigence sociale, politique et économique. L'égalité n'est pas un problème qui concerne uniquement les femmes. Faire avancer l'égalité de droit vers une égalité dans les faits est un projet de société dans lequel l'Unil a sa part de responsabilité. L'Unil veut combattre le discours des femmes « victimes » et « déficientes », elle veut valoriser les talents et le potentiel des femmes. Ils sont indispensables pour l'université en tant que lieu d'innovation, de création et de transmission du savoir. Cette vision ne concerne pas que les femmes, elle implique aussi les hommes, notamment dans leurs rôles de collègues, pères, partenaires, chefs, etc. L'égalité doit être mise en avant dans un esprit positif et devenir un souci partagé.

Promouvoir la réflexion égalité au niveau facultaire - le projet Vision 50/50 :

Malgré les efforts de la Direction, de la Commission égalité des chances et de nombreuses personnes engagées à titre individuel, nous observons un manque d'ancrage institutionnel de la question égalité dans les facultés. Par exemple, elles ne disposent pas de commissions ou de personnes répondantes « égalité » à l'interne. En outre, la prise en compte de la question égalité par les facultés dans leur auto-évaluation est variable et se limite souvent aux questions de conciliation entre vie privée et activité professionnelle.

Une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux des postes académiques ne peut être

² Schiebinger, Londa (ed.) (2008). *Gendered Innovations in Science and Engineering*. Stanford: Stanford University Press, 256 pp.

³ Dans l'esprit de la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes : « Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre les femmes et les hommes » (article 3, alinéa 3).

atteinte qu'en collaboration étroite avec les facultés, c'est-à-dire en prenant en compte la situation spécifique de chacune d'entre elles. Ainsi, en préparation du présent Plan d'action, une démarche de collaboration avec les facultés a commencé au printemps 2012. La Direction a donné le mandat à toutes les facultés d'établir des plans d'action facultaires pour l'égalité et de définir leurs propres objectifs et mesures, de manière réaliste mais ambitieuse, en fonction de leur situation spécifique.

Les facultés sont invitées à créer des groupes de réflexion, pilotés par les décanats respectifs, et de présenter à fin décembre 2012 leurs plans d'action facultaires pour validation de la Direction. Cinq axes de travail ont été proposés aux facultés:

- Augmentation de la proportion de femmes parmi le corps professoral
- Initiatives de promotion de la relève académique féminine
- Conciliation entre les activités académiques et/ou les études avec les obligations familiales
- Augmentation du nombre de femmes parmi le corps étudiant dans les disciplines où elles sont encore sous-représentées
- Objectifs liés à la gestion du personnel et au développement des carrières féminines du PAT.

Le processus est accompagné par le BEC, la Vice-rectrice Relève et diversité et la Commission égalité. La Direction a mis à disposition un montant de 5000.- aux décanats pour faciliter l'élaboration des plans d'action. Elle compte continuer à soutenir des projets et des mesures prometteuses provenant des facultés, notamment avec l'aide des fonds fédéraux (40'000.- / année seront mis à disposition). Afin de soutenir les facultés dans cette démarche, le BEC a rédigé un « catalogue de bonnes pratiques pour l'égalité » mis à disposition des décanats.

Le projet Vision 50/50 constitue la mesure phare du premier axe, « Ancrage institutionnel de l'égalité », du présent Plan d'action. Cependant, nous sommes convaincu·e·s que le projet aura des effets sur tous les axes proposés. À mesure que le présent Plan d'action sera mis en œuvre, les mesures proposées ici par la Direction seront complétées par les mesures spécifiques proposées par les facultés.

1^{er} axe - Ancrage institutionnel de l'égalité des chances

Les **bases légales** pour la promotion de l'égalité à l'Unil sont, entre autres (voir en annexe) :

- La Loi sur l'Université du 6 juillet 2004 : elle énonce dans son article 14 l'obligation pour l'Unil de respecter l'égalité des chances, notamment entre femmes et hommes, et d'adopter des mesures spécifiques à cet effet. L'article 81 prévoit une instance indépendante pour la promotion de l'égalité et article 49 autorise des dérogations aux règles instituées en matière de taux d'activité et de durée des engagements pour favoriser l'égalité des chances.
- Une Directive de la Direction « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne » (2006): elle explicite les objectifs poursuivis, ainsi que **les instances concernées et leurs missions pour la mise en œuvre de la politique de promotion de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université** :
 - Le Bureau de l'égalité (ci-après le BEC), un service rattaché au Vice-rectorat « Relève et diversité » dont le personnel, stable, est rémunéré par les fonds de l'Unil. Actuellement, le BEC est composé d'une déléguée à l'égalité (cheffe de service), d'une chargée de missions, d'une gestionnaire de dossiers spécialisés et d'une secrétaire, totalisant un 310% de postes de travail. Jusqu'à 2012, à l'exception des frais salariaux, les activités du BEC étaient financées exclusivement par le Programme fédéral. Dès 2013, le BEC disposera d'un budget Unil, auquel s'ajouteront des fonds fédéraux.
 - La Commission consultative pour l'égalité est un organe de réflexion et de concertation sur la politique égalité de l'université, composé de représentant·e·s du corps professoral, du corps intermédiaire et du PAT.
 - La Délégation de professeur·e·s et MER pour l'égalité dans les procédures de nomination (ci-après Délégation) est un organe dont la mission est de suivre les procédures de nomination dans le but de garantir l'égalité de traitement. La Délégation est composée de membres du corps professoral et de MER de toutes les facultés.

L'ancrage institutionnel de l'égalité est solide à l'Unil. La question est présente dans les préoccupations et actions de la Direction, qui s'est dotée d'un dicastère Relève et diversité. Cependant, les bases légales de l'Unil en matière de promotion de l'égalité mériteraient une analyse comparative avec celles des autres universités en Suisse ou à l'étranger, en vue d'éventuelles propositions d'améliorations et de changements. Nous pensons notamment aux dispositions permettant la conciliation travail/maternité et paternité. Dans certains domaines, l'ancrage institutionnel des instruments de promotion de l'égalité est moins développé que dans d'autres universités. Nous pouvons citer pour exemple le manque de base légale pour la règle de préférence qui demande de décider en faveur du sexe sous-représenté lors du choix de candidat·e·s qui ont des qualifications équivalentes.

Mais au-delà de la question de l'ancrage et des obligations légales, il est surtout nécessaire d'améliorer l'intégration de la réflexion égalité dans la culture et les pratiques quotidiennes des membres de la communauté, à tous les niveaux institutionnels, notamment dans les facultés. Raison pour laquelle la Direction a démarré en avril 2012 le projet Vision 50/50. L'accompagnement des facultés dans le développement de leurs propres Plans d'action constituera une activité importante dans la promotion de l'égalité dans la période couverte par le présent document.

L'ancrage de l'égalité se mesure également dans la communication à l'interne et à l'externe de l'Unil. L'université a une politique de communication très développée. Cette politique se veut respectueuse des personnes et de leur diversité. Les femmes y sont visibles et valorisées (que ce soit par notre site web, le journal Uniscope, les rapports annuels, ou lors du Dies academicus, etc.). Autre exemple concret de cette volonté : la Direction a opté pour l'utilisation du langage épïcène dans les annonces de postes vacants à l'Université. Cependant, le langage épïcène n'est pas utilisé de manière systématique dans les documents officiels de l'Unil, pour lesquels nous continuons à pratiquer le masculin générique. Ce choix possède un ancrage légal dans la Loi sur l'université (art. 6) mais ne correspond pas aux Directives de l'Etat de Vaud en la matière. La Commission consultative à l'égalité se penche actuellement sur cette question afin de proposer des principes et du soutien pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire à la Direction, aux facultés et aux services.

Enfin, bien que l'Unil publie toutes ses statistiques différenciées par sexe, elle n'a jamais procédé à

un monitoring systématique, avec indicateurs choisis et détaillés, de l'évolution de l'égalité. Un tel outil est indispensable pour le pilotage et il améliorerait la visibilité de la question.

Objectifs

- Améliorer le suivi des progrès : définir des indicateurs pour mieux cerner les enjeux pour l'égalité à l'Unil.
- Obtenir un meilleur ancrage de la réflexion et des mesures pour l'égalité au niveau facultaire.
- Disposer d'un ancrage institutionnel et légal fort et cohérent de mesures de promotion de l'égalité. Celui-ci doit être à la hauteur des bonnes pratiques au niveau suisse, européen et international.
- Mettre en oeuvre une politique de la communication de l'Unil qui valorise et représente les femmes autant que les hommes et qui promeuve les principes de l'égalité.

