UNI
FR

UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Programme swissuniversities « Egalité des chances et développement des hautes écoles » 2017-20

Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes

Approuvé par le Rectorat le 12 septembre 2016

TABLE DES MATIÈRES

A propos de ce document **3**

Résumé de la situation de l'égalité **4**

Stratégie pour l'égalité **5**

Objectifs poursuivis **6**

Domaine d'action 1 : Promotion de l'égalité dans la politique de la relève **7**

Domaine d'action 2 : Vision égalité 2020 : ancrer l'égalité **10**

Domaine d'action 3 : Promotion de l'égalité dans les voies d'études **18**

Domaine d'action 4 : L'égalité en tant que mandat transversal **20**

Finances, organisation et planification **25**

Références **28**

Annexe 1 : Expériences de promotion de l'égalité au niveau du doctorat et de la relève **29**

Annexe 2 : Structures de l'égalité à l'UniFR **30**

Annexe 3 : Chiffres égalité par Faculté **31**

A PROPOS DE CE DOCUMENT

Le Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes (ci-après le Plan d'action) répond à l'appel publié par swissuniversities, en vue de la mise en œuvre du Programme « Egalité des chances et développement des hautes écoles » 2017-20 (ci-après le Programme « Egalité »).

La Conférence suisse des hautes écoles a présenté le programme « Egalité des chances et développement des hautes écoles » pour la période 2017-20 avec l'objectif de « parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des hautes écoles et d'élargir les compétences déjà existantes à d'autres dimensions de l'inégalité des chances ou de la diversité. »

Le présent document satisfait cet objectif. Il a été rédigé par le Service de l'égalité entre femmes et hommes (ci-après Service de l'égalité) ainsi que la Commission de l'égalité entre femmes et hommes (ci-après Commission de l'égalité) à l'attention du Rectorat de l'Université de Fribourg, qui l'a approuvé le 12 septembre 2016.

Le résumé de la situation de l'égalité constitue la première partie de ce document, sur la base de laquelle la stratégie de développement pour l'égalité est ensuite présentée pour aboutir aux objectifs poursuivis. Les quatre domaines d'action du Plan sont ensuite exposés avec, pour chaque domaine d'action, une description de l'état de la situation, suivie d'un survol des mesures entreprises jusqu'ici en faveur de la promotion de l'égalité. Les considérations et les objectifs 2017-20 précèdent la description des mesures prévues.

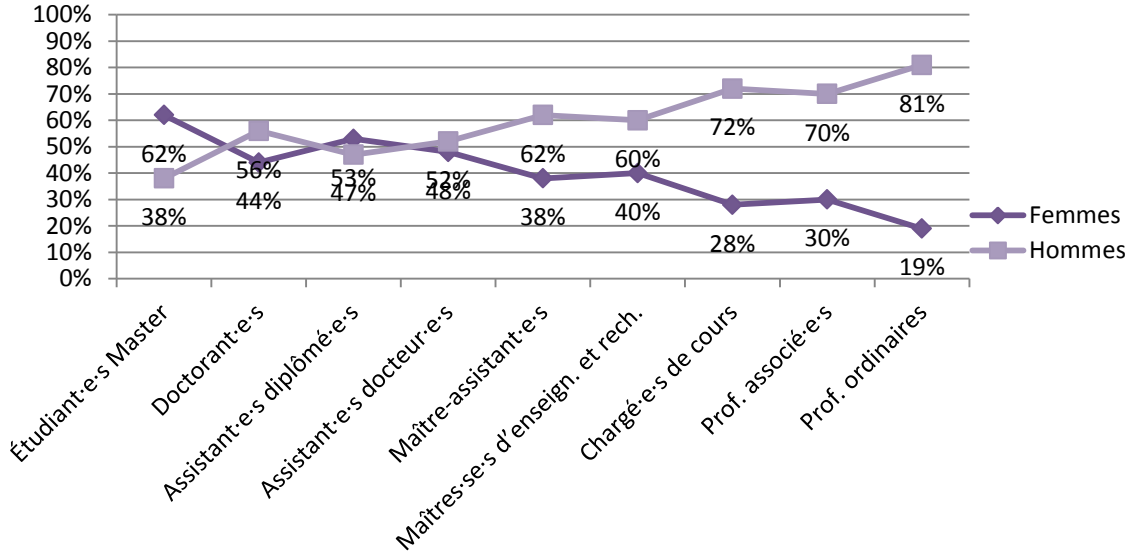
La partie consacrée à l'organisation donne un aperçu des responsabilités stratégiques pour la mise en œuvre du Plan d'action. La planification de la mise en œuvre des mesures est ensuite présentée. Finalement, la partie consacrée aux références regroupe également des liens vers les pages internet des programmes et mesures mentionnés dans le document.

Ces domaines d'action reprennent les domaines d'action proposés, tout en laissant de côté l'approfondissement des compétences en matière de diversité.

RÉSUMÉ DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ

La situation de l'égalité à l'Université de Fribourg peut se décrire à la fois en termes de réussites et de besoins de développements. En effet, le Plan d'action égalité 2013-16 a permis de mettre en œuvre des mesures qui ont porté leurs fruits. D'autres mesures, par contre, ne seront pas réalisées pour la fin 2016. Ainsi, le présent Plan d'action égalité en reprend certaines.

Le graphique ci-dessous illustre le « leaky pipeline » de l'Université de Fribourg, basé sur les chiffres de l'automne 2015.



Graphique 1 : Femmes et hommes aux différents échelons à l'Université de Fribourg, chiffres SA 2015, Service Solution Engineering

Les chiffres 2015 montrent que la ségrégation verticale est toujours présente à l'Université de Fribourg, puisque les femmes sont majoritaires au début de la carrière académique (Master) pour devenir minoritaires au niveau de professeures ordinaires. Ces chiffres sont bien sûr très différents selon les facultés et la comparaison de la proportion de femmes et d'hommes au niveau Master montre une ségrégation horizontale, selon les facultés.

Le taux de réussite au doctorat pour les femmes est devenu équivalent à celui des hommes. Par contre, c'est dans la suite de la carrière académique que le taux de femmes diminue.

Le taux d'engagement de femmes professeures (associées et ordinaires) a connu une croissance importante, puisqu'il est passé de 13% en 2013 à 42% en 2015 pour retomber à 17% en 2016. Ce taux est essentiel pour consolider et augmenter le nombre total de femmes professeures ordinaires et associées.

En ce qui concerne les chiffres égalité, les progrès viennent pas à pas. Cependant, force est de constater que l'égalité n'est pas un processus automatique et qu'elle n'atteint pas de la même manière toutes les facultés ni tous les niveaux. C'est pourquoi, les mesures seront adaptées à la situation de chaque Faculté. Des mesures avec des objectifs quantitatifs y trouvent leur place, mais des mesures sur des aspects qualitatifs sont également nécessaires, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et d'études proposées.

STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ

L'Université de Fribourg s'engage depuis plus de 20 ans pour assurer l'égalité entre femmes et hommes au niveau des études, des conditions d'engagement et de travail. Des mesures sont entreprises pour permettre une présence équitable des femmes et des hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité de la communauté universitaire comme le demandent la Loi sur l'Université et les Statuts de l'Université[1].

Rappelons que la promotion de l'égalité est citée dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université comme une des « politiques de développement ».

Le Programme d'activités du Rectorat 2015-19[2] se base notamment sur la Stratégie Horizon 2020 en formulant sept champs d'action prioritaires, dont :

- Développer la gouvernance de l'Université, aussi bien dans ses rapports avec le Canton qu'à l'interne
- Renforcer la promotion de la relève scientifique et le développement du personnel.

Pour le champ d'action « gouvernance », « un système d'assurance qualité englobant tous les domaines de l'Université constituera un des instruments clé de la gouvernance. ». Comme l'égalité est un des standards spécifiés dans la Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE), elle fait ainsi partie intégrante de l'assurance qualité.

Au niveau cantonal, le Canton de Fribourg a concrétisé la volonté de se fixer des objectifs et des mesures dans son « Plan égalité », qui a été approuvé en juin 2016 par le Conseil d'Etat. L'Université de Fribourg peut donc s'appuyer sur les mesures qui y sont présentes pour le personnel administratif et technique.

Le document « Perspectives pour la Promotion de l'égalité des chances à l'Université de Fribourg » de février 2015 présente trois priorités thématiques pour la poursuite de la promotion de l'égalité à l'Université Fribourg : promotion de la relève et développement des carrières, mixité dans les voies d'études et conciliation des études et du travail avec les obligations familiales.

Le présent Plan d'action se base notamment sur ce document, tout en tenant compte des évolutions intervenues depuis, ainsi que des exigences formulées par la direction du Programme « Egalité » pour l'élaboration des plans d'action pluriannuels « égalité des chances ».

Au vu de la stratégie présentée, l'Université de Fribourg renonce à approfondir ses compétences en matière de diversité.

[1] Cf. art. 11 de la Loi sur l'Université et art. 6 Statuts de l'Université
[2] Programme d'activité du Rectorat de l'Université de Fribourg 2015-2019

OBJECTIFS POURSUIVIS

Dans le cadre de ce Plan d'action, l'Université poursuit les objectifs suivants en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes pour la période de 2017 à 2020 :

- Améliorer les chances de carrière des femmes et promouvoir l'égalité dans la phase post-doctorale ainsi que pour l'accès au professorat pour les femmes et les hommes
- Consolider l'intégration de l'égalité dans les processus, à tous les niveaux organisationnels, de la direction aux facultés en passant par les services centraux
- Consolider les ressources du Service de l'égalité dans le cadre de la planification financière pluriannuelle
- Assurer la prise en compte des principes de l'égalité dans les procédures d'appel et atteindre si possible 40% comme taux d'engagement moyen de femmes sur les postes de professeur·e ordinaire pour la période 2017-20, de sorte à pouvoir atteindre les 25% de femmes sur les postes de professeur·e ordinaire
- Contribuer à diminuer la ségrégation dans le choix des filières de formation
- Développer une culture de l'égalité et intégrer la prise en compte du genre dans l'enseignement et la recherche
- Assurer des conditions de travail de qualité, favorables à la réalisation d'un doctorat, le développement d'une carrière postdoctorale et la conciliation avec une vie familiale.

