

PLANNING ÉGALITÉ 2020

Plan d'actions pour la mise en œuvre de l'égalité des chances pendant la période 2017-2020



Septembre 2016

Abréviations

UniNE : Université de Neuchâtel

FD : Faculté de droit

FLSH : Faculté des lettres et sciences humaines

FS : Faculté des sciences

FSE : Faculté des sciences économiques

PATB : Personnel administratif, technique et bibliothécaire

ComEg : Commission égalité des chances

BEC : Bureau égalité des chances

BEP : Besoins éducatifs particuliers

P1 : priorité 1, projet déjà en cours / projet très important

P2 : priorité 2, nouveau projet à lancer avec ressource financière supplémentaire

P3 : priorité 3, nouveau grand projet à lancer avec ressource humaine et financière supplémentaire

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 2 |
| 1 CONTEXTE | 2 |
| 1.1 Mandat et attentes de la Confédération | 2 |
| 1.2 Cadre institutionnel | 3 |
| 1.2.1 L'égalité des chances au sein de l'UniNE | 3 |
| 1.2.2 Egalité des chances : le genre et la diversité | 3 |
| 1.2.3 Acteurs et actrices de la mise en œuvre de l'égalité des chances | 4 |
| 1.3 Egalité des chances et l'audit de la qualité | 4 |
| 1.4 Cadre légal | 4 |
| 1.5 Défis et limites de ce document | 4 |
| 2 ANALYSE | 5 |
| 2.1 Définition de la problématique | 5 |
| 2.2 Monitoring égalité : analyse quantitative de l'égalité de chances | 5 |
| 2.2.1 Enquête quantitative | 5 |
| 2.2.2 La carrière académique et le développement du pourcentage des femmes | 6 |
| 2.2.3 Les chiffres du corps académique | 7 |
| 2.3 2000-2016 : les facteurs positifs et les éléments à améliorer | 8 |
| 3 LES OBJECTIFS ET LES ACTIONS POUR LA PÉRIODE 2017-2020 | 9 |
| 3.1 Genèse des objectifs | 9 |
| 3.2 Les objectifs et les champs d'action | 10 |
| 3.3 Ancrage institutionnel | 12 |
| 3.4 Relève académique | 13 |
| 3.5 Conciliation vie professionnelle/études et vie privée | 15 |
| 3.6 Diversité | 16 |
| 3.7 Limites des actions choisies | 17 |
| 4 MONITORING : COMMENT ÉVALUER LA RÉUSSITE DES ACTIONS | 17 |
| BIBLIOGRAPHIE | 18 |
| ANNEXES | 18 |

INTRODUCTION

La direction de l'Université de Neuchâtel a confié au Bureau égalité des chances la rédaction du *Planning égalité 2020* qui sera présenté à la *Conférence suisse des hautes écoles*. Il s'agit d'un plan d'actions en faveur de l'égalité des chances que l'UniNE mettra en œuvre pendant la période 2017-2020.

La politique égalitaire entre hommes et femmes au sein de l'UniNE est en cours depuis 2000, avec différentes actions qui ont porté leurs fruits. Cependant, des inégalités persistent et les efforts doivent être maintenus pour atteindre l'égalité à long terme. Parallèlement à la dimension du genre, l'UniNE a mis en place des actions en faveur d'autres dimensions de l'inégalité, telles que les situations de handicap, la diversité linguistique ou la provenance du milieu social.

Les objectifs et les actions de la période 2017-2020 ont été fixés en collaboration entre différentes entités, en particulier entre le Rectorat, les Décanats et les Services centraux. Nombreux groupes de travail, séances de réflexion et ateliers menés entre fin 2014 et mi 2016 ont attesté de la volonté générale de l'UniNE d'agir ensemble pour la mise en œuvre de l'égalité des chances, en particulier dans les domaines suivants :

- *ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES* pour assurer l'engagement de l'ensemble de l'université à long terme
- *ENCOURAGEMENT DE LA RELÈVE ACADÉMIQUE* pour encourager et soutenir les chercheuses
- *CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE OU ÉTUDES ET VIE PRIVÉE* pour soutenir et conseiller les parents
- *DIVERSITÉ* pour éliminer les discriminations et favoriser l'inclusion

Au cours de la période 2017-2020, l'Université renforcera la dimension du genre et s'ouvrira aux autres dimensions de l'égalité des chances et de la diversité. La collaboration entre les différentes entités sera maintenue pour la mise en œuvre des actions visant ainsi à un changement sur le long terme. Les actions menées depuis 2000 et ayant connu du succès seront maintenues et améliorées : l'ensemble de ces actions constitue le *Planning égalité 2020*.