Mesures proposées

1. Etablir un monitoring de l'évolution de l'égalité : publication biannuelle des statistiques commentées et définition d'indicateurs spécifiques pour le corps étudiantin, le personnel académique et le personnel administratif et technique.
2. Assurer la mise en oeuvre du projet « Vision 50/50 », soit l'établissement de plans d'action facultaires et leur mise en oeuvre à partir de 2013. Documenter les bonnes pratiques et consacrer une séance annuelle Direction-Doyen·ne·s au monitoring et à l'échange d'expérience entre les facultés et la Direction.
3. Etablir un état des lieux des bases légales et réglementaires existantes pour la promotion de l'égalité, au niveau de l'Unil, du canton et des autres universités suisses, proposer des améliorations et saisir les opportunités de révision des lois et règlements pour renforcer l'ancrage institutionnel de l'égalité.
4. Veiller à l'image égalitaire et moderne de l'Unil dans la communication visuelle (représentations et messages transmis), établir des principes pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire dans les documents officiels et promouvoir les offres de soutien pour le personnel (guides, formations, consultations BEC).

2^e axe - Proportion de femmes dans le corps professoral et dans les instances de décision

Les femmes sont proportionnellement bien représentées parmi les instances décisionnelles de l'Unil, même si nous sommes encore loin de l'équité. Par exemple, à la Direction, deux vice-rectrices travaillent avec le recteur et trois autres vice-recteurs. Au niveau des facultés, deux doyen-ne-s sur sept sont des femmes. Le Conseil de l'Unil, autorité délibérative de l'université, compte 34% de femmes.

Même si la représentation des femmes dans les instances de décision pourrait être améliorée, nous pensons que, à ce stade, il serait contre-productif de définir un pourcentage minimum de participation de femmes dans les diverses instances. Il est en effet difficile pour les femmes professeures, leur nombre étant bas, de se partager le grand nombre de commissions et fonctions officielles qui demandent leur présence. C'est seulement en augmentant le nombre de femmes dans les postes professoraux que nous pourrions améliorer la participation des femmes aux instances de décision.

L'augmentation du nombre de femmes dans le corps professoral est l'objectif premier de la politique de promotion de l'égalité depuis le début du programme fédéral en 2000. L'Unil compte actuellement 24% de femmes dans le corps professoral, mais ce chiffre diffère beaucoup selon les facultés.

La Direction souhaite que la proportion de femmes au sein du corps professoral augmente nettement. Elle n'a évidemment pas de marge de manœuvre sur les personnes déjà engagées, mais veut influencer les nominations professorales et les procédures de promotions. Pour y arriver nous identifions plusieurs moyens d'action: le soutien à la relève académique féminine (voir troisième axe) et le suivi attentif des procédures de nomination.

Afin de garantir l'égalité de traitement dans les procédures de nomination, l'Unil s'est dotée en 2006 d'un instrument spécifique de suivi des ces procédures, la Délégation. Les délégué-e-s n'ont pas le droit de vote mais peuvent rédiger un rapport à la Direction. Le BEC est intervenu plusieurs fois auprès de la Direction à propos des procédures de nomination, après avoir été sollicité soit par une candidate soit par un membre de la délégation.

Si la présence du « regard égalité » des délégué-e-s est en général bien accueillie dans les procédures de nomination et peut sensibiliser les commissions, cet instrument n'a pas été assez efficace jusqu'à maintenant⁴. Il n'y a donc pas de suivi égalité systématique des procédures de nominations professorales. La Délégation manque de ressources (en personnes et en temps) et il n'est pas prévu que le BEC puisse suivre les commissions de nomination. Résultat: un peu moins de la moitié des nombreuses procédures (l'Unil a eu 263 nouvelles nominations professorales en quatre ans, voir annexe 1) ont été suivies. En outre, les moyens d'action du BEC et des personnes déléguées dans les procédures de nomination sont limités et ne sont pas clairement définis, notamment en cas de désaccord. Finalement, la Directive égalité invite les délégué-e- à veiller à l'application de la règle de préférence, sans que celle-ci soit légalement ancrée.

Malgré ces lacunes, le suivi administratif des nouvelles nominations par le BEC s'est amélioré. Depuis l'année passée, les procédures de nomination sont suivies statistiquement à travers une base de données sexuée et gérée communément par le BEC et le Service des postes académiques.

Enfin, notons que la Direction a élaboré des directives pour les commissions de nomination et un guide pour le recrutement, avec une grille de critères d'évaluation, dont nous pensons qu'elle diminue les risques de discrimination des femmes candidates lors des procédures de nomination à des postes professoraux. L'application de critères d'évaluation beaucoup plus globaux que les seuls critères bibliométriques y est mentionnée. Pour aller plus loin, nous pouvons nous inspirer des résultats de l'évaluation du programme fédéral qui montrent qu'il faudrait prendre d'avantage en compte les besoins des chercheur-e-s en situation de couple à carrière académique duale (DCC).⁵ Les expériences de plusieurs procédures de nominations à l'Unil vont dans ce sens, en ce qu'elles montrent que les situations de DCC qui ne sont pas encouragées par des politiques concrètes peuvent constituer un frein.

⁴ Certaines expériences et réflexions autour du suivi des procédures de nominations ont été publiées dans la brochure « Sept ans, l'âge de raison ? » par le BEC en 2008.

⁵ Dubach, Ph. et al. (2012), Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008 -2001. SBF Publikationen.

Objectifs

- Augmenter le nombre de femmes professeures: l'UNIL veut avoir au moins 40% de femmes parmi les nouveaux recrutements professoraux.
- Nommer et promouvoir les femmes et les hommes sans discrimination : prendre en compte l'égalité dans chaque procédure de nomination et de promotion.
- Intégrer la thématique du soutien aux couples à double carrière (DCC) dans le processus de recrutement académique.
- Clarifier le rôle et les moyens d'action du BEC et de la Délégation dans le suivi des procédures de nomination.

Mesures proposées

5. Améliorer le fonctionnement du suivi égalité des procédures en s'inspirant de bonnes pratiques dans d'autres universités en Suisse ou à l'étranger: p.ex. bien définir les compétences des délégué·e·s et du BEC, examiner la possibilité de décharge pour les délégué·e·s, ouvrir la possibilité de suivre les procédures pour le BEC ou mieux impliquer les présidences des commissions de nomination.
6. Etudier l'opportunité d'ancrer le principe de la règle de préférence dans les bases légales et réglementaires de l'Université (voir mesure 3).
7. Améliorer le suivi statistique des procédures de nomination et la gestion de la base de données commune au Service des postes académiques et au BEC.
8. Analyse des données contenues dans les rapports des Commissions de nomination: comprendre les chances des candidat·e·s à être nommé·e·s.
9. Développer des instruments d'information et de formation (p.ex. ateliers, outils on-line) avec des spécialistes en questions de genre de l'Unil, d'autres universités en Suisse ou à l'étranger pour assurer que le corps professoral et les commissions de nomination soient sensibilisés aux enjeux de l'égalité.
10. Mettre en place un concept pour l'accueil des chercheur·e·s qui prenne entre autres en compte les besoins spécifiques des couples à double carrière.
11. S'assurer de la présence de femmes dans les instances et commissions importantes notamment celles avec compétence d'attribution de fonds/bourses ou de décision de nominations ou de promotions.

3^e axe - Promotion de la relève

Malgré la bonne proportion de femmes au niveau doctoral (voir annexe 1), nous constatons que le post-doctorat est un moment charnière où beaucoup de femmes abandonnent la carrière académique. Ce phénomène est préoccupant car les résultats de l'évaluation du programme fédéral ont montré que les intentions de faire une carrière académique ne diffèrent pas sensiblement entre les femmes et les hommes pendant ou après le doctorat. De manière générale, le chemin de la carrière académique est semé d'embûches pour l'ensemble des membres de la relève. Cependant, les femmes sont plus nombreuses à être poussées à y renoncer. En effet, « le nombre de femmes renonçant à une carrière scientifique lors des passages vers un autre statut (...) est bien plus élevé que celui des hommes »⁶.

Ces abandons et évictions s'expliquent notamment par des lacunes dans l'intégration et le manque d'encouragement. L'exigence de mobilité, surtout après le doctorat, et le peu de flexibilité des postes de relève pour l'articulation entre vie professionnelle et vie privée en sont également les causes⁷. En effet, la phase post-doctorale est marquée par « une certaine précarité de l'emploi et, au moins pour une partie des personnes, par des nouveaux défis résultant de leur situation familiale (p. ex. lors de la fondation d'une famille) »⁸.

Les études sur la relève académique en Suisse montrent que les jeunes chercheuses sont moins spontanément encadrées par le corps professoral que leurs homologues masculins. Elles se voient plus souvent privées d'un soutien informel indispensable qui « accroît la probabilité de poursuivre la voie scientifique et la mobilité géographique à l'étranger, augmente les chances de bénéficier du soutien de mentors dans des phases ultérieures de la carrière, favorise le dépôt de requêtes pour des bourses au FNS, soutient le développement du réseau de contacts scientifiques et amplifie la fréquence des publications »⁹.

L'Unil participe activement aux programmes développés par les bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine (BuLa) en matière de soutien à la relève féminine. Ces programmes contribuent à combler ces manques et à éviter, en partie, le phénomène de disparition progressive des femmes de la relève.

La BuLa a développé les projets de coopération suivants (voir descriptifs en annexe) :

- Réseau romand de mentoring pour femmes
- Programme de formation REGARD
- Programme StartingDoc – mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse
- Portail web et Forum www.releve-academique.ch

En plus, elle a publié deux guides de conseil à la relève académique : « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat ».