Domaine d'action 1

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA POLITIQUE DE LA RELÈVE

La relève est au centre de l'intérêt de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes à l'Université de Fribourg. Car si le chemin de la carrière académique est semé d'embûches pour l'ensemble des membres de la relève, les femmes sont plus nombreuses à se voir contraintes à y renoncer, généralement après le doctorat. Des abandons et évictions qui s'expliquent notamment par une moindre intégration dans des réseaux[3].

Situation à l'Université de Fribourg

Comme le montre le graphique 1 (cf. p. 4), le fameux « leaky pipeline » est toujours d'actualité à l'Université de Fribourg, comme d'ailleurs dans les autres universités suisses. Sur l'ensemble des facultés, les femmes sont majoritaires au niveau des études de Bachelor et Master. Ensuite, la courbe de la proportion de femmes amorce une inexorable diminution ; 62 % des étudiant·e·s de niveau Master sont des femmes, alors qu'elles représentent 44% des doctorant·e·s, puis seulement 38% des maîtres-assistant·e·s et enfin 19% de femmes professeures ordinaires.

Le besoin d'agir se fait ressentir après le doctorat, car le taux de réussite des femmes et des hommes au doctorat est actuellement très proche. L'écart se creuse donc ensuite et les chances pour les femmes de poursuivre une carrière académique jusqu'au professorat sont clairement plus faibles.

Pour prévenir le phénomène de « perte » des femmes de la relève, des mesures spécifiques ont été mises en place au niveau régional et au niveau de l'Université de Fribourg (cf. Annexe 1).

L'essentiel de ces mesures est le fruit de collaborations interuniversitaires entre les bureaux de l'égalité des universités romandes[4]. Cette coopération présente de nombreux avantages en permettant aux différentes institutions d'offrir un large éventail d'offres et en répartissant leurs coûts entre les institutions partenaires. De plus, les participant·e·s profitent de ces espaces d'échange au-delà de leur propre institution, répondant à la nécessité de créer des réseaux.

Ces mesures ont aujourd'hui fait leurs preuves et bénéficient d'une très bonne reconnaissance. L'ensemble des mesures continue à enregistrer une forte demande.

Considérations et objectifs

Le Rectorat a défini le renforcement de la promotion de la relève comme un des objectifs principaux de son programme d'activités[5] et dans ce cadre, de « réaliser davantage l'égalité entre femmes et hommes dans les faits… ».

La coopération entre institutions et avec des services au sein de l'Université de Fribourg est une clé du succès des mesures de promotion de l'égalité au niveau de la relève mises en place à l'Université de Fribourg. La coopération avec les facultés dans ce domaine pourrait et devrait par contre être développée.

---

[3] Leemann, Julia Regula, Stutz , Heidi (dir), Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen, Rüegger Verlag, 2010.

[4] Cette coopération a donné lieu à la publication : L'égalité au service des universités et hautes écoles. Bilan de dix ans d'actions et perspectives pour le futur, Bureaux de l'égalité des universités de la Suisse latine (BuLa), 2011.

[5] Op.cit.

Les mesures définies ci-dessous ont dès lors pour objectif d'améliorer les chances de carrière des femmes et promouvoir l'égalité dans la phase post-doctorale et l'accès au professorat pour les femmes et les hommes.

Mesures pour 2017-20

1.1. Renouvellement du Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)	
Mesure	Le RRM a procédé à l'adaptation de plusieurs éléments centraux pour son édition 2017-18, en ce qui concerne le rôle des partenaires et l'accent mis sur les jeunes chercheuses en phase post-doctorale pour soutenir leur passage au professorat. Ceci se conjugue avec la prise en compte des différents besoins des institutions partenaires dans la sélection des mentees par institution, selon les bassins de public cible et les priorités définies par leurs rectorats. L'UniFR continue sa participation au programme de coopération RRM et héberge sa coordination régionale avec un poste à 45 %.
Partenaires	Universités de Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, l'EPFL et le FNS
Public cible	Doctorantes en fin de thèse, postdoc (mentees) ; professeur·e·s (mentor·e·s)
Durée	24 mois par cycle de programme
Participation	24 mentees sur env. 50 candidates ; 4 mentees de l'UniFR
Coût	Ce programme est soutenu financièrement par le FNS. La contribution est définie en fonction du nombre escompté de participantes Coûts totaux / an : RRM CHF 57'500 Coûts / an pour l'UniFR : RRM CHF 5'500
Financement	Voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité

1.2. Adaptation du programme d'ateliers REGARD	
Mesure	Le programme d'ateliers REGARD est adapté au contexte changeant des institutions partenaires ainsi que des offres proposées, notamment par la CUSO. Ainsi, des ateliers pour les chercheuses en phase postdoctorale et jeunes professeures sont organisés. L'UniFR continue sa participation au programme REGARD et héberge sa coordination régionale.
Partenaires	Universités de Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, la HES-SO et l'EPFL
Public cible	Doctorantes, membres de la relève, professeures
Participation	16 à 20 ateliers de 7 à 20 participant·e·s par année
Coût	La contribution financière est définie en fonction de la taille de l'Université. Coûts totaux / an : CHF 61'400 Coûts / an pour l'UniFR : CHF 12'000
Financement	Autres sources, voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité

1.3. Coopérer avec les actrices et acteurs en charge de la relève pour intégrer l'égalité dans la promotion de la relève et organiser la séance d'information pour doctorant·e·s	
Mesure	Le Service de l'égalité explore les nouvelles pistes de collaboration avec les acteurs et actrices en charge de la relève, c'est-à-dire les services, le Centre de Didactique Universitaire, le Corps des collaborateurs et collaboratrices scientifiques (CSWM), les facultés, voire le Rectorat en vue d'intégrer l'égalité dans la promotion de la relève. La mise sur pied d'ateliers en collaboration est prévue, p.ex. l'organisation de l'atelier « Mobilité, couple, famille… » en janvier 2017 par le Service Promotion Recherche et le Service de l'égalité Le Service de l'égalité continue à organiser avec le Service Promotion Recherche une fois par année la séance d'information pour les doctorant·e·s avec les actrices et acteurs de la relève. Le Service de l'égalité et le Centre de Didactique Universitaire collaborent pour la promotion de leurs offres respectives et pour représenter l'Université de Fribourg au sein du groupe suisse de responsables de programmes de compétences transversales « Swiss Transferable Skills Network ».
Coût	Coût ateliers : CHF 3'000 / an Ressources en personnel
Financement	Service de l'égalité, Service de Promotion Recherche, Rectorat, voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité

1.4. Participer au groupe de coordination concernant l'actualisation des Guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat »	
Mesure	L'Université participe au groupe de coordination concernant l'actualisation des guides en français et anglais.
Partenaires	Universités de Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel et EPFL
Coût	Ressources en personnel. Les coûts de l'actualisation des guides sont repris par le Rectorat avec le portail « releve-academique.ch » , voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité

Domaine d'action 2

VISION ÉGALITÉ 2020 : ANCRER L'ÉGALITÉ

L'Université de Fribourg se dote d'une « Vision égalité 2020 » ayant pour objectif d'intégrer l'égalité à tous ses niveaux organisationnels, de la direction aux facultés. Il s'agit également d'intégrer l'égalité dans ses rapports annuels, ses chiffres, par un suivi « sectorialisé », en prenant en compte le rapport égalité, mais aussi le suivi des procédures de nomination.

Se doter d'une « Vision égalité 2020 » implique de se donner les moyens d'accomplir ses objectifs.

Ce domaine d'action débute donc par la présentation de l'ancrage institutionnel de l'égalité, puis l'assurance qualité et l'augmentation de la proportion des femmes parmi les postes de professeur·e occupe la seconde partie.

A. Ancrage institutionnel de l'égalité

Situation à l'Université de Fribourg

Le principe de l'égalité et de sa promotion à l'Université est inscrit dans la Loi sur l'Université (Art. 11) et dans les Statuts de l'Université (Art. 6). Ainsi des structures institutionnelles existent depuis 1991 (Commission) et 1996 (Service) (cf. Annexe 2).

Le précédent Plan d'action 2013-16 devait permettre d'assurer l'ancrage institutionnel de l'égalité au sein de l'Université, avec notamment la pérennisation des structures liées à l'égalité, leur intégration dans les processus et la planification pluriannuelle et budgétaire[6]. Cet objectif ne pourra pas être atteint à la fin 2016 et c'est pourquoi il s'agit d'un objectif prioritaire pour la période 2017-20. En effet, il fait écho au document de description du programme « Egalité des chances et développement des hautes écoles » de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE)[7] qui mentionne comme premier objectif « l'intégration de l'égalité des chances en tant que thème transversal dans la réalisation du contrat de prestation et dans l'organisation même de l'établissement ».