1 CONTEXTE

1.1 Mandat et attentes de la Confédération

Le *Planning égalité 2020* de l'Université de Neuchâtel pendant la période 2017-2020 répond au mandat confié par la *Conférence suisse des hautes écoles*, par le biais de la *Conférence des recteurs des hautes écoles suisses* au printemps 2016.

Les actions détaillées dans le présent document se situent dans la continuité et le renforcement des mesures déjà ébauchées lors des quatre phases précédentes du **Programme fédéral *Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités***¹ (2000–2003 ; 2004–2007 ; 2008–2012 et 2013-2016).

Depuis 2012, la *Conférence des recteurs des hautes écoles suisses* motive les hautes écoles à ancrer l'égalité au sein de leurs institutions, et à cofinancer des actions allant dans ce sens. En effet, si jusqu'à 2012 les actions étaient presque entièrement financées par le Programme fédéral, depuis la phase 2013-2016 ce sont les hautes écoles qui financent de plus en plus les actions en faveur de l'égalité. Pour la phase 2017-2020, les hautes écoles sont aussi encouragées à traiter d'autres dimensions de l'égalité des chances et de la diversité. En particulier les **objectifs principaux** du programme visent un approfondissement de l'intégration de l'égalité des chances dans les processus principaux et dans le développement des hautes écoles et sont :

¹ Pour plus d'information veuillez consulter l'appel à projet complet :

<https://www.swissuniversities.ch/fr/organisation/projets-et-programmes/p-7/>

- Égalité des chances dans la promotion de la relève et déroulement des carrières
- Égalité des chances dans le choix des études et des professions et réduction de la pénurie de personnel
- Approfondissement des compétences en matière d'égalité des chances et de diversité dans les hautes écoles

Le tableau ci-dessous montre la répartition annuelle (variable et fixe en CHF) du financement des projets liés aux contributions 2017-2020 prévu sur la base de *matching funds* pour l'UniNE :

| 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total 2017-2020 |
|--------|--------|--------|--------|-----------------|
| 51'793 | 68'070 | 68'070 | 84'348 | 272'281 |

1.2 Cadre institutionnel

L'UniNE participe depuis 2000 au Programme fédéral *Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités* et est actuellement engagée dans des mesures et actions figurant dans le *Plan d'actions 2013-2016*².

1.2.1 L'égalité des chances au sein de l'UniNE

Trois instances s'occupent de la problématique de l'égalité des chances au sein de l'UniNE : le **Rectorat**, la **Commission égalité** (ComEg) et le **Bureau égalité des chances** (BEC). C'est le Secteur recherche et qualité du Rectorat qui est en charge de l'égalité et, hiérarchiquement, du BEC.

La ComEg participe à la réflexion sur la politique générale de l'égalité et octroie des soutiens financiers à la relève féminine. Le BEC coordonne la gestion opérationnelle des projets liés à l'égalité entre hommes et femmes avec un taux d'activité total de 110%.



A partir de 2017, le **Service social** s'occupera de la gestion opérationnelle des projets en lien avec la question de la diversité avec un taux d'activité de 10%. Ce Service collaborera avec les décanats, en particulier les conseillers et conseillères aux études, le Service d'immatriculations (SIM) et le Service de communication pour les actions pour les étudiant-e-s ayant des besoins éducatifs particuliers.

1.2.2 Egalité des chances : le genre et la diversité

La littérature scientifique atteste un élargissement progressif de l'égalité des chances à d'autres formes d'inégalités que celles entre hommes et femmes (Rees, 1998) ainsi qu'un intérêt croissant à la promotion de la diversité (Doytcheva, 2010). Dans ce contexte, l'Université de Neuchâtel, active surtout dans le genre, mène depuis 2014 des réflexions sur la question de la diversité et participe activement aux discussions et aux propositions interuniversitaires sur ce sujet.

En 2015 le *dies academicus* a été consacré à la diversité et un rapport qu'analyse la diversité au sein de l'UniNE a été rédigé. Ce processus de réflexion a conduit les autorités à s'engager en faveur du développement des mesures existantes et à mettre en œuvre de nouvelles actions pour combler d'autres formes d'inégalités pendant la période 2017-2020.