Cette collaboration interuniversitaire présente plusieurs avantages : elle permet aux différentes institutions d'offrir un éventail de mesures plus large que si elles agissaient seules, le coût des projets est réparti entre les différentes institutions partenaires, et les participantes bénéficient d'échanges et de contacts au-delà de leur propre institution. La coopération interuniversitaire tient ainsi compte de la nécessité de créer des réseaux au-delà de sa propre institution et contribue à la mobilité qui caractérise les parcours des chercheur·e·s.

Au niveau local, le BEC, en collaboration avec la Commission consultative à l'égalité et grâce aux fonds du PFEC, octroie deux types de subsides aux femmes de la relève.

- Subside Egalité : aide financière ponctuelle, d'un montant maximum de 5'000 CHF, pour les projets académiques (travail de terrain, participation à des colloques, séjours à l'étrangers, publications, etc.).

⁶ LEEMANN Regula Julia et STUTZ Heidi (2010), Sexes et encouragement de la recherche (GEFO) – Résumé du rapport de Synthèse, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, p. 2.

⁷ A ce propos, voir les constats et recommandations de DUBACH, Ph. et al. (2012), Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008 -2001. SBF Publikationen.

⁸ Plan d'intentions de l'Université de Lausanne 2012 – 2016, p. 46.

⁹ LEEMANN Regula Julia et STUTZ Heidi (2010), Sexes et encouragement de la recherche (GEFO) – Résumé du rapport de Synthèse, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, p. 3

- Subside Tremplin : financement d'une décharge à 50% pendant six mois, afin de permettre aux candidates de se consacrer essentiellement à leur recherche.

Au niveau facultaire, les bourses de la Commission « Pro-Femmes » de la FBM et du CHUV permettent à des chercheuses en sciences cliniques ou fondamentales de se consacrer davantage aux projets de recherche.

L'Unil compte soutenir sa relève académique aussi en améliorant les conditions de travail et de recherche. Plusieurs exemples de mesures déjà mises en place peuvent être cités :

- la création du Bureau de subsides, qui informe les jeunes chercheur·e·s sur les possibilités de financement de leur recherche ;
- l'établissement d'une directive sur l'engagement des assistant·e·s et la définition d'un cahier des charges type ;
- des mesures spécifiques pour les chercheur·e·s avec charges familiales (voir quatrième axe) ;
- de décharges d'enseignement pour PAST et MA de deux heures hebdomadaires sur un semestre, pour leur permettre de se consacrer à la préparation de demandes de subsides de recherche ;
- l'attribution d'un subside pour couvrir une partie des frais de déménagement des MER, MA et premiers assistant·e·s nouvellement engagé·e·s.
- le soutien aux programmes doctoraux existants et la mise en place de programmes dans les domaines où ils n'existent pas encore.
- lors du démarrage du projet Vision 50/50, la Direction a attiré l'attention des facultés à la fragilité de la phase postdoctorale pour la carrière des chercheur·e·s.

Objectifs

- 40 à 60% de femmes parmi les nouveaux engagements aux postes de relève.
- Atteindre l'objectif de 90% de doctorant·e·s ayant suivi un programme doctoral.
- Responsabiliser les directrices et directeurs de thèse dans leur rôle d'accueil et d'accompagnement, en outre de celui de supervision scientifique.
- Soutenir les personnes de niveau postdoctoral en prenant en compte les difficultés de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Mesures proposées

12. Poursuite des mesures en faveur du Corps intermédiaire (voir ci-dessus) et élaboration de mesures de soutien à la relève universitaire, notamment dans la phase postdoctorale. (p. ex. par un soutien financier pour compléter des frais de voyage ou de garde d'enfants). Une enquête visant connaître les besoins de cette population sera menée.
13. Mentoring : pérenniser le financement des programmes de mentoring (RRM et StartingDoc) et le programme de formation REGARD. Adapter ces offres à la palette d'offres externes existante.
14. Projet d'évaluation de l'impact du mentoring dans le parcours doctoral des femmes (programme StartingDoc).
15. Subventions Egalité et Tremplin: pérenniser ces deux types de subsides accordés aux femmes de la relève. Adapter ces offres à la palette d'offres externes existante.
16. Inclure la question « égalité » dans les formations visant à faire prendre conscience les directrices et directeurs de thèse de leur double rôle d'accompagnement et de supervision scientifique.

4^e axe - Conditions pour les personnes ayant des obligations familiales

L'Unil a développé une politique d'accueil des enfants en coopération avec l'EPFL avec qui elle partage le campus. Les principaux éléments de cette politique sont :

- Le financement de deux garderies sur le campus, totalisant 116 places d'accueil en 2012 ;
- Le financement d'une école enfantine, totalisant 40 places en 2012 ;
- Des activités de vacances pour les enfants du personnel.

En outre, l'Unil a mis en place :

- Une aide financière aux parents : 25'000.- par année pour permettre aux parents en situation difficile de faire appel aux offres privées d'accueil de l'enfance ;
- Le projet de garde d'urgence *SOS Parents* : liste d'étudiant·e·s formé·e·s à la garde d'enfants à domicile mise à disposition des parents ;
- L'offre *Service famille*: soutien proposé par le service RH à la recherche de solution de garde de l'enfance, pour les nouveaux/elles collaborateurs/trices de l'Unil venant de l'étranger.

Malgré ce dispositif, la conciliation études/travail/famille reste un défi. Un autre défi est l'insuffisance chronique des places d'accueil des enfants que l'Unil ne peut résoudre à elle seule. Afin de permettre l'articulation entre études et charges familiales, l'Université a déjà adopté quelques mesures :

- La possibilité de faire des études au niveau du Master à temps partiel existe depuis 2011.
- Des dispositions spéciales sont prévues pour les parents membres du corps intermédiaire. Par exemple, les doctorantes et MA peuvent demander une année de prolongement de leur contrat suite à une grossesse.

Nous constatons cependant que le niveau d'information de la communauté universitaire, notamment des supérieurs hiérarchiques, sur les dispositions et offres disponibles pour les parents est généralement bas. La maternité continue à être perçue comme un problème, non anticipé dans la gestion du personnel. Par ailleurs, le cadre légal actuel encourage peu les pères à s'occuper de leurs enfants et à décharger les femmes.

Objectifs

- Adapter le nombre des places d'accueil pour enfants aux besoins de la communauté universitaire ;
- Améliorer les offres disponibles pour les parents et augmenter le niveau d'information de la communauté universitaire autour des dispositions existantes.

Mesures proposées

17. Elargissement de la capacité d'accueil de la petite enfance sur le campus : 44 places créés par la construction d'une troisième garderie sur le site de l'Unil.
18. Evaluation du projet de garde d'urgence SOS Parents.
19. Assurer que les informations sur les droits des parents au travail sont accessibles aux employé·e·s et aux supérieur·e·s hiérarchiques. Réédition et distribution de la brochure destinée aux parents et cadres hiérarchiques.
20. Etudier la possibilité d'améliorer les offres existantes pour les parents, par ex. à l'égard des congés, du renouvellement des contrats et de l'aménagement du temps de travail.

5^e axe – Réussite des études et suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières

Cet axe est un axe moins prioritaire pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes à l'Unil. En effet, depuis le transfert des mathématiques, de la chimie et de la physique à l'EPFL, la ségrégation horizontale a diminué à l'Unil et on peut constater un effet de féminisation des études. Les étudiantes représentent 56% des effectifs du corps étudiant et dans la plupart des facultés, même dans les sciences naturelles, la proportion de femmes est supérieure à 45% (voir annexe 1). Cependant, nous constatons encore une sous-représentation des femmes dans deux facultés, FGSE et HEC, et une sous-représentation des hommes dans les facultés des Lettres et des SSP. Pour FGSE et HEC, la sous-représentation féminine se poursuit à la phase doctorale. Enfin, nous notons des différences importantes entre les filières d'études dans la plupart des facultés.

L'Université a une préoccupation particulière quant à la qualité, l'accès et la réussite des études. Divers services¹⁰ proposent une offre de soutien, d'information, d'orientation et de conseil aux (futur·e·s) étudiant·e·s. L'Unil aimerait aussi développer des activités spécifiques pour éveiller l'intérêt des enfants des couches sociales moins favorisées pour les sciences et les études universitaires. Toutes ces offres répondent à trois objectifs énoncés dans le Plan d'intentions 2012-2016 : faciliter l'accès aux études, viser l'apprentissage et la réussite et améliorer les conditions d'études.

Actuellement, l'Unil organise ou participe à de nombreux événements destinés à promouvoir la formation universitaire (Forum Horizon, Journées des Gymnasien·ne·s, Salon de l'étudiant, Journée des Masters, etc) et le Centre de soutien à l'enseignement met sur pieds des formations pédagogiques pour les enseignant·e·s.

Plus spécifique à l'égalité, le BEC participe aux événements précités avec des activités de sensibilisation des futurs et nouveaux membres du corps étudiant à la question égalité. Il organise chaque année la Journée Oser tous les métiers (équivalent de la journée nationale Futur en tous genres) à l'Unil pour les écolières et écoliers. Enfin, en collaboration avec le CSE, il organise chaque année un atelier destiné aux enseignant·e·s intitulé « intégrer le genre dans son enseignement ».