Ressources du Service de l'égalité

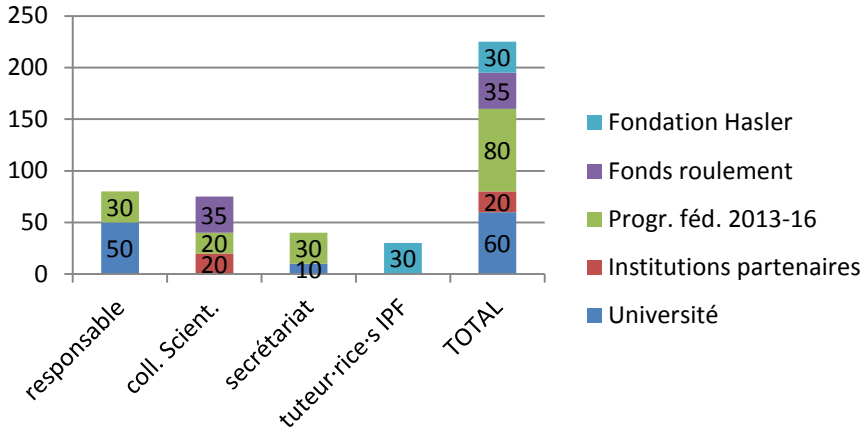
Pour rappel, depuis 1996, 0.6 EPT sont financés par le budget de l'Université et ainsi les ressources durables en personnel du Service de l'égalité sont inférieures d'un facteur 3 à 5 en comparaison à des Universités de taille comparable et même inférieures aux ressources d'universités plus petites.

Le Service de l'égalité peut accomplir sa mission grâce à des multiples sources de financement : le fonds de réserves (cf. ci-dessous « fonds roulement » dans le graphique 2), des moyens tiers, notamment du Programme « Egalité », des moyens d'autres sources, via le co-financement de projets de coopération par les institutions partenaires ainsi que par le FNS, et le soutien financier de la Fondation Hasler (cours *Internet pour les filles*).

[6] Programme CUS « Égalité des chances » 2013-2016 - Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes

[7] Demande de projet, doc 221A/15, « Egalité des chances et développement des hautes écoles », 22.12.2015, Conférence suisse des hautes écoles (CSHE)

La coopération au sein de l'Université et au niveau régional a pu être mise à contribution avec profit pour compenser en partie le manque de ressources. Néanmoins, il s'agit d'une situation problématique, puisque les institutions partenaires remettent en question le fait de payer une partie de postes de coordination, sans ancrage de cette coordination en termes d'emploi stable au sein du Service de l'égalité.



Graphique 2 : Financement postes Service de l'égalité en 2016

Facultés

Les facultés sont représentées au sein de la Commission de l'égalité par une professeure ou un professeur. Mis à part cette participation à la Commission, des contacts avec les doyennes et les doyens ont été ponctuels ces dernières années. Relevons néanmoins l'invitation de la responsable du Service de l'égalité à toutes les commissions de nomination de la Faculté des lettres. Etant donné l'objectif d'intégrer l'égalité à tous les niveaux organisationnels, les décanats des facultés sont des partenaires incontournables. C'est ainsi qu'ont débuté en 2016 des rencontres dans les cinq facultés réunissant la vice-rectrice en charge de l'égalité, la responsable du Service de l'égalité, la doyenne ou le doyen, l'administratrice ou l'administrateur de faculté et la représentante ou le représentant de chaque faculté. Ces rencontres visent à définir des objectifs et des mesures spécifiques à chaque faculté pour 2017-20 sur la base des chiffres égalité et des besoins exprimés de la part des facultés.

Considérations et objectifs

La promotion de l'égalité constitue un aspect transversal de la politique universitaire qui doit contribuer à assurer et développer la qualité des prestations fournies. L'ancrage institutionnel de l'égalité est présent, mais il est nécessaire d'améliorer son intégration dans les processus institutionnels et dans les facultés ainsi que de consolider les ressources du Service de l'égalité pour lui permettre de poursuivre son rôle.

Les mesures ci-dessous ont pour objectif de :

- consolider l'intégration de l'égalité dans les processus, à tous ses niveaux organisationnels, de la direction aux facultés en passant par les services centraux ;
- consolider les ressources du Service de l'égalité dans le cadre de la planification financière de l'Université ;
- informer les facultés et le Rectorat des activités de la Commission de l'égalité et du Service de l'égalité et établir un contact régulier avec les facultés.

Mesures 2017 - 20

2.1. Le Rectorat inclut la mise en œuvre des objectifs et des mesures égalité 2017-20 dans les conventions d'objectifs conclues avec les facultés	
Mesure	Des objectifs et mesures égalité sont définis pour chaque Faculté. Le Rectorat inclut la réalisation de ces objectifs et mesures égalité dans les conventions d'objectifs conclues avec les facultés. Les facultés assurent leur mise en œuvre et en rendent compte chaque année au Rectorat et au Service de l'égalité, voire les adaptent selon les chiffres égalité annuels ou leurs besoins. Le Service de l'égalité peut ainsi inclure ces données dans son rapport annuel.
Effet / Durabilité	Cette mesure vise à intégrer l'égalité dans les facultés et à leur offrir la possibilité de concentrer leurs efforts sur les domaines qui présentent des besoins en termes d'égalité.
Coût	Ressources en personnel Soutien financier pour développement de projets des facultés : CHF 137'000
Financement	Programme « Egalité », voir budget p. 25
Responsabilité	Rectorat, Décanats, Commission de l'égalité et Service de l'égalité

2.2. Assurer l'intégration de l'égalité au niveau de la planification pluriannuelle de l'Université	
Mesure	L'égalité est intégrée dans la prochaine planification pluriannuelle en vue d'établir une stabilisation du Service de l'égalité. Les ressources pour financer 30 % de poste de responsable, 30 % de poste de secrétariat ainsi que pour réaliser les mesures du présent plan sont assurées.
Coût	30 % poste de responsable 30 % poste de secrétariat Moyens pour réaliser mesures du présent plan
Responsabilité	Rectorat

2.3. Assurer l'intégration de l'égalité dans la planification stratégique de l'Université	
Mesure	La Stratégie Horizon 2020 intègre le thème de l'égalité et ainsi, il s'agit d'assurer cette intégration pour la prochaine planification stratégique de l'Université, notamment en associant la Commission égalité au processus de rédaction de cette planification.
Responsabilité	Rectorat

2.4. Communication des activités de la Commission de l'égalité et du Service de l'égalité aux facultés et au Rectorat	
Mesure	La Commission de l'égalité produit un résumé du procès-verbal de ses séances et le Service de l'égalité y joint les informations nécessaires afin d'informer régulièrement les facultés et le Rectorat de leurs objectifs, activités et projets en cours. Les facultés diffusent les informations par exemple par le biais de leurs Conseils de Faculté. Par ailleurs, le contact avec les administratrices ou administrateurs des facultés est régulier, de manière à ce que les facultés puissent informer le Service de l'égalité de leurs spécificités ou projets en lien avec l'égalité.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Commission de l'égalité, Service de l'égalité, facultés

2.5. Communication sur le présent plan d'action et rapport sur l'avancement de la mise en œuvre	
Mesure	Le Plan d'action donne lieu à une communication spécifique à destination des facultés et de la communauté universitaire. Les moyens utilisés sont à la fois le site internet du Service de l'égalité, une présentation orale à donner dans les facultés et également par d'autres moyens à définir en collaboration avec le Service Unicom. Le rapport intermédiaire du printemps 2019 sera complété par un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre du présent plan d'action en mettant en évidence les progrès et les recommandations pour la suite. Ce rapport intermédiaire du plan d'action est également communiqué de manière pertinente.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Rectorat, Commission de l'égalité, Service de l'égalité

B. Assurance qualité et augmentation de la proportion des femmes parmi les postes de professeur·e·s

Situation à l'Université de Fribourg

La LEHE définit à l'article 30 les Conditions d'accréditation des institutions. Pour être accréditée, la haute école doit disposer d'un système d'assurance qualité qui garantit entre autres « la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement de ses tâches ».

Le Rectorat mentionne dans son Programme d'activités 2015-19 le champ d'action « gouvernance » et « un système d'assurance qualité englobant tous les domaines de l'Université constituera un des instruments clé de la gouvernance. ».

Les audits des systèmes d'assurance qualité conduits en 2008 et en 2011 ont permis d'attester du bon fonctionnement du système mis en place pour la promotion de l'égalité à l'Université. En effet, le monitoring sur l'évolution de la situation de l'égalité à l'Université de Fribourg est produit à un rythme bisannuel.

Femmes dans le corps professoral

En juillet 2016, l'Université de Fribourg comptait 20% de femmes parmi les professeur·e·s ordinaires, 30% de femmes parmi les professeur·e·s associé·e·s (à durée indéterminée et déterminée). Le taux d'engagement de professeures a connu une croissance importante de 2013 à 2015, puis en 2016, une grande diminution par rapport à 2015[8].

	2013	2014	2015	2016	**moyenne 2013-16**
prof. ordinaires	33%	0%	33%	0%	11%
prof. associées durée indéterminée	17%	45%	50%	25%	38%
prof. associées durée déterminée	0%	50%	38%	33%	26%
TOTAL	**13%**	**30%**	**42%**	**17%**	**27%**

Tableau 1 : Taux d'engagement de nouvelles professeures

Néanmoins, le but fixé par le Programme « Egalité » 2013-16 d'atteindre 25 % de femmes professeures à la fin 2016 ne pourra pas être atteint. Ainsi, malgré la progression continue du taux de femmes dans le corps professoral à l'Université, il s'agit d'une préoccupation qui doit rester constante.

Organisation des procédures de nomination et prise en compte de l'égalité

Les étapes des procédures d'appel et de nomination sont définies par les *Directives*[9] du Rectorat. Le déroulement des travaux des commissions d'appel est par contre du ressort des facultés. La Faculté des lettres a mis sur pied un vademecum en 2014.