² L'ensemble du document *Plan d'action* est téléchargeable sous :

http://www2.unine.ch/files/content/sites/egalite/files/Presentation/plan_d_action_2013_2016.pdf

1.2.3 Acteurs et actrices de la mise en œuvre de l'égalité des chances

Durant la période 2013-2016, l'accent a été mis sur la mise en œuvre du *gender mainstreaming*³. Nous pouvons ainsi observer actuellement une meilleure approche intégrée de la dimension de genre dans l'ensemble de la communauté universitaire. Cette tendance se confirmera durant la période 2017-2020 grâce à de nombreuses collaborations entre le vice rectorat, la ComEg et le BEC d'une part et les facultés et services du domaine central d'autre part⁴. Les instances qui soutiennent l'avancement de l'égalité et/ou ont inclus la dimension du genre sont en particulier :

- les **Décanats** des facultés, pour les processus décisionnels
- le **Secteur qualité**, pour l'intégration de la dimension du genre dans les évaluations des cours et des programmes
- le **Secteur recherche et innovation**, pour l'intégration de la dimension du genre dans la recherche⁵
- l'**Institut de sociologie**, par une enquête quantitative sur la question de l'égalité au sein de la communauté universitaire en 2015 et 2016
- le **Service de communication**, pour le soutien à la visibilité et à la diffusion des informations des projets mis en place et coordonnés par le BEC

1.3 Egalité des chances et l'audit de la qualité

Lors du dernier audit de la qualité, effectué en 2013/14, l'égalité s'inscrit parmi les critères de qualité sur la base desquels les hautes écoles sont évaluées.⁶ En particulier sous l'angle du *critère 2.3 « La haute école universitaire encourage et évalue l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre les sexes »* l'UniNE a été motivée à être plus proactive dans le développement et la diffusion des statistiques genrées ainsi que dans une meilleure structuration du suivi des étudiant-e-s étranger-e-s.

1.4 Cadre légal

Les bases légales de l'égalité au sein de l'*alma mater* sont inscrites avec les articles 3 et 7 du deuxième chapitre *Valeurs fondamentales et moyens* dans la dans la nouvelle *Loi sur l'Université de Neuchâtel (LUNE)*.

| | |
|-----------|--|
| Article 7 | 1 L'Université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances |
| Article 8 | 1 L'Université garantit l'égalité entre femmes et hommes et prend en compte la dimension de la diversité chez les êtres humains 2 Elle encourage la parité entre femmes et hommes dans tous ses secteurs d'activité et à tous les niveaux de responsabilité 3 Elle prend les mesures adéquates pour y parvenir |

1.5 Défis et limites de ce document

Le but de ce document n'est pas de faire une analyse causale des inégalités au sein de l'UniNE. Il s'agit dans un premier temps de mettre en lumière ces inégalités par le biais de données, de

³ Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le *gender mainstreaming* est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs et actrices généralement impliqué-e-s dans la mise en place des politiques ».

⁴ La genèse de ces collaborations est expliquée en détail dans le chapitre 3.1

⁵ Pour plus d'informations à ce sujet : <https://genderedinnovations.stanford.edu/> et http://ec.europa.eu/research/swafs/gendered-innovations/index_en.cfm?pg=home

⁶ Pour consulter l'entièreté des recommandations du AAQ cf. page 12 du *Quality Audit 2013/14 Université de Neuchâtel* http://aaq.ch/download/verfahrensberichte/vb-qa/vb-qa_ufg/Universite-Neuchatel_QA-LAU_Zyklus_2013-14.pdf

recherches quantitatives internes, ainsi que par l'expérience acquise ces dernières années. Dans un second temps, le but du document est de proposer des actions et mesures visant à contrer ces inégalités.

Pour le développement des actions et mesures, une analyse de la littérature scientifique a été menée notamment en termes de *best practices* de différentes institutions universitaires. Comme annoncé plus haut, durant la période 2017-2020, la notion d'égalité ne se limitera plus à la dimension du genre. D'autres inégalités seront également prises en compte comme celles liées au handicap et au milieu social, etc.

2 ANALYSE

2.1 Définition de la problématique

Le rayonnement et le succès de l'UniNE dépendent de la qualité de l'enseignement et de la recherche qui y sont développés. Pour atteindre les meilleurs résultats, l'institution doit fournir un cadre de qualité au sein duquel les membres de la communauté universitaire peuvent développer au mieux leurs potentiels.