Objectifs

- Un minimum de 40% d'étudiantes et, de manière générale, une représentation plus équilibrée entre femmes et hommes dans toutes les filières.
- Avoir une offre cohérente de mesures de sensibilisation des jeunes aux filières d'études universitaires qui atteigne autant les garçons que les filles et qui contribue à diminuer la ségrégation dans le choix des études.

Mesures proposées

21. Continuation des activités pour filles et garçons, notamment lors de la Journée Oser tous les métiers, et également en collaboration avec l'EPFL.
22. Organiser des activités contenant un volet « égalité » lors des différents événements tout public de l'Unil, en collaboration avec les différents services et les facultés.

10 Dont le Service d'orientation et conseil, les Service socio-culturel, le Service des immatriculations et enfin l'Interface sciences-Société.

6^e axe – Egalité dans la gestion et le développement du personnel, notamment le PAT

Une étude d'envergure sur le personnel administratif et technique (PAT) a été commandée par le BEC en 2006 et financée par la Direction. Cette étude, qui réunissait une enquête par questionnaire et une analyse de 18 trajectoires professionnelles choisies, a établi pour la première fois le profil de cette catégorie du personnel non académique en termes de sexe, âge, qualification, secteur d'activité, taux d'occupation, situation familiale, position professionnelle, niveau de rémunération, mobilité horizontale et verticale, promotion, participation à la formation continue et niveau d'information. Les conclusions de cette étude montrent que les femmes sont bien représentées parmi les cadres du PAT. Mais la répartition des femmes et des hommes est très inégale selon les secteurs d'activité. L'étude a également mis à jour quelques mécanismes de différenciation sexuée, des leviers et des freins pour les carrières d'hommes et de femmes dans différentes catégories de fonctions, notamment pour le personnel de secrétariat.

Cette étude a donné des pistes pour une politique de ressources humaines et de développement du personnel soucieuse de promouvoir l'égalité des chances. Elle contient des recommandations sur la récolte de statistiques sexuées, le recrutement, la formation continue et la promotion du personnel.

Entre la fin de l'étude et la préparation du présent document, des mesures ont déjà commencé à être mises en place, particulièrement pour les procédures de recrutement et pour les promotions :

- La création d'une cellule de soutien au recrutement et de guidelines pour le recrutement.
- L'offre d'une formation pour les cadres sur la rédaction des cahiers de charges et sur les procédures de promotion. Il est prévu de continuer à développer des offres de formation adressée aux supérieur·e·s hiérarchiques autour de la gestion de carrières.
- L'existence de correspondant·e·s RH dans chaque faculté. L'Unil aimerait que la formation de ces personnes inclue le thème de la promotion de l'égalité.

Concernant l'égalité salariale du PAT, l'Unil ne dispose en ce moment pas de données suffisantes pour continuer l'analyse des salaires des femmes et des hommes commencée dans l'étude sur le PAT. La Direction est cependant intéressée à se joindre aux démarches de l'Etat de Vaud, qui a décidé de procéder à une évaluation de l'égalité salariale dans l'administration cantonale.

Objectifs

- Garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein du personnel administratif et technique, à tous les niveaux des postes, et mettre en place des mesures et instruments pour faire face à des inégalités ou des discriminations directes ou indirectes.
- Intégrer explicitement l'aspect égalité des chances dans les nombreuses prestations fournies par les SRH (informations, instruments de travail, conseils et formations, recrutement, politique salariale, développement du personnel, promotion).
- Assurer que le personnel féminin accède dans la même mesure que le personnel masculin aux différentes mesures de promotions.

Mesures proposées

23. Améliorer les bases des données sur le PAT et veiller à produire des indicateurs sexués en vue de permettre un suivi statistique de l'égalité des chances ;
24. Développer le soutien et la formation des correspondant·e·s RH dans les facultés et y inclure une sensibilisation aux questions d'égalité entre femmes et hommes ;
25. Développer le soutien et la formation des cadres académiques (et de leurs collaborateurs et collaboratrices) en gestion du personnel administratif et technique. Y inclure une sensibilisation pour les questions égalité entre femmes et hommes ;
26. Travailler sur la transparence des critères de promotion et établir un vadémécum pour les promotions à l'attention des responsables hiérarchiques. Encourager les cadres à examiner avec leur personnel la pertinence du cahier des charges et les possibilités d'une promotion ou

d'un changement de profil (polyvalence/décloisonnement) du poste lors des entretiens d'appréciation ;

27. S'associer aux éventuelles démarches du Canton de Vaud en matière d'évaluation de l'égalité salariale.

Tableau récapitulatif des mesures et des responsabilités

Mesure	Responsabilité	Collaboration/ soutien	Mise en oeuvre				Coût
			2013	2014	2015	2016	
1er axe - Ancrage institutionnel de l'égalité des chances							
1. Etablir un monitoring de l'évolution de l'égalité : publication biannuelle des statistiques commentées et définition d'indicateurs spécifiques pour le corps étudiant, le personnel académique et le personnel administratif et technique.	BEC	UNISIS, SRH		X		X	Frais structurels
2. Assurer la mise en œuvre du projet « Vision 50/50 », soit l'établissement de plans d'action facultaires et leur mise en œuvre à partir de 2013. Documenter les bonnes pratiques et consacrer une séance annuelle Direction-Doyen·ne·s au monitoring et à l'échange d'expérience entre les facultés et la Direction.	Direction, Décanats	BEC et Commission consultative à l'égalité	X	X	X	X	40'000.-/année
3. Etablir un état des lieux des bases légales et réglementaires existantes pour la promotion de l'égalité, au niveau de l'Unil, du canton et des autres universités suisses, proposer des améliorations et saisir les opportunités de révision des lois et règlements pour renforcer l'ancrage institutionnel de l'égalité.	BEC	Direction		X	X		Frais structurels
4. Veiller à l'image égalitaire et moderne de l'Unil dans la communication visuelle (représentations et messages transmis), établir des principes pour l'utilisation d'un langage non discriminatoire dans les documents officiels et promouvoir les offres de soutien pour le personnel (guides, formations, consultations BEC).	Direction	BEC, Commission consultative à l'égalité, UNICOM	X	X	X	X	Frais structurels
2e axe - Proportion de femmes dans le corps professoral et dans les instances de décision							
5. Améliorer le fonctionnement du suivi égalité des procédures en s'inspirant de bonnes pratiques dans d'autres universités en Suisse ou à l'étranger: p.ex. bien définir les compétences des délégué·e·s et du BEC, examiner la possibilité de décharge pour les délégué·e·s, ouvrir la possibilité de suivre les procédures pour le BEC ou mieux impliquer les présidences des commissions de nomination.	BEC	Direction, SPA, Délégation	X	X	X	X	Frais structurels
6. Etudier l'opportunité d'ancrer le principe de la règle de préférence dans les bases légales et réglementaires de l'Université (voir mesure 3).	VOIR MESURE 3						
7. Améliorer le suivi statistique des procédures de nomination et la gestion de la base de données commune au Service des postes académiques et au BEC.	BEC	SPA	X				Frais structurels
8. Analyse des données contenues dans les rapports des Commissions de nomination: comprendre les chances des candidat·e·s à être nommé·e·s.	BEC	Direction		X			10'000.-

9. Développer des instruments d'information et de formation (p.ex. ateliers, outils on-line) avec des spécialistes en questions de genre de l'Unil, d'autres universités en Suisse ou à l'étranger pour assurer que le corps professoral et les commissions de nomination soient sensibilisés aux enjeux de l'égalité.	BEC	Commission consultative à l'égalité, Délégation et soutien de la Direction		X				Frais structurels
10. Mettre en place un concept pour l'accueil des chercheur·e·s qui prenne entre autres en compte les besoins spécifiques des couples à double carrière (notamment soutien aux conjoint·e·s).	Direction, SRH	BEC, facultés		X				Frais structurels
11. S'assurer de la présence de femmes dans les instances et commissions importantes notamment celles avec compétence d'attribution de fonds/bourses ou de décision de nominations ou de promotions.	Direction	SG	X	X	X	X		Frais structurels
3e axe - Promotion de la relève			2013	2014	2015	2016		
12. Poursuite des mesures en faveur du Corps intermédiaire (voir ci-dessus) et élaboration de mesures de soutien à la relève universitaire, notamment dans la phase postdoctorale. (p. ex. par un soutien financier pour compléter des frais de voyage ou de garde d'enfants). Une enquête visant connaître les besoins de cette population sera menée.	Direction	Commission relève	X	X	X	X		Frais structurels
13. Mentoring : pérenniser le financement des programmes de mentoring (RRM et StartingDoc) et le programme de formation REGARD. Adapter ces offres à la palette d'offres externes existante.	BEC	Direction			X	X		37'000.-/année
14. Projet d'évaluation de l'impact du mentoring dans le parcours doctoral des femmes (programme StartingDoc).	Direction	BEC		X				Frais structurels
15. Subventions Egalité et Tremplin: pérenniser ces deux types de subsides accordés aux femmes de la relève. Adapter ces offres à la palette d'offres externes existante.	BEC	Direction	Au-delà de la période couverte					A évaluer en 2016
16. Inclure la question « égalité » dans les formations visant à faire prendre conscience les directrices et directeurs de thèse de leur double rôle d'accompagnement et de supervision scientifique.	Direction	BEC, CSE		X	X	X		Frais structurels
4e axe - Conditions pour les personnes ayant des obligations familiales			2013	2014	2015	2016		
17. Elargissement de la capacité d'accueil de la petite enfance sur le campus : 44 places créés par la construction d'une troisième garderie sur le site de l'Unil.	Direction	BEC, Commission Accueil petite enfance	X	X				1'000'000.-
18. Evaluation du projet de garde d'urgence SOS Parents.	BEC		X					Frais structurels
19. Assurer que les informations sur les droits des parents au travail sont accessibles aux employé·e·s et aux supérieur·e·s hiérarchiques. Réédition et distribution de la brochure destinée aux parents et cadres hiérarchiques.	BEC, SRH		X	X	X	X		Frais structurels