Les *Directives* du Rectorat[10] comportent à l'article 6 al. 4 l'indication que « les Facultés peuvent inviter un membre de la Commission de l'égalité ou du Service de l'égalité à siéger dans la commission avec voix consultative. »

[8] Swissuniversities procède chaque année au recensement des nouvelles professeures et nouveaux professeurs entré·e·s en fonction pour les périodes allant du 1er août au 31 juillet de l'année suivante. Ce tableau se base sur ces chiffres.
[9] Directives relatives aux commissions de structure, aux commissions d'appel et à l'engagement des membres du corps professoral, 25.2.2014
[10] op.cit

De plus, le principe de l'égalité et de la promotion des femmes dans le cadre des procédures de nomination est défini à l'Art. 11 de la Loi sur l'Université. Les Règlements de la Commission et du Service de l'égalité formulent les modalités d'exécution.

Parmi les tâches attribuées à la Commission figure celle de « charger le représentant ou la représentante de la faculté concernée, membre du corps professoral, de veiller, conformément aux procédures en vigueur de la faculté, à l'égalité ainsi qu'à la représentation équitable des sexes [dans les procédures d'appel]». Le *Règlement* spécifie par ailleurs que « les facultés peuvent accorder d'autres compétences à la Commission dans le cadre des procédures d'appel ». Cette possibilité est aussi contenue dans le *Règlement du Service de l'égalité*.

Le suivi des commissions d'appel par les membres de la Commission n'a pas pu être mis en œuvre par le passé. Par contre, de 2005 à 2009, la Faculté des sciences a invité la responsable du Service de l'égalité pour suivre les procédures d'appel. La Faculté des lettres l'y invite depuis 2004.

Considérations et objectifs

L'Université de Fribourg souhaite se fixer des objectifs chiffrés du taux de femmes professeures ordinaires et du taux de femmes parmi les nouvelles nominations de professeur·e·s, sachant que ce taux est dépendant de facteurs divers, tels que le renouvellement du corps professoral, le taux de femmes nommées ainsi que le taux de départ de femmes professeures non remplacé par des femmes.

La prise en compte de l'égalité au niveau des procédures d'appel doit se faire dans la perspective d'un processus d'assurance qualité. Il s'agit d'améliorer les processus là où des besoins se font sentir.

Les mesures définies ci-dessous ont dès lors pour objectif :

- d'atteindre si possible 40% de taux d'engagement moyen de femmes sur les postes de professeur·e ordinaire pour la période 2017-20, de sorte à pouvoir atteindre les 25% de femmes sur les postes de professeur·e ordinaire
- établir une assise institutionnelle au monitoring de l'égalité, tant au niveau de la collecte de données et du soutien pour l'analyse, que pour la communication de ce rapport par le Rectorat ;
- d'assurer la prise en compte des principes de l'égalité dans les procédures d'appel et réfléchir à la prise en compte de la thématique des carrières duales (DCC).

2.6. Consolider le monitoring de l'égalité bisannuel et le communiquer	
Mesure	Le monitoring de l'égalité est consolidé en déterminant le cadre et les besoins en termes de données annuelles avec le Service Solution Engineering (en charge des statistiques de l'UniFR). Le Service de l'égalité collabore étroitement avec le Service de l'évaluation et de la gestion qualité afin d'obtenir un soutien et une expertise pour réaliser les analyses. Une personne experte externe est mandatée afin d'analyser quels indicateurs seraient pertinents pour compléter la liste des indicateurs existants, notamment sur la situation du personnel administratif et technique. Cette analyse est présentée à la Commission de l'égalité pour décision. Le mandat intègre également d'explorer l'exploitation et la communication des données au rectorat. Ainsi le rapport de monitoring de l'égalité est transmis au Rectorat qui le communique à la communauté universitaire et le prend en compte pour des rapports pertinents.
Coût	Ressources en personnel et mandat externe : CHF 6'000.-
Financement	Programme « Egalité », voir budget p. 25
Responsabilité	Commission de l'égalité, Service de l'égalité, Service de l'évaluation et de la gestion qualité

2.7. Organisation des procédures d'appel sous l'angle de la prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes et des besoins des carrières duales	
Mesure	La Commission explore les possibilités de mesures prises dans les universités suisses pour assurer l'égalité et la prise en compte des besoins des candidat·e·s en carrière duale. En collaboration avec les décanats, elle propose au Rectorat des mesures appropriées pour assurer l'égalité.
Effet / Durabilité	Il est attendu que la mesure contribue à atteindre l'augmentation proportionnelle du taux d'engagement de femmes.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Décanats, Commission de l'égalité, Service de l'égalité, Rectorat

2.8. Monitoring des procédures d'appel d'un point de vue de l'égalité	
Mesure	Le monitoring est réalisé tous les deux ans et recense les informations suivantes : le nombre de candidatures féminines et masculines, la proportion de femmes et d'hommes invité·e·s pour une leçon d'essai, le classement des femmes et des hommes (primo, secundo, tertio loco). Une personne experte externe est mandatée afin de mettre en place un système performant et efficace, utilisable de manière facilitée. Le mandat intègre également d'explorer l'exploitation et la communication des données au Rectorat.
Coût	Ressources en personnel et mandat externe : CHF 2'000.-
Financement	Programme « Egalité », voir budget p. 25 (cf. 2.6)
Responsabilité	Décanats, Commission de l'égalité et Service de l'égalité.

2.9. Réunir les informations et services disponibles pour les Dual Career Couples (DCC)	
Mesure	Les informations et services disponibles pour les Dual Career Couples sont collectés et mis à jour afin d'apparaître sur le document ou le site internet prévu par le projet de Welcome Center. Ce projet inclut explicitement les DCC et le Service de l'égalité fournit les documents disponibles. Ce travail est également transmis aux décanats.
Effet / Durabilité	La mesure vise à une meilleure prise en compte des besoins des carrières duales.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Service de l'égalité, Service de promotion recherche en charge du projet Welcome Center pour les chercheur·e·s de mobilité.

Domaine d'action 3

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LES VOIES D'ÉTUDES

L'accès et le choix d'une formation doivent être libres et ouverts pour les filles et les garçons. Ainsi les universités ont comme responsabilité de nourrir l'intérêt des jeunes pour toutes les voies d'études et de contrer les préjugés relatifs au genre. La société et notre économie doivent pouvoir pleinement profiter des capacités et des compétences des femmes et des hommes dans tous les domaines professionnels et de recherche.

Situation à l'Université de Fribourg

Les femmes sont majoritaires à l'Université de Fribourg au niveau Bachelor et Master. Néanmoins, les différentes facultés connaissent des taux de femmes très divers (cf. Annexe 3). En effet, la Faculté de théologie est la Faculté qui compte le moins de femmes parmi les personnes détentrices d'un Master avec 20%, alors qu'en Faculté des lettres, ce sont les hommes qui sont sous-représentés (75% de femmes et 25% d'hommes). En Faculté des sciences, le taux est de 37 %, en Faculté des sciences économiques et sociales (SES) de 52 % et finalement en Faculté de droit, les femmes sont également majoritaires parmi les personnes terminant leur Master. Les voies d'études connaissent également des disparités, comme p.ex. un taux d'étudiantes élevé en biologie et un taux bas en informatique en Faculté des sciences.

L'Université de Fribourg propose depuis plusieurs années des mesures qui visent le choix des voies d'études pour les jeunes femmes avant l'entrée à l'Université, afin d'augmenter le nombre d'étudiantes dans les voies d'études avec peu de femmes, plus précisément dans le domaine des MINT (Mathématiques, Informatique, Sciences naturelles et Techniques).

Stages WINS (Women in Science and Technology)

Depuis 2000, la Faculté des Sciences organise chaque année les stages WINS pour les collégiennes du canton de Fribourg. Selon le rapport de synthèse[11], en dix ans, environ 20% à 25% des collégiennes du canton a pris part à cet événement. Cette synthèse des évaluations réalisées permet de conclure que l'effet des stages est de confirmer l'intérêt et le choix d'études des collégiennes intéressées par les filières MINT ainsi que d'éveiller un intérêt pour les thèmes MINT chez les gymnasiennes qui avaient une faible affinité avec ces domaines, mais qui ne vont tout de même pas choisir de telles études sur la base de leur participation aux stages.

Cours « Internet pour les filles »

Le cours "Internet pour les filles" s'adresse aux écolières de 9 à 12 ans. Durant 11 demi-journées, elles reçoivent une introduction à l'informatique en abordant internet. Développé par le Bureau de l'égalité de l'EPFL et le NCCR MIIC, le cours « Internet pour les filles » a été proposé dès 2011 aux écolières fribourgeoises en allemand et en français, en collaboration avec le Département d'informatique. La demande pour cette offre est grande.

[11] Stages WINS 2000 – 2011. Rapport de Synthèse, Service de l'égalité de l'Université de Fribourg, Février 2012.