Dans le futur l'UniNE continuera à travailler la dimension **genre** et favorisera la prise en compte de la dimension **handicap**, comme le montrent les actions et mesures dans ce document. Étant donné que la **provenance du milieu social** et la **diversité linguistique** sont des dimensions déjà traitées par le Service social et le Centre des langues, ses actions ne feront pas partie de ce document.⁷

Jusqu'à ce jour, les efforts ont été concentrés sur les inégalités liées au genre, car au cours des dernières décennies, l'UniNE, comme toute autre université en Suisse, a constaté une perte de potentiel parmi sa population scientifique, en raison de la diminution graduelle du nombre de femmes au fur et à mesure de la progression dans les étapes de la carrière. Dans le futur l'UniNE s'ouvrira à la dimension handicap, comme le montrent les actions et mesures dans ce document. Tandis que la provenance du milieu social et la nationalité sont déjà traités par le Service social, le Centre des langues et le Bureau mobilité, dont ses actions ne feront pas partie de ces documents.

2.2 Monitoring égalité : analyse quantitative de l'égalité de chances

2.2.1 Enquête quantitative

L'Institut de sociologie et le BEC ont collaboré durant l'année académique 2015-2016 pour mener une enquête quantitative⁷ auprès de la communauté universitaire autour de questions liées à l'égalité des chances, en particulier sur ces quatre axes :

- l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances et la visibilité du BEC
- les enjeux de la conciliation entre la vie privée et professionnelle
- les défis de la carrière académique pour la relève
- la diversité

Le monitoring s'inscrit dans le cadre du séminaire d'introduction à la recherche quantitative et a été en partie réalisée avec les étudiant-e-s en troisième année du Bachelor en sociologie. Deux questionnaires d'environ 150 questions ont été envoyés aux étudiant-e-s et au personnel salarié desquels en totalité près d'un tiers des membres de la communauté universitaire a répondu à

⁷ Le rapport complet de l'analyse est annexé à ce document

l'appel, soit 24% des étudiant-e-s BA et MA (849 étudiant-e-s sur un effectif de 3.539) et 41% des collaborateurs et collaboratrices (474 sur un effectif de 1.145).

Résumé des résultats au tour de l'ancrage institutionnel

Concernant la visibilité du BEC, nous pouvons constater en premier lieu une différence assez marquée dans la connaissance des prestations proposées par ce service chez les collaborateurs et collaboratrices et les étudiant-e-s. Une grande majorité du personnel salarié déclare connaître au moins une des prestations offertes contre seulement un tiers des étudiant-e-s. En termes de sollicitation en revanche, six collaborateurs et collaboratrices sur dix reconnaissent n'en solliciter aucune. Cet écart s'explique par le fait que celles-ci concernent pour l'essentiel et en particulier les parents et le corps académique féminin de la communauté universitaire.

Résumé des résultats pour les questions liées à la conciliation

En matière de conciliation, le personnel administratif et technique se déclare moyennement plus satisfait que les membres du corps académique. La principale raison relative à cet écart de satisfaction avancée semble être liée au temps trop important consacré au travail. Ces collaborateurs et collaboratrices interrogé-e-s et se déclarant plutôt insatisfait-e-s, aimeraient ainsi pouvoir baisser leur taux d'occupation, mais sont freiné-e-s à le faire dans la mesure où leur revenu ne leur permet pas. Cette insatisfaction relative n'est toutefois pas liée au système de garde de l'UniNE qui semble être bien développé, en étant à la fois très inclusif et non discriminatoire. Les prestations du BEC sont quant à elle bien évaluées dans l'ensemble bien qu'elles restent toutefois aucunement sollicitées par la majorité des collaborateurs et collaboratrices. Par rapport à la satisfaction envers les conditions de travail, nous constatons que le corps professoral est clairement plus satisfait que les autres collaborateurs et collaboratrices de l'UniNE. Cette majeure satisfaction pourrait être liée au niveau de responsabilité exercée et à la stabilité du poste.

Résumé des résultats au tour de la carrière académique

Parmi les défis auxquels la relève académique doit faire face, il ne semble pas exister des barrières à l'entrée de la formation doctorale. Il est plutôt question d'une moins grande proportion de femmes-étudiantes envisageant ce niveau d'étude car elles sont moins attirées par la recherche. Pour les étapes ultérieures à la phase doctorale, il apparaît un risque de découragement progressif des jeunes chercheurs et chercheuses face à la réalité d'un milieu académique n'offrant aucune garantie, qui est en outre concurrentiel et exigeant. La composition du ménage n'apparaît pas comme l'une des premières raisons de renoncement à une carrière académique. Toutefois, ce facteur, et plus particulièrement le fait d'avoir des enfants et selon leurs âges, a un rôle important sur les projets de mobilité internationale des chercheurs et chercheuses indépendamment de leur genre.