20. Etudier la possibilité d'améliorer les offres existantes pour les parents, par ex. à l'égard des congés, du renouvellement des contrats et de l'aménagement du temps de travail.	Direction	BEC, SJ, SRH	X				Frais structurels
5e axe – Réussite des études et suppression de la ségrégation horizontale dans le choix de filières			2013	2014	2015	2016	
21. Continuation des activités pour filles et garçons, notamment lors de la Journée Oser tous les métiers, et en particulier en collaboration avec l'EPFL.	BEC	EPFL	X	X	X	X	Frais structurels
22. Organiser des activités contenant un volet « égalité » lors des différents événements tout public de l'Unil, en collaboration avec les différents services et les facultés.	BEC	Services et facultés	X	X	X	X	Frais structurels
6° axe - Egalité dans la gestion et le développement du personnel, notamment le PAT			2013	2014	2015	2016	
23. Améliorer les bases des données sur le PAT et veiller à produire des indicateurs sexués en vue de permettre un suivi statistique de l'égalité des chances ;	Direction	SRH, UNISIS	X				Frais structurels
24. Développer le soutien et la formation des correspondant-e-s RH dans les facultés et y inclure une sensibilisation aux questions d'égalité entre femmes et hommes ;	Direction, SRH	BEC	X	X	X	X	Frais structurels
25. Développer le soutien et la formation des cadres académiques (et de leurs collaborateurs et collaboratrices) en gestion du personnel administratif et technique. Y inclure une sensibilisation pour les questions égalité entre femmes et hommes;	Direction, SRH	BEC	X	X	X	X	Frais structurels
26. Travailler sur la transparence des critères de promotion et établir un vademécum pour les promotions à l'attention des responsables hiérarchiques. Encourager les cadres à examiner avec leur personnel la pertinence du cahier des charges et les possibilités d'une promotion ou d'un changement de profil (polyvalence/décloisonnement) du poste lors des entretiens d'appréciation ;	Direction, SRH		X	X	X	X	Frais structurels
27. S'associer aux éventuelles démarches du Canton de Vaud en matière d'évaluation de l'égalité salariale.	Direction, SRH	BEC	X				Frais structurels

Abréviations

BuLa	Bureaux de l'égalité des Universités et hautes écoles de la Suisse latine
CHUV	Centre hospitalier universitaire vaudois
CRUS	Conférence des Recteurs des Universités suisses
CSE	Centre de soutien à l'enseignement
CUS	Conférence universitaire suisse
EPFL	Ecole polytechnique fédérale de Lausanne
EPT	Equivalent plein temps
FBM	Faculté de biologie et de médecine
FDSC	Faculté de droit et des sciences criminelles
FGSE	Faculté des géosciences et de l'environnement
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
FTSR	Faculté de théologie et de sciences des religions
HEC	Faculté des Hautes études commerciales
LUL	Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne
MER	Maître d'enseignement et de recherche
PAS	Professeur associé
PAST	Professeur assistant
PAT	Personnel administratif et technique
PFEC	Programme fédéral Egalité des chances
PO	Professeur ordinaire
SJ	Service financier
SPA	Service des postes académiques
SRH	Service des ressources humaines
SSP	Faculté des sciences sociales et politiques
UNICOM	Service de communication et d'audiovisuel
UNIFR	Université de Fribourg
UNIGE	Université de Genève
UNINE	Université de Neuchâtel
UNISIS	Unité système d'information et statistiques
USI	Université de la Suisse italienne

Annexe 1- données statistiques détaillées¹¹

Pourcentage de femmes dans le personnel¹² et dans le corps étudiantin¹³, entre 2004 et 2011

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
FTSR Attention : effectifs très petits	PO et PAS	11	17	17	18	22	10	9	18
	PAST	56	0	0	0	67	100	100	100
	Autres enseignants	17	15	13	10	10	22	24	16
	Assistantes	29	52	44	46	47	39	50	45
	PAT	88	52	52	48	56	53	56	55
	Doctorantes	50	35	30	30	33	30	30	33
	Etudiantes en master	-	0	80	50	44	45	50	57
FDSC	PO et PAS	10	17	14	18	16	16	16	16
	PAST	0	0	0	0	0	0	0	100
	Autres enseignants	36	42	34	28	41	43	39	72
	Assistantes	39	49	57	58	50	46	46	72
	PAT	72	71	73	74	67	80	74	72
	Doctorantes	37	43	47	49	46	43	42	41
	Etudiantes en master	-	72	64	60	66	66	66	65
Lettres	PO et PAS	19	20	20	19	20	26	25	27
	PAST	71	44	59	51	54	51	54	66
	Autres enseignants	38	41	43	43	39	41	46	46
	Assistantes	51	50	48	49	52	54	54	55
	PAT	68	73	76	71	67	65	64	64
	Doctorantes	48	46	52	53	53	55	56	56
	Etudiantes en master	-	-	80	68	67	68	69	66
SSP	PO et PAS	20	26	26	30	36	35	38	40
	PAST	0	43	46	46	47	47	29	20
	Autres enseignants	45	47	46	46	43	39	37	38
	Assistantes	51	51	57	56	55	51	52	56
	PAT	85	88	83	84	76	78	86	85
	Doctorantes	52	53	52	53	51	51	54	54
	Etudiantes en master	-	-	79	77	73	69	63	65
HEC	PO et PAS	13	13	17	17	17	18	17	22

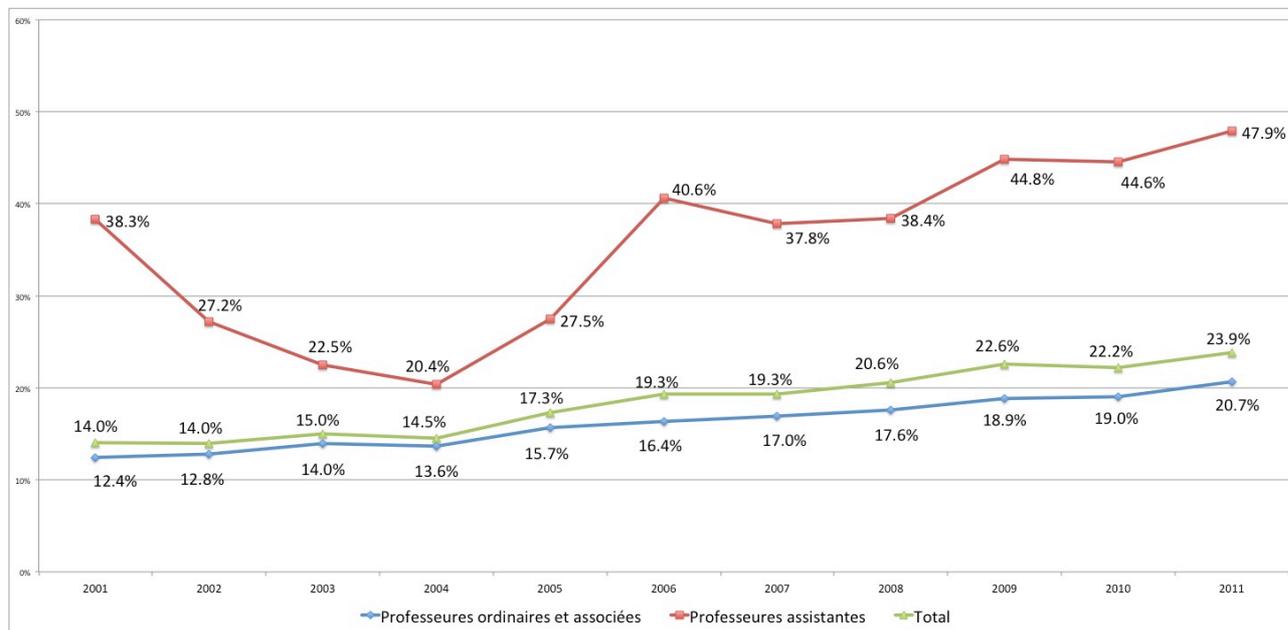
¹¹ Source : annuaire statistique de l'Unil 2011 et Rapport de gestion 2011.