Considérations et objectifs

Les mesures proposées ci-dessous ont pour objectif de

- contribuer à diminuer la ségrégation dans le choix des filières de formation
- intégrer l'égalité dans les événements publics de l'Université

Mesures 2017-20

3.1. Mise à jour des stages WINS	
Mesure	Le Service de l'égalité participe au groupe de coordination des stages WINS. Une réflexion sur la mise à jour des stages WINS sur la base de l'évaluation et d'un état des lieux est prévue en collaboration avec la Faculté des sciences. Cette offre se démarque des autres offres de portes ouvertes par la possibilité de pratiquer une expérience pratique au sein d'un groupe de recherche et de discuter directement avec des chercheuses du domaine.
Coût	Frais de personnel, moyens d'exploitation Coût total : CHF 15'200 par an
Financement	Rectorat, Faculté des sciences, Service de l'égalité, voir budget p. 25
Responsabilité	Groupe de coordination WINS, Faculté des sciences

3.2. Renouvellement des cours Internet pour les filles	
Mesure	L'EPFL, fondatrice des cours Internet pour les filles, renouvelle le contenu des cours Internet pour les filles pour mieux intégrer la programmation. Le cours renouvelé sera traduit en allemand par la HES-SO Valais. Le Service de l'égalité collabore avec l'EPFL, le Département d'informatique de l'UniFR et la HES-SO Fribourg. Le Service de l'égalité déposera une demande de soutien financier à la Fondation Hasler pour proposer ce cours renouvelé en français et en allemand à l'Université de Fribourg.
Coût	Moyens d'exploitation et frais de personnel Coût total : CHF 24'000 par an
Financement	Fondation Hasler, Service de l'égalité (frais de personnel), voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité

3.3. Intégation de la dimension de l'égalité dans les événements publics de l'Université	
Mesure	Sur la base du concept du Service Unicom « Université et société », les événements touchant le jeune public et le grand public sont recensés et il s'agit d'évaluer la possibilité d'y intégrer l'égalité. Un exemple est l'organisation d'un atelier sur les stéréotypes de genre qui aura lieu lors de la Journée Futur en tous genres.
Coût	Frais de personnel Coût pour un atelier par an CHF 1'500.- ; Coût pour 4 ans : CHF 6'000.-
Financement	Programme « Egalité », voir budget p. 25
Responsabilité	Service de l'égalité, Service Unicom, Décanats

Domaine d'action 4

L'ÉGALITÉ EN TANT QUE MANDAT TRANSVERSAL

Le domaine d'action « Mandat transversal » se veut le reflet de l'égalité appliquée à différents niveaux, que cela soit au niveau des conditions offertes aux parents (faisant partie du personnel académique, administratif et du corps estudiantin) ainsi qu'au niveau de la communication.

Le Plan d'action 2013-16 énonçait plusieurs mesures et objectifs en ce qui concerne les conditions offertes aux parents, qui ont été en partie réalisés. C'est pourquoi il s'agit de reprendre les mesures et objectifs qui n'ont pas été complètement atteints et de les adapter à la situation actuelle. Le premier volet de ce domaine traite de ce thème.

L'Université a une responsabilité à l'égard de la société de traiter et produire une recherche qui prenne en compte le genre. C'est dans cet esprit que swissuniversities a mentionné la prise en compte du genre dans l'enseignement et dans la recherche comme un des domaines d'action proposés. La culture de l'égalité ainsi que la promotion du genre dans l'enseignement et la recherche sont abordées dans la seconde partie.

A. Conditions d'engagement, de travail et d'études

Etat de la situation

Tout parent qui étudie ou travaille est confronté au difficile exercice de « jongler » avec ses obligations familiales et professionnelles. Des conditions d'engagement, de travail et d'études doivent être proposées pour permettre à chaque personne de faire profiter l'institution de ses compétences. C'est pourquoi il s'agit de prendre en compte d'une part, le recrutement et la sélection et d'autre part, l'organisation du taux, du lieu et du temps de travail.[12]

Recrutement et sélection du personnel. La Loi sur l'Université mentionne le principe de l'égalité dans les procédures d'appel. Par ailleurs, une brochure de bonnes pratiques concernant l'engagement des collaborateurs et collaboratrices scientifiques a été publiée en 2014. Il n'existe cependant pas de principes écrits concernant la prise en compte de besoins liés à la conciliation avec une vie familiale ou une situation de carrière duale dans les procédures de recrutement. La direction de l'Université a prouvé son ouverture à ce sujet à plusieurs reprises déjà, puisque plusieurs postes, notamment de professeur·e et d'administratrice ou d'administrateur de Faculté, ont vu l'engagement de personnes en job-sharing.

Définition du taux de travail. L'engagement à temps partiel constitue un phénomène répandu, choisi ou non choisi. Cependant, il n'existe pas de droit à la réduction du taux d'engagement.

Organisation du lieu et du temps de travail. Les règlements relatifs aux membres du corps professoral et du corps de collaboratrices et collaborateurs scientifiques contiennent des dispositions relatives au lieu de travail et à la présence à l'Université. La possibilité de bénéficier d'arrangements de travail « à distance » (télétravail) varie cependant d'un département à l'autre et même d'un·e professeur·e à l'autre. Pour le personnel administratif et technique soumis à la Loi sur le personnel de l'Etat de Fribourg (LPers), il est prévu que la Directive sur le télétravail entre en vigueur le 1er janvier 2017 et celle-ci prévoit notamment la possibilité d'effectuer une partie du travail hors du lieu de travail.

[12] Voir Lack, Carmen, et. al. (2009) : Familienfreundliche Hochschulen : Handlungsfelder und Praxisbeispiele, FHNW.

Brochure « Informations pour étudiant·e·s et employé·e·s avec enfant(s) »

La brochure « Informations pour étudiant·e·s et employé·e·s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg », publiée en janvier 2011, sera mise à jour pour la fin 2016 ou le début 2017 sous forme de flyer triptyque et des informations plus détaillées se trouveront sur internet. Il s'agit également de collaborer avec le Service du personnel, afin d'utiliser le portail des ressources humaines intranet MyUniFR et ainsi développer des outils pratiques pour les parents et les responsables chargé·e·s de traiter des questions en lien avec la parentalité.

Considérations et objectifs

L'amélioration des conditions de conciliation des études, du travail à l'Université et d'une carrière académique dépend notamment d'une culture institutionnelle favorable. Pour répondre aux besoins des étudiant·e·s et employé·e·s de l'Université avec obligations familiales, une politique du personnel adaptée doit être mise en œuvre. Dans ce domaine, il s'agit également de tenir compte des mesures entreprises au niveau cantonal avec le Plan égalité[13] pour les adapter au contexte de l'université.

Les mesures ci-dessous ont pour objectif de :

- poursuivre le travail de sensibilisation et d'information sur les possibilités de conciliation des études et du travail à l'Université avec des obligations familiales
- améliorer les possibilités d'organisation du taux, du temps et du lieu de travail, en tenant compte des besoins des employé·e·s ainsi que des unités et départements concernés

Mesures 2017-20

4.1. Assurer que les informations nécessaires soient à disposition des parents et des personnes engageant du personnel	
Argument	Pour que les mesures en faveur de la conciliation puissent porter leurs fruits, il est nécessaire d'assurer l'information et de créer un climat favorable.
Mesure	Les mesures d'information et de sensibilisation à mettre en place comprennent - la diffusion et la communication de la nouvelle brochure «Informations pour étudiant·e·s et employé·e·s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg » - l'organisation d'ateliers et séances d'information pour supérieur·e·s, conseillers/ères aux études et personnes de la relève (selon besoin) - l'évaluation de l'intérêt et la possibilité de réaliser un travail de recherche (p.ex. un travail de master) sur la thématique (p.ex. étudiant·e·s parents).
Coût	Ressources en personnel / moyens d'exploitation
Responsabilité	Service de l'égalité, Service du personnel

[13] Le Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale (PEAC) se trouve sur le site http://www.fr.ch/bef/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction_pre=Detail&NewsID=55112

4.2. Modèles d'arrangement du temps et du lieu de travail pour employé·e·s de l'Université	
Argument	Si la bonne marche d'un service ou d'un département le permet, chaque employé·e devrait pouvoir changer son taux de travail, en particulier pour des raisons de conciliation d'un engagement professionnel et de responsabilités familiales.
Mesure	Se basant sur les expériences dans d'autres institutions, l'Université développe des bonnes pratiques pour soutenir les supérieur·e·s hiérarchiques ou professeur·e·s responsables ainsi que la collaboratrice ou le collaborateur concerné·e dans l'évaluation des possibilités d'organisation du taux, du temps et du lieu de travail de façon à tenir compte du souhait du collaborateur ou de la collaboratrice et des besoins du service ou du département concerné. Le Service du personnel propose un accompagnement de ce processus et vérifie la compatibilité de la solution trouvée avec les dispositions légales.
Effet / Durabilité	La mesure devrait permettre d'augmenter la satisfaction des employé·e·s avec leur taux d'engagement et les conditions de conciliation. La mise en œuvre de la mesure devrait faire l'objet d'un suivi.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Service du personnel ; Service de l'égalité

B. Culture de l'égalité ainsi que promotion du genre dans l'enseignement et la recherche

Etat de la situation

L'égalité se reflète dans les actions et mesures menées à l'Université de Fribourg, mais également par la manière dont la communication reprend cette préoccupation. Il s'agit d'instaurer une culture de l'égalité, notamment au niveau de la communication.

Langage épicène

Les « Recommandations concernant l'égalité linguistique entre femmes et hommes » du canton de Fribourg datent de 1998 et sont peu en phase avec les développements intervenus depuis en Suisse. En effet, plusieurs cantons ont édité dans l'intervalle des recommandations sous forme de guide. Dernièrement, l'Université de Lausanne a publié le guide « Les mots de l'égalité ». Il s'agit de profiter de cette expérience et de cet élan pour mettre en valeur l'image de l'Université de Fribourg comme ouverte, égalitaire et sachant vivre avec son temps.

Promotion du genre dans l'enseignement

L'Université de Fribourg a fait œuvre de pionnière en élaborant l'outil d'auto-évaluation « Pour un enseignement supérieur sensible au genre ». Cet outil a été mis sur pied dans le cadre du projet equal + (2010-13), mené par le Centre de Didactique Universitaire en collaboration avec le Service de l'égalité et le Service d'évaluation et de la gestion qualité. Le Centre de Didactique Universitaire propose dans son programme de formation l'atelier « Votre enseignement est-il sensible au genre et à la diversité ? », qui vise à sensibiliser les participant·e·s aux aspects de genre et de diversité dans l'enseignement.