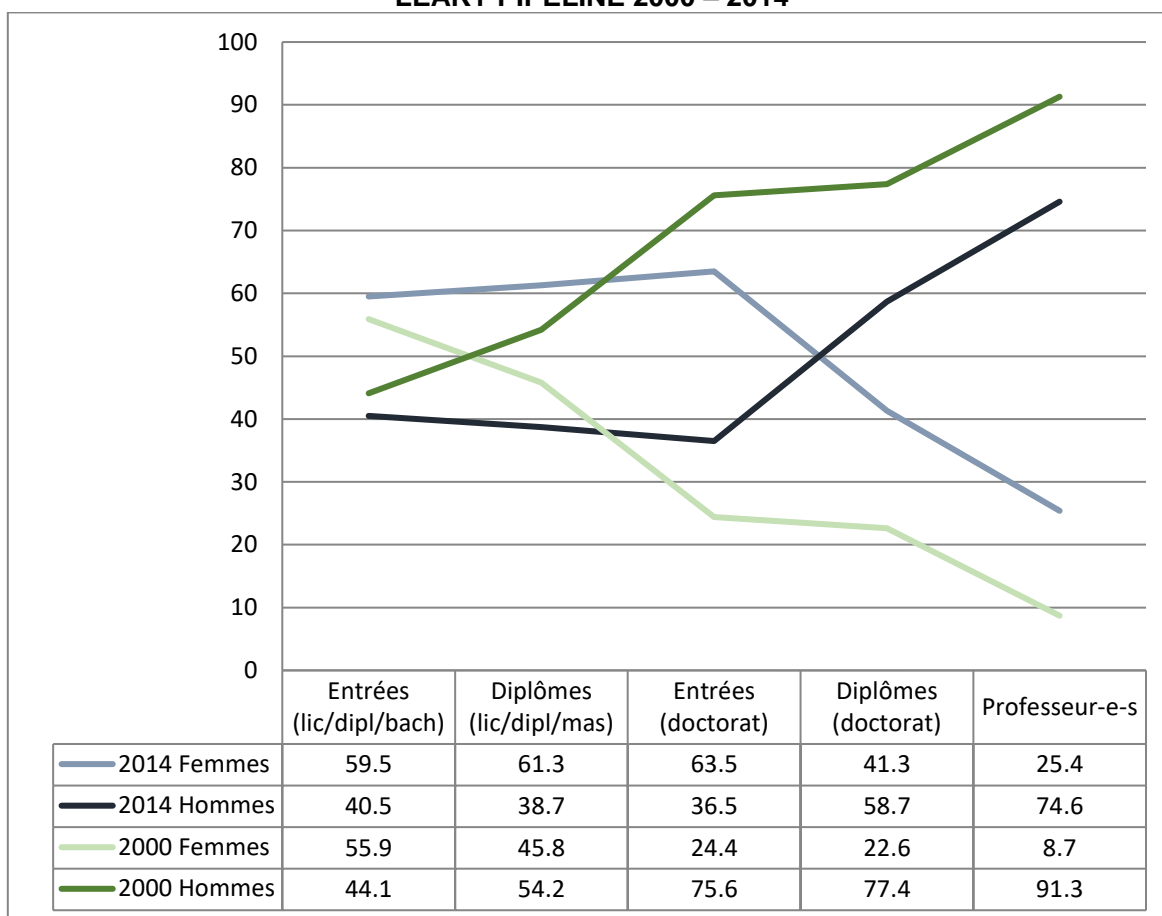
Résumé des résultats concernant la diversité

La communauté universitaire est très favorable à la prise en compte de la diversité à l'UniNE. Un peu plus de quatre cinquièmes des étudiant-e-s et des collaborateurs et collaboratrices expriment y être plutôt d'accord ou tout à fait d'accord. Quant aux dimensions à considérer, la plupart des étudiant-e-s et des collaborateurs et collaboratrices s'accordent sur la dimension handicap. Pour la plupart des collaborateurs et collaboratrices la dimension genre est la première en importance tandis que pour la plupart des étudiant-e-s, le handicap se place en premier lieu suivi par la diversité linguistique et le milieu social. Dans le cadre du handicap, un peu plus d'un-e étudiant-e sur vingt-cinq indique se trouver en situation de handicap. Les handicaps psychiques et les troubles d'attention sont les formes de handicap les plus signalées.

2.2.2 La carrière académique et le développement du pourcentage des femmes

De manière générale, la participation des femmes à la carrière universitaire a augmenté entre 2000 et 2016. Cependant, cette évolution reste lente et le plafond de verre persiste. Cette tendance est bien visible sur le diagramme *leaky pipeline* ci-dessous. Ce schéma représente la disparition progressive des femmes avec l'avancement des échelons académiques. On peut y constater le développement positif entre 2000 et 2014 : l'augmentation est très visible dans la phase initiale de la carrière (master et doctorat) ; cependant elle stagne encore dans la phase finale (post-doctorat et professorat).