¹² Personnel rémunéré par l'enveloppe budgétaire de l'UNIL en équivalents plein temps (EPT) - sans les cliniques.

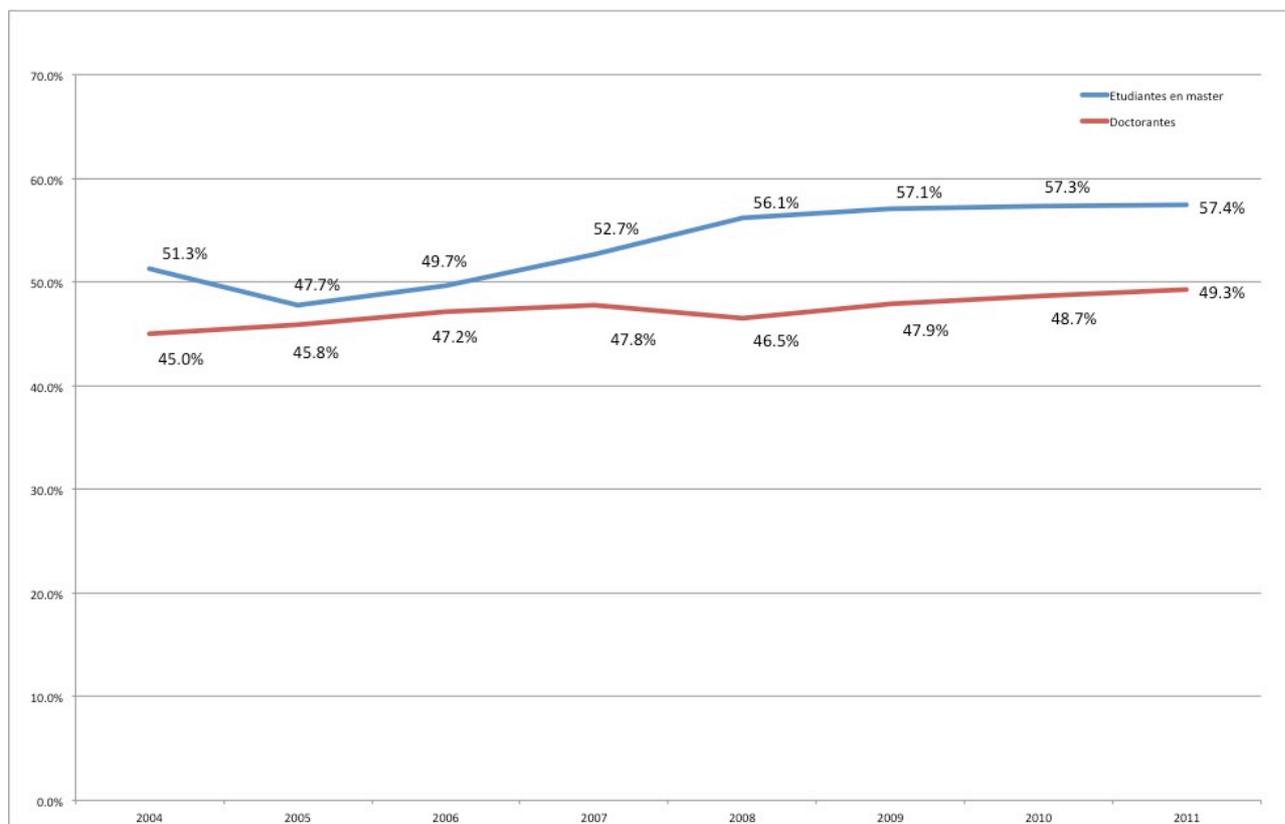
¹³ Proportionnellement aux effectifs.

	PAST	20	38	50	50	36	50	54	57
	Autres enseignants	39	36	25	12	27	13	20	23
	Assistantes	33	31	32	36	31	34	35	33
	PAT	67	66	62	66	68	73	70	64
	Doctorantes	34	30	29	30	27	26	30	34
	Etudiantes en master	0	36	34	34	33	36	42	40
FBM	PO et PAS	10	12	12	10	8	8	8	10
	PAST	0	0	0	0	17	25	29	27
	Autres enseignants	30	29	24	29	26	23	25	27
	Assistantes	46	53	53	48	47	50	46	72
	PAT	63	63	65	63	64	67	68	68
	Doctorantes	48	50	51	50	49	52	52	52
	Etudiantes en master	65	56	50	50	57	58	57	61
FGSE	PO et PAS	6	0	2	5	5	5	3	0
	PAST	0	0	0	0	0	0	29	50
	Autres enseignants	23	26	15	11	10	19	15	14
	Assistantes	29	31	36	33	27	34	38	45
	PAT	41	45	49	47	46	43	50	57
	Doctorantes	36	37	30	33	34	38	40	40
	Etudiantes en master	30	33	47	36	31	33	39	41
UNIL	PO et PAS	13.6	15.7	16.4	16.9	17.6	18.8	19	20.7
	PAST	20.4	27.5	40.5	37.8	38.3	44.8	44.6	47.9
	Autres enseignants	35.7	37.6	34.6	35.3	34.3	33.1	34.6	35.8
	Assistantes	43.7	46.6	49	47.6	45.8	46.7	46.4	48.1
	PAT	54	55.7	56.7	58.8	57.3	59.2	59.5	59.1
	Doctorantes	45	46	47	48	46	48	49	49
	Etudiantes en master	-	50	49	46	51	53	59	57

Evolution de la proportion de femmes dans le corps professoral, 2001 à 2011 (enveloppe budgétaire Unil)



Evolution du nombre d'étudiantes en master et de doctorantes à l'Unil entre 2004 et 2011



Nouvelles nominations professorales

Fonction	2007 total	2008 total	2009 total	2010 total	2011 total	2007-2011(5 ans) total
Professeur·e·s ordinaires	8	17	22	37	27	111
<i>Dont femmes</i>	3	3	4	6	3	19
Professeur·e·s associé·e·s	10	12	16	20	32	90
<i>Dont femmes</i>	2	2	6	4	8	22
Professeur·e·s assistant·e·s	6	17	10	12	17	62
<i>Dont femmes</i>	2	8	5	2	9	26
Total	24	46	48	69	76	263
<i>Dont femmes</i>	7 (29.2%)	13 (28.3%)	15 (31.3%)	12 (17.4%)	20 (26.3%)	67 (25.5%)

Statistiques bourses FNS accordées aux chercheur·e·s de l'Unil entre 2007-2011

Bourse chercheur·e débutant·e								Bourse chercheur·e avancé·e			
Nouvelles demandes		Demandes accordées		Prolongations		Prolongations accordées		Nouvelles demandes		Demandes accordées	
Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
163	126	33	30	33	30	27	23	22	22	16	11
56%	44%	52%	48%	52%	48%	54%	46%	50%	50%	59%	41%

Intentions de carrière de la relève académique de l'Université de Lausanne

	<i>Oui, absolument</i>	<i>Plutôt oui</i>	<i>Plutôt non</i>	<i>Non, en aucun cas</i>	<i>Ne sait pas</i>	Total	Nombre
Sans doctorat							
Hommes	20%	38%	24%	3%	15%	100%	183
Femmes	22%	36%	20%	6%	16%	100%	217
Total	21%	37%	22%	5%	16%	100%	400
Avec doctorat							
Hommes	57%	27%	7%	4%	5%	100%	171
Femmes	53%	27%	13%	1%	5%	100%	146
Total	56%	27%	10%	3%	5%	100%	317

Source: Bureau BASS (2012)

Annexe 2 – Directive de la Direction et autres extrait des bases légales pour l'égalité à l'Unil

Directive Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne

La Direction de l'université de Lausanne

vu l'art. 8, alinéa 2 et 3 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999

vu l'art. 3, alinéa 3 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995

vu l'article 2b de la Loi fédérale sur l'aide aux universités (LAU) du 1er avril 2000

vu l'article 9 de l'Ordonnance concernant l'encouragement de la relève universitaire du 17 mars 1992

vu l'article le Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2004-2007

vu l'article 10 de la Constitution cantonale vaudoise du 14 avril 2003

vu l'article 5, al. 2 de la Loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001

vu les articles 14 et 81 de la Loi sur l'Université du 6 juillet 2004

vu la Charte de l'Université de Lausanne,

arrête

Article premier : Politique de l'égalité des chances, notamment entre femmes et hommes

La Direction de l'Université mène une politique active de promotion de l'égalité, notamment en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes. Elle prend des mesures visant à concrétiser dans les faits le principe de l'égalité des chances.

Art. 2 : Objectifs

La Direction de l'Université :

- a) encourage une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et favorise la promotion des femmes dans le corps professoral et aux postes d'encadrement ;
- b) favorise la relève académique des femmes ;
- c) favorise l'équilibre entre activité professionnelle et responsabilités familiales ;
- d) tend à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte, à tous les niveaux, le corps étudiantin compris.

Art. 3 : Organes

Pour mener ses objectifs, la Direction de l'Université s'en réfère au Bureau de l'égalité, à la

Commission consultative de l'égalité et à la Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination.