Prix Genre

Le Prix Genre existe depuis plus de 16 ans et il a été décerné à un rythme annuel, sauf exceptions. Ce Prix montre l'intérêt de la prise en compte du genre dans la recherche et également que l'Université de Fribourg peut se targuer d'ouverture à ce sujet.

Considérations et objectifs

Les mesures ci-dessous ont pour objectif de :

- promouvoir l'égalité dans la communication, notamment grâce au langage épicène
- promouvoir le genre dans l'enseignement en mettant en avant l'existence de l'outil d'auto-évaluation et les ateliers
- encourager et améliorer la prise en compte du genre dans la recherche à l'Université de Fribourg et faire du Prix Genre une vitrine des bonnes pratiques existantes.

4.3. Sensibilisation à l'utilisation du langage épicène	
Mesure	L'Université de Fribourg publie un guide pour recommander l'utilisation du langage épicène en français et en allemand. Elle organise également des ateliers de sensibilisation à destination de toute la communauté universitaire et plus particulièrement pour les personnes en charge de la communication dans les facultés et les services. Le guide et les ateliers se basent sur le guide et les ateliers développés à l'Université de Lausanne, où le chercheur en psycholinguistique de l'UniFR, Pascal Gygax, a participé en tant qu'expert.
Coût	Coût du guide : CHF 5'000 (CHF 4'000 expertise scient. + CHF 1'000 impression) Coût des ateliers : CHF 3'000.- : 10 ateliers à CHF 300.- expertise scient. Coût total : CHF 8'000.-
Financement	Service Unicom, Service de l'égalité, Rectorat, voir budget p. 25
Responsabilité	Rectorat, Service Unicom, Service égalité, Service du personnel

4.4. Promouvoir la publicité et la communication des ateliers du Centre de Didactique Universitaire autour de l'outil d'auto-évaluation "Genre dans l'enseignement"	
Mesure	Le Service de l'égalité s'associe au Centre de Didactique Universitaire pour promouvoir l'utilisation de l'outil d'auto-évaluation « Genre dans l'enseignement », qui s'intègre dans la promotion d'une culture sensible à l'égalité également au niveau de l'enseignement. Le Centre propose des ateliers qui sont mis en avant pour les enseignant·e·s de l'Université..
Effet / Durabilité	Les ateliers ont pour objectif de sensibiliser les enseignant·e·s et de promouvoir le genre dans l'enseignement.
Coût	Ressources en personnel
Responsabilité	Centre de Didactique Universitaire, Service égalité, Rectorat, ….

4.5. Mettre en évidence les bonnes pratiques existantes de prise en compte du genre dans la recherche, notamment avec le Prix Genre	
Mesure	Organiser un événement (p.ex. lunch égalité ou en soirée) pour mettre en évidence les bonnes pratiques existantes de prise en compte du genre dans la recherche au sein de l'Université de Fribourg. Il s'agira également de mettre à jour les objectifs du Prix Genre et son règlement, et le prendre comme exemple pour sensibiliser la communauté scientifique dans toutes les disciplines. Le Prix Genre sera décerné tous les deux ans.
Effet / Durabilité	Encourager et améliorer la prise en compte du genre dans la recherche à l'Université de Fribourg. Faire du Prix Genre une vitrine des bonnes pratiques existantes.
Coût	CHF 1'500 pour l'organisation d'un événement tous les deux ans CHF 3'000.- pour le Prix Genre en 2018 et 2020 Coût total : CHF 9'000.-
Financement	Programme « Egalité », Service de l'égalité, Université, voir budget p. 25
Responsabilité	Commission de l'égalité, Service égalité
Collaboration	Facultés, Service de promotion recherche

Organisation

Les responsabilités stratégiques et pour la mise en œuvre du présent Plan d'action sont organisées comme suit :

Rectorat	- Responsabilité stratégique - Approbation des rapports annuels à l'intention de swissuniversities - Approbation du rapport intermédiaire.
Commission de l'égalité	- Accompagnement de la mise en œuvre et acceptation à l'intention du Rectorat des planifications et budgets annuels - Réalisation, avec le soutien du Service de l'égalité, des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité - Préavis à l'intention du Rectorat concernant le Plan d'action.
Vice-rectorat *Bibliothèques, Relations internationales et Égalité*	- Réalisation, avec le soutien du Service de l'égalité, des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité.
Service de l'égalité	- Coordination de la mise en œuvre du présent plan d'action, y compris la préparation des planifications et budgets annuels, des rapports annuels à l'intention de swissuniversities et du rapport intermédiaire - Réalisation des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité - Soutien aux mesures réalisées sous la responsabilité de la Commission, du Vice-rectorat et des facultés.

Planification

Mesure	Responsabilité	Collaboration/soutien	Mise en œuvre			
Domaine d'action 1 : Promotion de l'égalité dans la politique de la relève			2017	2018	2019	2020
1.1. Renouvellement du Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)	Service de l'égalité	Bureaux égalité hautes écoles univ. romandes	X	X	X	X
1.2. Adaptation du programme d'ateliers REGARD	Service de l'égalité	Bureaux égalité hautes écoles romandes	X	X	X	X
1.3. Coopérer avec les acteurs et actrices de la relève pour intégrer l'égalité dans la promotion de la relève et organiser la séance d'information pour doctorant·e·s	Service de l'égalité	Vice-rectorat Enseignement, Service de promotion de la recherche, Centre de Didactique universitaire, CSWM,…	X	X	X	X
1.4. Participation au groupe de coordination concernant l'actualisation des Guides « Bien démarrer sa thèse » et «Au-delà du doctorat»	Service de l'égalité	Bureaux égalité hautes écoles romandes	X	X		
Domaine d'action 2 : Vision égalité 2020 : ancrer l'égalité			2017	2018	2019	2020
2.1. Le Rectorat inclut la mise en œuvre des objectifs et des mesures égalité 2017-20 dans les conventions d'objectifs conclues avec les Facultés	Rectorat, Facultés	Service de l'égalité	X	X	X	X
2.2. Assurer l'intégration de l'égalité au niveau de la planification pluriannuelle de l'Université	Rectorat		X	X	X	X
2.3. Assurer l'intégration de l'égalité dans la planification stratégique de l'Université	Rectorat	Service de l'égalité	X			
2.4. Communication des activités de la Commission de l'égalité et du Service de l'égalité aux facultés et au rectorat	Commission de l'égalité, Service de l'égalité	Facultés	X	X	X	X
2.5. Communication sur le présent plan d'action et rapport sur l'avancement de la mise en œuvre	Rectorat, Commission de l'égalité, Service de l'égalité	Service Unicom, Facultés	X		X	
2.6. Consolider le monitoring de l'égalité bisannuel et le communiquer	Commission de l'égalité, Service égalité	Service évaluation et qualité	X	X	X	X
2.7. Organisation des procédures d'appel sous l'angle de la prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes et des besoins des carrières duales	Décanat, Commission de l'égalité, Service de l'égalité, Rectorat		X	X	X	X
2.8. Monitoring des procédures d'appel d'un point de vue de l'égalité	Décanats, Commission de l'égalité, Service de l'égalité	Rectorat	X	X	X	X
2.9. Réunir les informations et services disponibles pour les couples à double carrière (DCC)	Service de l'égalité	Service Promotion Recherche et coordination Welcome Services, Rectorat	X	X	X	X
Domaine d'action 3 : Promotion de l'égalité dans les voies d'études			2017	2018	2019	2020
3.1. Mise à jour des stages WINS	Coordination WINS	Service de l'égalité, Faculté des sciences	X	X	X	X
3.2. Renouvellement du contenu des cours Internet pour les filles	Service de l'égalité	Département d'informatique UniFR, EPFL, HES-SO Fribourg	X	X	X	X
3.3. Intégation de la dimension de l'égalité dans les événements publics de l'Université	Service de l'égalité	Service Unicom, Facultés	X	X	X	X
Domaine d'action 4 : L'égalité en tant que mandat transversal			2017	2018	2019	2020
4.1. Assurer que les informations nécessaires soient à disposition des parents et des personnes engageant du personnel	Service de l'égalité	Service du personnel	X	X	X	X
4.2. Modèles d'arrangement du temps et du lieu de travail pour employé·e·s de l'Université	Service du personnel, Service de l'égalité		X	X	X	X
4.3. Sensibilisation à l'utilisation du langage épicène	Rectorat, Service Unicom, Service de l'égalité, Service du personnel		X	X		
4.4. Promouvoir la publicité et la communication des ateliers du Centre de Didactique universitaire autour de l'outil d'auto-évaluation "Genre dans l'enseignement"	Centre de Didactique Universitaire, Service de l'égailté		X	X	X	X
4.5. Mettre en évidence les bonnes pratiques existantes de prise en compte du genre dans la recherche au sein de l'Université de Fribourg, notamment avec le Prix Genre	Commission de l'égalité, Service de l'égalité	Facultés, Service Promotion recherche	X	X	X	X

RÉFÉRENCES

Documents et rapports de l'Université et du Service de l'égalité

Programme d'activité du Rectorat de l'Université de Fribourg 2015-2019 (2015). Résumé sur http://www.unifr.ch/rectorat/fr/documents/pdf/taetigkeitsprogramm_fr.pdf

Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg, approuvés par le Sénat de l'Université le 9 décembre 2009. http://www.unifr.ch/rectorat/fr/documents/pdf/strategie2020.pdf

Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg – Situationsanalyse 2012/13, Dienststelle für Gleichstellung der Universität Freiburg, November 2011. http://www.unifr.ch/egalite/fr/presentation/monitoring

Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg. Guide pour (futurs) parents et supérieur-e-s, décembre 2010. http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/enfants

Stages WINS 2000 – 2011. Rapport de Synthèse, Service de l'égalité de l'Université de Fribourg, Février 2012.