LEAKY PIPELINE 2000 – 2014



En 2014, les femmes représentent environ 60% du corps étudiant, chiffre qui diminue à 52% (moyenne entre l'entrée et le diplôme) pour la phase doctorale. Dans la phase successive, la phase postdoctorale, le pourcentage de femmes passe à 44%. Cependant l'écart le plus important se situe entre la phase postdoctorale et le professorat : au niveau professoral, les femmes ne représentent plus que le 25% du corps professoral. C'est cette importante disproportion entre le 60% d'étudiantes et le 25% de professeures qui pousse l'université à continuer de donner la priorité aux inégalités de genre, et à poursuivre les mesures visant à corriger cette perte de potentiel, en particulier durant la phase postdoctorale.

2.2.3 Les chiffres du corps académique

| Par faculté en juillet 2016 | | | |
|-----------------------------|---------------------------|--------|--------|
| Faculté | Statut | Femmes | Hommes |
| FD | Total corps intermédiaire | 49.56% | 50.44% |
| | Total corps professoral | 27.34% | 72.66% |
| FLSH | Total corps intermédiaire | 65.54% | 34.46% |
| | Total corps professoral | 34.06% | 65.94% |
| FS | Total corps intermédiaire | 53.00% | 47.00% |
| | Total corps professoral | 10.45% | 89.55% |
| FSE | Total corps intermédiaire | 49.41% | 50.59% |
| | Total corps professoral | 21.43% | 78.57% |

| Total UniNE, par statut en juillet 2016 | | | |
|--|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Statut générale | Statut spécifique | Femmes | Hommes |
| Corps intermédiaire | Assistant-e doctorant-e | 56.34% | 43.66% |
| | Assistant-e post-doctorant-e | 63.25% | 36.75% |
| | Maître assistant-e | 55.62% | 44.38% |
| | Maître d'enseig. et de recherche | 34.00% | 66.00% |
| Total corps intermédiaire | | 55.90% | 44.10% |
| Corps professoral | Directrice et directeur recherche | 11.76% | 88.24% |
| | Professeur-e assistant-e | 22.22% | 77.78% |
| | Professeur-e extraordinaire | 57.71% | 42.29% |
| | Professeur-e ordinaire | 18.29% | 81.71% |
| | Professeur-e ILCF | 58.44% | 41.56% |
| Total corps professoral | | 24.53% | 75.47% |
| Total général | | 43.57% | 56.43% |

2.3 2000-2016 : les facteurs positifs et les éléments à améliorer

Le travail mené entre 2000 et 2016 pour favoriser l'égalité des chances a rencontré des facteurs qui ont influencé positivement son développement, mais également des facteurs négatifs. Une forte influence positive a été, en 2013, le rattachement du BEC au vice rectorat en charge de la recherche et de la qualité. L'échange plus direct entre la coordination des projets du BEC et la politique générale de l'université a permis d'améliorer nettement l'efficacité du service.

En nous basant sur les chiffres des pages précédentes, nous remarquons un progrès de la participation féminine à la carrière académique. Les actions menées jusqu'à la période 2013-2016 ont été centrées sur la phase doctorale, ce qui a porté ses fruits. Cependant, les chiffres démontrent que c'est maintenant sur la fin de la phase doctorale, et plus encore sur la phase postdoctorale qu'il faut se concentrer.

Malgré ces progrès, les préjugés ancrés dans la société restent visibles également au sein de l'UniNE, sous forme de résistances, conscientes ou inconscientes, à ancrer des mesures en faveur de l'égalité. La répartition traditionnelle des tâches familiales représente à l'UniNE aussi un frein à une évolution favorisant l'égalité.

En ce qui concerne la diversité, dans le domaine du handicap par exemple, l'UniNE a entrepris des efforts pour l'accessibilité aux bâtiments, l'adéquation de certains équipements informatiques, l'aménagement des études et la possibilité d'adaptation des cours et des examens. Néanmoins, ces actions mériteraient de s'inscrire dans une stratégie plus globale et d'être mieux coordonnées entre elles pour permettre une meilleure identification et analyse des inégalités existantes.

La grille (analyse SWOT) ci-dessous résume les facteurs qui ont influencé le travail en faveur de l'égalité des chances, effectué entre 2000 et 2016. Cette analyse se base sur les discussions (cf.3.1) entre la ComEg, le BEC, et les facultés, ainsi que les observations et l'expérience du personnel travaillant au BEC.