Page 2

Art. 4 : Le Bureau de l'égalité

Le Bureau de l'égalité est une instance indépendante qui a pour mission de contribuer à la réalisation des objectifs mentionnés à l'art. 2. Il est rattaché à la Direction de l'Université. Il peut accomplir ses missions de promotion de l'égalité de manière indépendante. Il a à sa disposition des moyens financiers et en personnel. Il a accès aux infrastructures de l'Université au même titre que les autres services. Un-e Délégué-e à l'égalité est engagé-e à cet effet.

Art. 5 : Le-la Délégué-e à l'égalité

Le-la Délégué-e à l'égalité assume notamment les tâches suivantes relevant de sa mission :

- a) conseiller la Direction universitaire, ainsi que tous les membres de la communauté universitaire;
- b) recueillir les statistiques et les informations relatives aux aspects de sa mission ;

- c) mettre sur pied et coordonner des mesures en vue d'équilibrer la représentation des deux sexes:
 - dans les diverses catégories du corps enseignant, ainsi que du personnel administratif et technique;
 - dans les organes de l'Université et ses subdivisions;
- d) collaborer avec la Commission consultative égalité;
- e) recueillir les doléances des personnes qui s'estiment victimes de discrimination et les orienter vers les organes compétents (supérieur·e·s hiérarchiques, Bureau de médiation, etc.) ;
- f) sensibiliser la communauté universitaire aux questions ayant trait à l'égalité, notamment entre femmes et hommes.

Art. 6 : La Commission consultative de l'égalité

La Commission consultative de l'égalité est un organe de réflexion et de concertation sur cette problématique à l'Université. Elle a pour mission de:

- a) participer avec le/la Délégué-e à l'égalité à l'élaboration et au développement d'une politique universitaire en matière de promotion des femmes dans le corps professoral et dans les organes de décision (direction, décanats, instituts) ;
- b) assurer la liaison entre les Facultés et les divers corps auxquels les membres de la commission appartiennent et le Bureau de l'égalité et la Direction de l'Université ;
- c) participer dans la mesure de ses possibilités aux projets et activités mis sur pied par le Bureau de l'égalité qui visent à promouvoir l'égalité ;
- d) diffuser les statistiques, documents et informations diverses recueillies par le Bureau de l'égalité au sein des Facultés.

Art. 7 : La Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination

Afin de garantir l'égalité de traitement dans les procédures de nomination, la Direction de l'Université met sur pied une Délégation à l'égalité, dont les membres sont issus du corps professoral ou sont Maître d'enseignement et de recherche de type 1 ou 2. Le/la Délégué-e à l'égalité et le/la Vice-Recteur/trice en charge des postes académiques assistent aux séances de la délégation, sans participer aux travaux de la Délégation. La Délégation a pour mission de veiller à l'égalité de façon à :

- a) attirer l'attention des membres des Commissions de présentation sur les règles d'égalité de traitement.
- b) appliquer, lors des procédures d'engagement des professeur·e·s, la règle de préférence à la personne qui appartient au sexe sous-représenté, lorsqu'il s'agit de départager des candidat·e·s qui ont des qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes et la même adéquation au profil recherché.

Les représentant·e·s de la délégation suivent la procédure de nomination selon description dans la Directive concernant la procédure d'engagement du corps professoral.

S'il l'estime nécessaire, le/la représentant·e de la délégation peut rédiger un rapport qui est transmis à la Direction de l'Université par voie hiérarchique.

Art. 8 : Plan d'action

Le Bureau de l'égalité élabore un Plan d'action à l'attention de la Direction de l'Université. Ce plan propose des mesures visant à concrétiser l'égalité, notamment entre femmes et hommes.

La présente Directive remplace le Règlement de la Commission pour les Questions féminines du 20 février 1992.

Directive adoptée par la Direction le 16 janvier 2006

Entrée en vigueur le 1er mars 2006

Extrait de la Loi sur l'Université de Lausanne (LUL)

Art. 6.- Terminologie

La désignation des fonctions et des titres s'applique indifféremment aux femmes et aux hommes.

Art. 14 Egalité des chances

L'Université respecte l'égalité des chances, notamment entre hommes et femmes, à tous les niveaux de l'Université. Elle adopte des mesures spécifiques à cet effet.

Art. 49 Dérogations

La direction peut, notamment en application de l'article 14 de la présente loi, déroger aux règles instituées en matière de taux d'activité et de durée des engagements.

Art. 81 Instance pour la promotion de l'égalité

La direction institue une instance indépendante chargée de promotion de l'égalité, notamment entre femmes et hommes.

Extrait de la Directive 1.3. Procédure d'engagement du corps professoral

Commission de présentation : composition

(...)

Dans tous les cas, un professeur ou un MER délégué par la Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination, mais ne provenant pas de la faculté concernée peut assister aux séances de la Commission de présentation sans voix délibérative. Il a accès à l'ensemble des documents à disposition de la Commission. Il a pour mandat d'attirer l'attention des membres de la Commission de présentation sur les règles d'égalité de traitement. Il est soumis à la stricte obligation de respect de la confidentialité. Une fois les travaux de la Commission achevés, il informe la Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination du nombre de candidats (hommes / femmes), du nombre de candidats invités à un entretien audition (hommes / femmes) et de la personne proposée à l'engagement. (p. 3)

Commission de présentation : mandat

(...)

La Commission est chargée de la sélection des candidatures reçues ; elle peut également susciter des candidatures. (p.3)

Commission de présentation: rapport

Le président de la Commission établit un rapport qui contient au minimum les éléments suivants:

(...)

- le cas échéant, le commentaire du délégué de la Commission "égalité des chances",
- le cas échéant, rapport de minorité. (p. 4).

Annexe 3 - Projet Vision 50/50 : exemple de la lettre de la Direction de l'Unil aux décanats pour la définition d'un plan d'action facultaire en avril 2012 (mandat)



Lausanne, le 2 avril 2012

«Vision 50/50» : Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes 2013-2016 - Mandat de la Direction aux facultés

Monsieur le Doyen, cher Collègue,

Aujourd'hui, 20% du corps professoral de l'UNIL sont des femmes. Malgré le fait que ce taux a presque doublé en 10 ans et a particulièrement évolué pendant les 5 dernières années, il reste modeste. En outre, la proportion de professeures est très différente d'une faculté à l'autre. Enfin, ceci démontre que oeuvrer pour l'égalité entre femmes et hommes s'avère une tâche complexe.

La Direction a adopté une vision de parité des sexes à l'Université à long terme. En s'engageant fortement en faveur de l'encouragement des femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées, la Direction de l'UNIL veut non seulement reconnaître le droit à l'égalité des sexes, mais encore insister sur le fait que femmes et hommes apportent des expériences diverses et nécessaires à la vie universitaire et scientifique.

Une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux des postes académiques ne peut être atteinte qu'en collaboration étroite avec les facultés, c'est-à-dire en prenant en compte la situation spécifique et les compétences spécifiques de chaque faculté. Car les conditions cadres pour faire progresser l'égalité ne sont pas partout les mêmes. Il n'existe pas une seule façon de comprendre la sous-représentation féminine dans la carrière universitaire. Les diverses causes de cette sous-représentation demandent l'implémentation de mesures variées, adaptées aux contextes spécifiques, afin qu'une politique pour l'égalité soit efficace.

C'est la raison pour laquelle la Direction souhaite faire collaborer les facultés à la «Vision 50/50» et les impliquer dans l'élaboration d'un plan d'action de l'UNIL pour l'égalité des chances qui engage chaque faculté à définir elle-même ses objectifs et ses mesures en fonction de sa situation spécifique.

Direction
Relève académique et Diversité

Tel. +41 21 692 20 40 | Fax. +41 21 692 20 15 | christiane.chapuisa@unil.ch

Pour la plupart des facultés, un objectif prioritaire devrait être d'atteindre au minimum 40% de femmes parmi les nominations au sein du corps professoral, ceci à l'horizon 2016. C'est l'objectif que la Direction s'est donné pour l'ensemble de l'Université dans son nouveau plan d'intention. En revanche, le contexte de certaines facultés montrera qu'un tel objectif ne pourra être atteint et la Direction estime qu'il est préférable que les facultés se fixent de manière réaliste une proportion de femmes parmi les personnes nommées sur des postes académiques et postes de relève. Cette proportion de femmes devrait évoluer de manière croissante entre 2013 et 2016.

Pour le développement de son propre plan d'action, la Direction invite chaque faculté à mettre en place un groupe de travail, présidé par le décanat, qui compte également quelques personnes expertes, internes ou externes. La Vice-rectrice en charge du secteur Relève académique et Diversité, Franciska Krings, le président de la Commission consultative de l'égalité, Winship Herr, et le Bureau de l'égalité des chances (BEC) soutiennent le travail du groupe tout au long du processus. Nous vous contacterons prochainement pour fixer une première rencontre en vue d'expliquer le mandat en détail. La Direction est prête à soutenir financièrement ce travail des facultés, en prenant à sa charge des frais éventuels d'expertise, à hauteur de CHF 5'000.-maximum par faculté.