Règlement du Sénat du 12 décembre 2002 concernant la Commission de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg. http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/fr/aca.php#57

Règlement du 20 janvier 2003 du Rectorat concernant le Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg. http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/fr/aca.php#57 -> voir sous 5.7. Egalité entre femmes et hommes

Bureaux de l'égalité des universités de la Suisse latine (BuLa) (2011) : L'égalité au service des universités et hautes écoles. Bilan de dix ans d'actions et perspectives pour le futur.

BULA - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011) : Bien démarrer sa thèse : guide pour doctorant-e-s.

BULA - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011) : Au-delà du doctorat : guide pour doctorant·e·s avancé-e-s et postdoctorant·e·s.

Références

LEEMANN, Julia Regula, STUTZ, Heidi (dir), Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen, Rüegger Verlag, 2010.

LERU, Buitendijk, Simone, Maes, Katrien (dir), Gendered research and innovation: integrating sex and gender analysis into the research process, September 2015. http://www.leru.org/files/publications/LERU_AP18_Gendered_research_and_innovation_final.pdf

Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale (PEAC) (2016), Fribourg. http://www.fr.ch/bef/fr/pub/actualites.cfm?fuseaction_pre=Detail&NewsID=55112

Sites internet

Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg : www.unifr.ch/egalite

Réseau romand de mentoring pour femmes : www.unifr.ch/f-mentoring

Ateliers REGARD : www.unifr.ch/regard

Stages WINS : www.unifr.ch/wins

StartingDoc : www.unil.ch/mentoring

Plateforme et Forum de la relève académique : www.releve-academique.ch

ANNEXE 1 : EXPÉRIENCES DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ AU NIVEAU DU DOCTORAT ET DE LA RELÈVE À L'UNIFR

Le programme StartingDoc (coordination UniL) a proposé de 2008 à juin 2017 un encadrement de type de mentorat de groupe aux doctorantes débutantes des hautes écoles universitaires de Suisse romande. Etant donné l'apparition d'offres d'encadrement au sein des universités partenaires, StartingDoc prendra fin au printemps 2017 et ne sera pas reconduit.

Réseau romand de mentoring pour femmes (coordination UniFR). Première édition en 2000 et soutenu dès 2006 par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS), ce programme régional intervient à un moment charnière entre la fin de la thèse et les années de postdoc. Il propose un échange avec un·e mentor·e, des rencontres en réseau et des ateliers liés au parcours académique. A travers l'échange et les ateliers, il soutient les chercheuses à mieux prendre en main l'organisation de leur parcours scientifique. L'intérêt des chercheuses et des mentor·e·s pour le programme reste élevé.

Programme d'ateliers REGARD (coordination UniFR). Les ateliers organisés dans le cadre du programme abordent des thèmes liés à la planification de la carrière académique, à la gestion de projets de recherche, aux outils de communication ainsi qu'au développement personnel.

Guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat ». Les guides sont basés sur l'expérience des programmes de mentorat. Ils proposent des pistes de réflexion et fournissent de nombreuses informations pratiques. Dès leur parution début 2011 et lors de leur réédition en 2014, les deux guides ont rencontré un succès important. Ils sont régulièrement demandés par des chercheur·e·s suisses et arrivant de l'étranger et mis en ligne par des programmes doctoraux et services universitaires. Leur financement et leur coordination conjointe avec le portail/site internet ci-dessous ont été repris par les directions des hautes écoles romandes depuis 2015. Les représentant·e·s de l'égalité restent membres du comité de coordination.

Portail « releve-academique.ch » (coordination à l'UniNE). Le portail est un site internet qui complète les informations publiées dans les guides et une présence sur les réseaux sociaux est également assurée.

Séance d'information. La séance d'information pour les doctorant·e·s et la relève est organisée chaque année en collaboration avec le Service Promotion Recherche. Le site internet www.unifr.ch/phd, développé par le Service Promotion Recherche sur la base de la séance d'information, présente les offres et informations pour doctorant·e·s et chercheur·e·s en phase post-doctorale à l'Université de Fribourg.

ANNEXE 2 STRUCTURES DE L'ÉGALITÉ À L'UNIFR

Commission de l'égalité

La Commission de l'égalité est composée de cinq professeur·e·s, représentant·e·s des facultés, d'un·e représentant·e pour chacun des corps, c'est-à-dire pour les collaboratrices et collaborateurs scientifiques, les étudiant·e·s et le personnel administratif et technique. La vice-rectrice en charge de l'égalité et le directeur académique en font également partie.

La Commission a le mandat d'œuvrer en vue de réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des études et du point de vue professionnel à l'Université de Fribourg. Ses tâches sont explicitées dans le *Règlement*.[14]

Service de l'égalité

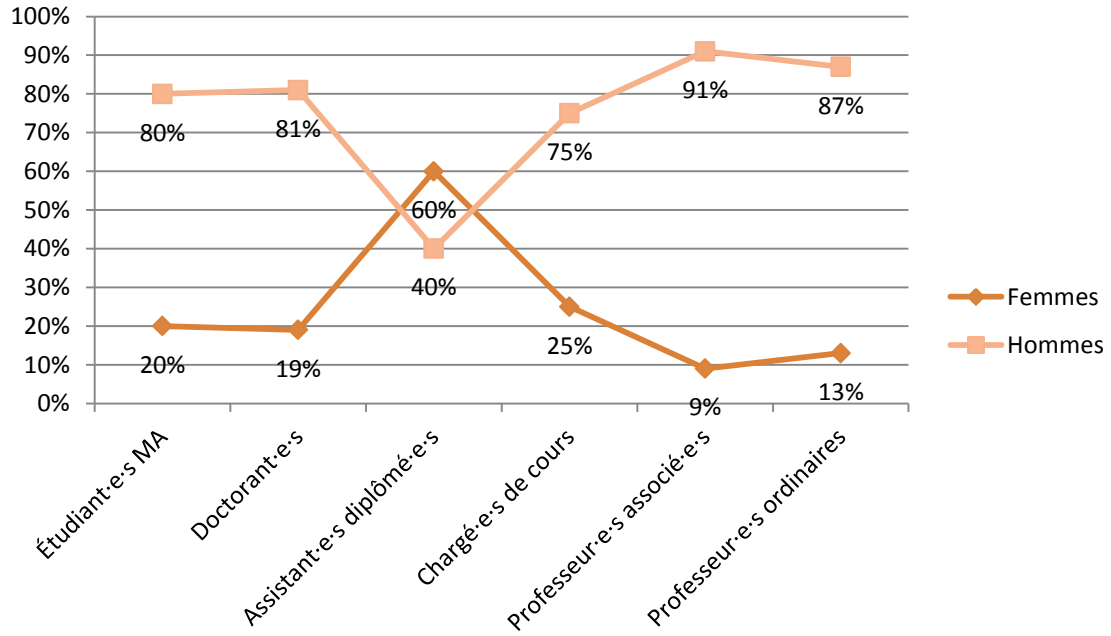
Le Service de l'égalité a le statut d'un Service académique. Il a le mandat d'œuvrer en vue de favoriser l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des études et du point de vue professionnel à l'Université de Fribourg. Ses tâches sont notamment de :

- conseiller les organes de l'Université et les membres de la communauté universitaire
- formuler des propositions à l'intention de la Commission et du Rectorat et participer aux consultations d'un point de vue de l'égalité
- informer les instances compétentes de cas ou situations où les principes de l'égalité et de la promotion des femmes ne sont pas respectés
- encourager et développer des mesures pour promouvoir la relève académique féminine et les étudiantes dans les branches où elles sont sous-représentées
- assurer le suivi et la mise à disposition d'informations sur la situation de l'égalité
- participer d'un point de vue de l'égalité au développement d'une politique de promotion de la relève scientifique à l'Université
- collaborer avec la Commission, soutenir et coordonner les activités dont celle-ci a la responsabilité, notamment dans le cadre des procédures d'appel
- représenter l'Université dans les structures au niveau national et collaborer avec les services universitaires et autres qui s'occupent de l'égalité entre femmes et hommes.