Bilan de l'analyse

Sur la base de facteurs cités ci-dessus l'université a décidé de mettre en œuvre l'égalité des chances avec une nouvelle stratégie qu'inclue :

- la proposition des mesures prenant en compte les **besoins spécifiques** de chaque faculté et des acteurs et des actrices concerné-e-s
- la mise en œuvre des actions en **collaboration** avec les services du domaine central, des facultés, d'autres hautes écoles et des partenaires externes
- l'engagement de la communauté universitaire à long terme

3 Les objectifs et les actions pour la période 2017-2020

3.1 Genèse des objectifs

Fin 2014, le Rectorat, la ComEg et le BEC ont décidé d'opter pour une nouvelle stratégie. Cette stratégie comporte une approche systémique visant une implication directe des différentes instances dans les processus de décisions. De mai 2015 à mai 2016, la responsable du BEC a été encouragée à suivre une formation⁸ pour soutenir la mise en œuvre de cette nouvelle démarche. Issus de cette formation, les outils de modération, de coaching et de consulting ont pu être mis en œuvre tout au long de 2015 et 2016.

Les étapes les plus importantes de cette procédure ont été les suivantes :

2014

- Demande de la part du Rectorat (dicastère recherche et qualité) aux décanats de former une délégation du décanat de la faculté (DDF) pour analyser les besoins spécifiques de la faculté, en terme d'égalité des chances

2015

- Elaboration de la **procédure** pour l'analyse au sein des DDF avec la ComEG
- Premières rencontres et analyse au sein des DDF :
 - Faculté des sciences
 - Faculté de droit

⁸ *Certificate of Advanced Studies* de la Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse en « Développement moderne du personnel et de l'organisation »

- Faculté des lettres et sciences humaines
- Faculté de sciences économiques
- Début de la coopération avec l'Institut de sociologie pour l'**analyse quantitative** de l'égalité des chances au sein de la communauté universitaire
- Analyse de l'état des lieux et des besoins en termes de **diversité** au sein de l'UniNE et élaboration d'un rapport sur la diversité
- Elaboration des propositions pour le soutien à la **relève féminine** sur la base de la première analyse
- Première rencontre et analyse des besoins en termes d'égalité des chances au sein du personnel administratif, technique et bibliothécaire (**PATB**)

2016

- Elaboration des propositions pour l'**insertion professionnelle** des doctorant-e-s et post doctorant-e-s avec le Centre de carrière
- Elaboration des propositions pour l'insertion de la dimension du **genre dans les évaluations** des cours et des programmes avec le Secteur qualité
- Elaboration des propositions pour l'insertion de la dimension du **genre dans la recherche** avec le Grants office
- **Deuxième analyse** au sein des DDF : discussion autour des propositions élaborées sur la base de la première analyse et analyse avec la Faculté de sciences économiques
- Elaboration des mesures pour la diversité à partir de l'analyse faite dans le cadre du rapport « **La diversité à l'UniNE** » et de sa prise de position de la part des décanats
- Elaboration des actions sur la base de l'analyse des **résultats de l'enquête** effectuée auprès de la communauté universitaire sur les thématiques du genre et de diversité

La procédure décrite ci-dessus avec son approche systémique a aussi permis d'inclure la dimension du genre dans les instances concernées et a, ainsi, contribué au cible prioritaire de l'inclusion du genre dans l'ensemble de la structure universitaire et effectuée un premier pas dans le changement culturel.

3.2 Les objectifs et les champs d'action

Sur la base des analyses des pages précédentes (cf. 2.3. et 3.1), nous pouvons établir les objectifs principaux à atteindre au cours de la période 2017- 2020. Ces objectifs correspondent aux champs d'actions dans lesquels les actions du *Planning égalité 2020* s'inscriront :

- ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES
- ENCOURAGEMENT DE LA RELÈVE ACADÉMIQUE
- CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE OU ÉTUDES ET VIE PRIVÉE
- DIVERSITÉ

ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES



Les discriminations ancrées dans l'institution, qu'elles soient conscientes ou inconscientes, constituent l'obstacle le plus difficile à surmonter. L'élimination de ces biais présuppose un changement culturel de l'ensemble de la communauté universitaire. Il est donc d'autant plus important d'accompagner les projets des autres champs d'actions par des mesures visant l'ancrage institutionnel de l'égalité à long terme

Objectif : assurer l'engagement de l'université pour la mise en œuvre de l'égalité à long terme
Public cible : services centraux et instances avec pouvoir décisionnel

ENCOURAGEMENT DE LA RELÈVE ACADÉMIQUE



Une carrière académique est un défi pour tout membre de la relève, cependant les chercheuses sont moins spontanément encadrées. Elles se voient alors privées d'un soutien informel qui accroît la probabilité de poursuivre la voie scientifique (cf. Leemann et Stutz, 2008). Des mesures d'encouragement positives, telles que le soutien financier et le mentorat, peuvent servir à combler ces inégalités. De plus, dans les facultés

comptant peu de professeures, les chercheuses débutantes manquent de modèles auxquelles s'identifier, les motivant ainsi à poursuivre leur carrière académique (cf. Latu et al., 2013).