Les Facultés trouveront en annexe un canevas et un calendrier pour l'élaboration de leur plan d'action. Ce document (3-4 pages) doit être envoyé à la direction ainsi qu'au bureau de l'égalité jusqu'à la fin de l'année 2012. Dès sa validation, nous vous invitons à faire connaître largement (corps intermédiaire et professoral, étudiant-e-s) ce document dans votre faculté.

Le BEC assurera la coordination du projet pour la Direction. Il est à votre disposition pour toute question et information à ce sujet.

Nous vous remercions pour votre engagement et nous réjouissons de collaborer avec vous.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Doyen, cher Collègue, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

DIRECTION DE L'UNIVERSITE


Franciska Krings, vice-rectrice


Dominique Arlettaz, recteur

Annexes : - Canevas d'élaboration des plans d'action facultaires
- Calendrier prévu

Annexe 4 - Extrait du Plan stratégique de l'Unil 2006 – 2011 et du Plan d'intentions de l'Unil 2012-2016

Extrait du plan stratégique de l'Unil 2006 – 2011

3. Objectifs prioritaires

3.3. Créer une communauté UNIL forte

3.3.3 Promouvoir l'accès des femmes aux postes académiques

La proportion de femmes au sein du corps professoral de l'Unil est très faible, bien qu'elle ait passé de 7% à 15% en quelques années. Cette évolution est réjouissante mais encore insuffisante ; elle doit se poursuivre dans le sens de l'équilibre de la représentation des genres.

Dans l'immédiat, la Direction attend que la part de femmes nommées au niveau professoral (ordinaire, associé et assistant) soit au minimum d'un quart. Cela ne peut se réaliser que grâce à une sensibilisation à cette problématique de tous les acteurs des procédures de nomination. Diverses mesures sont actuellement expérimentées et nécessiteront le soutien de la Direction et des Décans.

Par ailleurs des mesures pratiques seront prises pour aider les femmes dans leur carrière, par exemple en acceptant systématiquement, en cas de maternité, la prolongation des mandats précaires d'une année supplémentaire.

Extrait du Plan d'intentions 2012 – 2016

Axe 4 : La politique institutionnelle

4.1 Instaurer une politique de la relève académique

4.1.2. Mettre en œuvre des mesures spécifiques destinées aux personnes de niveau post-doctoral

Sur le marché de l'emploi académique compétitif, les défis rencontrés par les personnes de niveau post-doctoral sont nombreux. Cette étape de leur carrière est caractérisée entre autres, par la nécessité pour les post-doctorants de se constituer un profil de recherche propre, d'élargir leurs réseaux (aux plans national et, surtout, international) et de publier des ouvrages de qualité et des articles scientifiques dans les meilleures revues de leur domaine. En même temps, cette phase de leur carrière est caractérisée par une certaine précarité de l'emploi et, au moins pour une partie des personnes, par des nouveaux défis résultants de leur situation familiale (p.ex. lors de la fondation d'une famille). L'autonomie scientifique de ces personnes dépend du niveau des postes occupés et il est essentiel que les Décans des facultés la favorisent en mettant à leur disposition des conditions matérielles favorables. Ceci concerne aussi bien leur cahier des charges d'enseignement, qui doit être relativement léger et correspondre à leurs compétences et à leurs besoins de développement, que la mise à disposition de ressources financières et de garantie d'accès à l'équipement scientifique nécessaires à la réussite de leurs recherches.

La Direction de l'UNIL souhaite les soutenir, par exemple:

- en leur offrant un appui en expertise, et dans certains cas un soutien financier, pour préparer des demandes de subsides de recherche (entre autres auprès du FNS),
- en les aidant matériellement dans l'organisation de colloques et de workshops,
- en tentant de prendre en compte les difficultés de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Ce dernier point est crucial car le monde scientifique n'a pas de frontières et par conséquent, la mobilité est essentielle au développement des projets de recherche et des réseaux. Mais il est délicat car la mobilité est plus difficile à réaliser pour certaines personnes que pour d'autres, notamment pour ceux qui vivent en couple ou pour ceux qui ont des enfants (scolarisés). Un soutien financier pour compléter les frais de voyage ou de garde d'enfants pourrait faciliter la

conciliation d'un séjour à l'étranger avec la vie privée.

4.2. Valoriser la Diversité

4.2.3 Prendre des mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes

Malgré les progrès des dernières années, l'égalité de chances entre femmes et hommes n'est pas encore complètement effective. Par exemple, parmi les Professeurs ordinaires et associés, seulement 19% sont des femmes (chiffres de 2010) et la croissance de ce taux risque de baisser quand la première génération de femmes professeures prendra sa retraite dans quelques années.

La Direction de l'Unil réaffirme sa volonté de garantir une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux des postes académiques. Cet objectif peut uniquement être atteint en collaboration étroite avec les facultés. C'est la raison pour laquelle la Direction souhaite impliquer les facultés dans l'élaboration d'un plan d'action commun qui incite et oblige chaque faculté à définir elle-même ses objectifs et ses mesures en fonction de sa situation spécifique, avec le soutien du Bureau de l'égalité des chances (BEC). Pour la plupart des facultés, ces objectifs devraient être d'atteindre au minimum 40% de femmes parmi les nominations au sein du corps professoral, ceci à l'horizon 2016. En revanche, le contexte de certaines facultés montrera qu'un tel objectif n'est pas réaliste et la Direction estime qu'il est préférable que ces facultés se fixent un taux de femmes parmi les nominations professorales de manière réaliste, à condition que l'objectif soit de fixer ce taux de manière croissante entre 2012 et 2016.

Enfin, l'Unil s'engage à prévoir la poursuite, après l'arrêt de la contribution financière de la Confédération, du Bureau de l'Egalité des chances et des programmes qui ont fait leurs preuves comme par exemple le mentoring. La Direction veillera également à garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein du personnel administratif et technique, à tous les niveaux de postes.

Annexe 5 - Descriptifs des programmes de soutien à la relève académique féminine, menés en coopération avec les autres bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de la Suisse latine (BuLa)

Programme d'ateliers REGARD	
Université coordinatrice	UniFr
Public cible	Doctorantes; membres de la relève; professeures
Durée du programme	12 mois
Nombre de personnes soutenues	env. 270 personnes (16 à 20 ateliers par année à 10 à 20 participantes)
Spécificité du programme	Programme qui offre des outils concrets en matière de développement de la carrière académique et d'encadrement de la relève sensible au genre. Les thèmes abordés dans les ateliers sont le parcours doctoral, la planification de la carrière académique, les outils de communication et de management dans le monde académique, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)	
Université coordinatrice	UniFr
Public cible	Doctorantes avancées et postdoctorantes (mentees); professeur·e·s (mentor·e·s)
Durée du programme	24 mois
Nombre de personnes soutenues	27 mentees et 27 mentor·e·s en moyenne par année
Spécificités du programme	Programme de mentoring one-to-one avec un programme cadre des rencontres, workshops et ateliers. RRM aide les femmes à résoudre les difficultés pratiques liées à l'organisation de la vie académique et à la réalisation de leur projet scientifique. Ce programme aide également à créer un réseau de contacts entre les femmes des universités latines qui leur permet d'échanger des informations ainsi que d'augmenter les chances de succès.

StartingDoc : Mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse	
Université coordinatrice	Unil
Public cible	Doctorantes débutantes (mentees); maîtres-assistantes, maîtres d'enseignement et de recherche et/ou professeures assistantes (mentores)
Durée du programme	18 mois
Nombre de personnes soutenues	50 mentees et 10 mentores en moyenne par année

Spécificités du programme	Programme de mentoring de groupe qui promeut la relève académique féminine en se focalisant sur le moment-clé que représente le démarrage d'un projet de thèse. Les rencontres entre mentees et mentores sont accompagnées d'un programme cadre (workshops, ateliers et cours).
---------------------------	---

Portail et forum "releve-academique.ch"	
Université coordinatrice	UniNe
Public cible	Relève académique de la Suisse romande
Spécificités du programme	Le Portail fournit des conseils, des repères et des ressources pour franchir les différentes étapes de la carrière académique avec succès. Le Forum est un lieu de discussion, d'échanges d'idées et d'expériences, d'archivage de ressources utiles et de réseautage.

Guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat »	
Partenaires	UniFr, UniGe, Unil, UniNe, EPFL
Public cible	Relève académique de la Suisse romande.
Total par année (2014)	Les coûts sont répartis parmi les universités partenaires en fonction du nombre de copies demandées.
Spécificités du programme	Les guides s'adressent aux doctorant·e·s, étudiant·e·s tenté·e·s par le doctorat pour l'un, aux personnes qui démarrent leur parcours postdoctoral pour l'autre. Ils proposent des pistes de réflexion et fournissent de nombreuses informations pratiques. La question de l'égalité des chances est intégrée en tant que dimension transversale. Dès leur parution début 2011, les deux guides ont rencontré un succès important. Ils sont régulièrement demandés par des chercheur·e·s suisses et arrivant de l'étranger. Des programmes doctoraux et services universitaires de conseil pour doctorant·e·s les ont également mis en ligne. Pour que les guides puissent continuer à servir dans les années à venir, une actualisation est nécessaire.