[14] Règlement concernant la Commission de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg, 12.12.2002

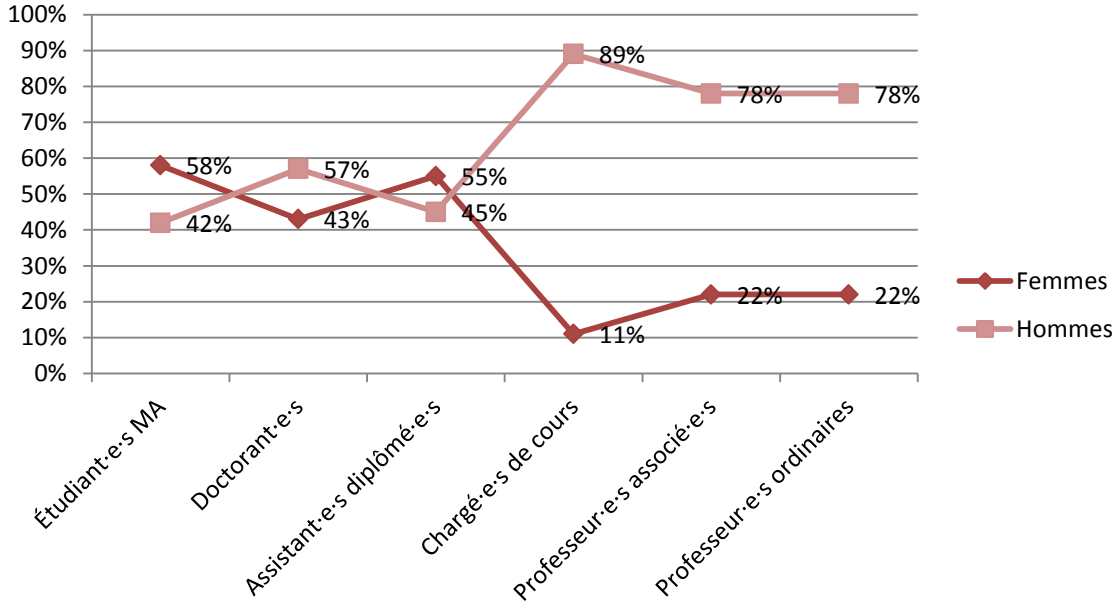
ANNEXE 3 : CHIFFRES ÉGALITÉ PAR FACULTÉ

Faculté de théologie



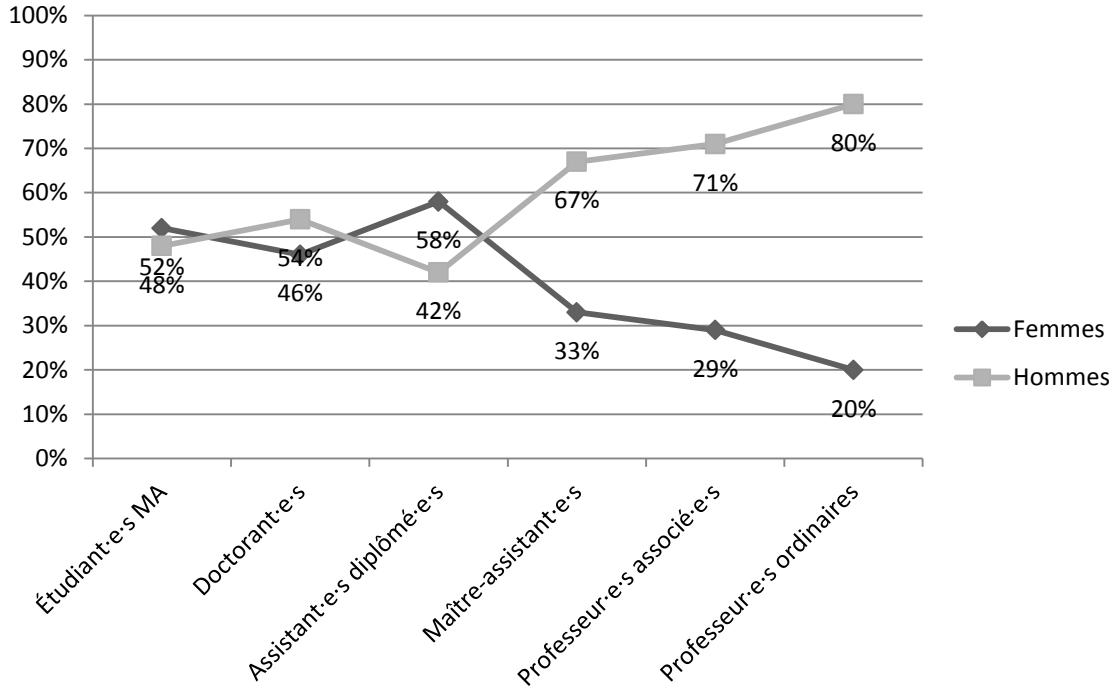
NB : Les chiffres concernant le statuts d'assistant·e docteur·e, de maître-assistant·e·s et de maître·sse d'enseignement et de recherche ne sont pas pris en compte dans ce graphique, car ils ne sont pas représentatifs.

Faculté de droit



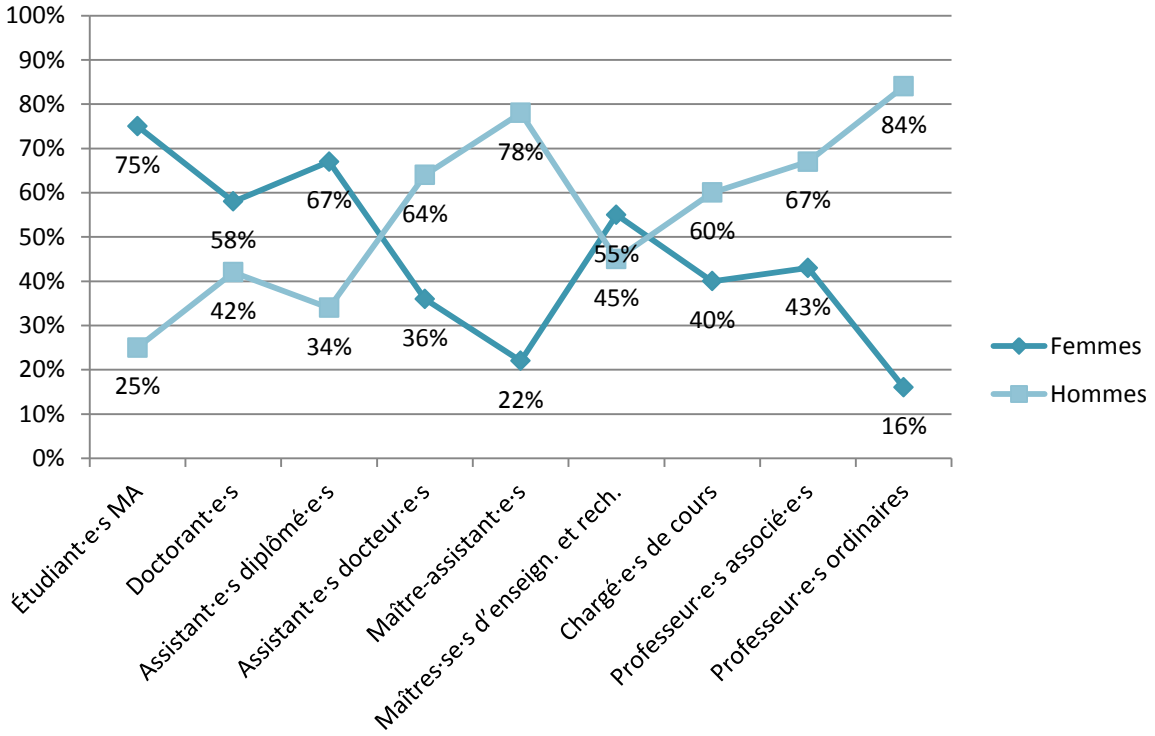
NB : Les chiffres concernant les statuts de maître-assistant·e·s et de maître·sse d'enseignement et de recherche ne sont pas pris en compte dans ce graphique, car ils ne sont pas représentatifs.

Faculté des sciences économiques et sociales

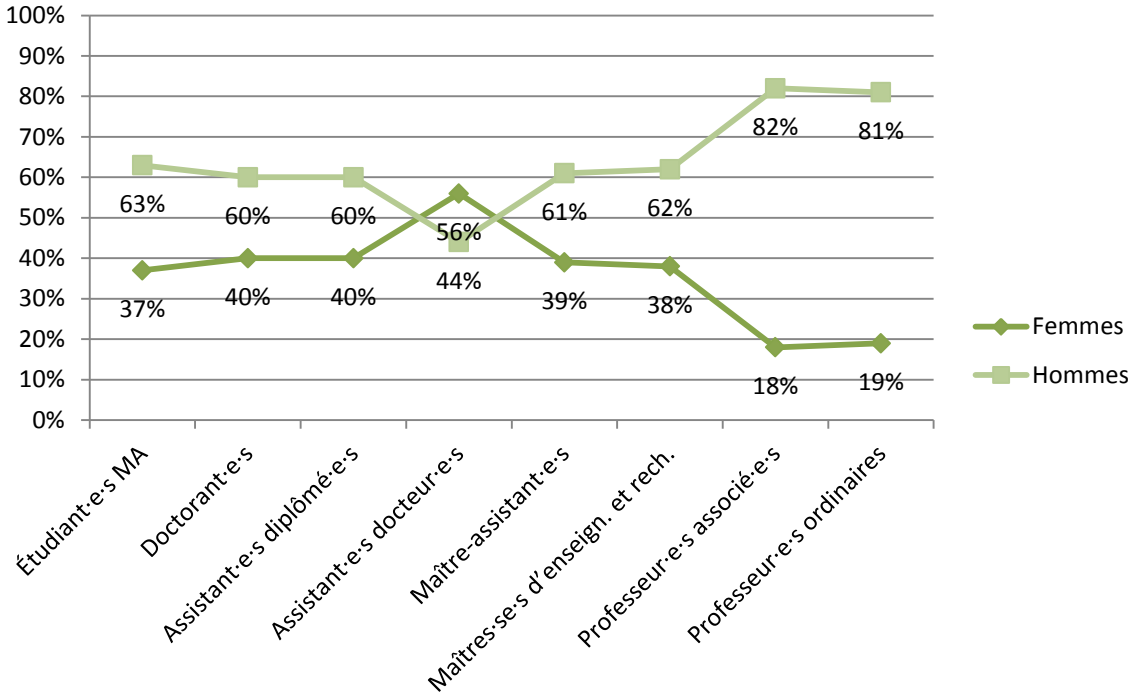


NB : Les chiffres concernant le statuts de maître·sse d'enseignement et de recherche ainsi que de chargé·e de cours ne sont pas pris en compte dans ce graphique, car ils ne sont pas représentatifs.

Faculté des lettres



Faculté des sciences



NB : Les chiffres concernant le statuts de chargé·e·s de cours ne sont pas pris en compte dans ce graphique, car ils ne sont pas représentatifs.