Objectif : encourager et soutenir la relève académique féminine pendant la carrière scientifique

Public cible : relève académique féminine à partir du niveau doctoral et postdoctoral

CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE OU ÉTUDES ET VIE PRIVÉE



Organiser sa vie professionnelle ou ses études peut s'avérer compliqué pour une personne avec charge familiale. L'UniNE s'engage à fournir un cadre de travail et d'études stimulant et flexible, permettant de concilier différentes obligations. L'institution offre en particulier des mesures de soutien à la prise en charge des enfants (au quotidien, ponctuelle, durant les vacances scolaires) et des outils pour soutenir une meilleure conciliation; et il valorise le partage des tâches familiales entre les femmes et les hommes.

Objectif : soutenir les parents dans la conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle ou leurs études

Public cible : parents (actuels et futurs) de la communauté universitaire

DIVERSITÉ



Assurer l'égalité de traitement dans les cas d'autres formes d'inégalité ou de discrimination dues par exemple à la situation de handicap, le milieu social, sera bénéfique non seulement aux groupes cibles et à l'ensemble de la communauté universitaire en termes d'intégration et de cohésion, mais aussi à l'UniNE en termes d'innovation et d'exemplarité.

Objectif : éliminer les discriminations et favoriser l'inclusion de chaque membre

Public cible : communauté universitaire

3.3 Ancrage institutionnel

ACTIONS DU DOMAINE
ANCRAGE INSTITUTIONNEL



| Action | Mesure | Objectif | Public cible |
|---|---|---|--------------------------------------|
| <i>Stratégie : insertion du genre dans l'enseignement et la recherche</i> | | | |
| Genre & enseignement | Atelier <i>blended learning</i> « Penser genre pour enrichir son enseignement » | Sensibiliser le corps enseignant aux stéréotypes directs ou indirects | Facultés |
| Genre & évaluation | Insertion de questions liées au genre lors des évaluations des cours et des programmes d'études | Sensibiliser le corps enseignant à l'aspect du genre dans l'enseignement | Facultés |
| Genre & recherche | Insertion de la dimension du genre dans les requêtes pour les fonds de tiers et dans la recherche et atelier avec mise à disposition d'outils | Enrichir la recherche avec la dimension du genre et augmenter la probabilité de recevoir des fonds de tiers | Chercheurs et chercheuses avancé-e-s |
| <i>Stratégie : monitoring de l'égalité des chances</i> | | | |
| Enquête quantitative 2020 | Enquête quantitative auprès de la communauté universitaire sur l'égalité des chances | Suivi quantitatif global de l'égalité des chances en 2020 et comparaison avec l'enquête du 2016 | UniNE |
| <i>Stratégie : sensibilisation à la thématique de l'égalité</i> | | | |
| Langage épïcène | Atelier pour expliquer le pourquoi et le comment du langage épïcène | Utilisations du langage épïcène dans les communications officielles | Services centraux, puis Facultés |
| <i>Stratégie : visibilité des projets égalité et du BEC</i> | | | |
| Identité visuelle | Uniformiser l'identité visuelle, notamment sur le site, flyers, brochures et autres supports | Augmenter la visibilité du BEC et de ses projets | UniNE |

3.4 Relève académique

ACTIONS DU DOMAINE
RELÈVE ACADÉMIQUE



| Action | Mesure | Objectif | Public cible |
|--|---|---|--------------------------------|
| <i>Stratégie : sensibiliser et motiver à envisager une carrière académique</i> | | | |
| Role model FS et FSE | Inviter des professeures (<i>invited speaker</i>) et organiser un moment de réseautage entre les invitées et la relève féminine. | Donner à la relève féminine la possibilité de s'identifier à une professeure de son domaine de recherche et de pouvoir élargir le réseau professionnel. | FS et FSE |
| <i>Stratégie : renforcer l'encadrement, le planning de carrière et le réseautage</i> | | | |
| Mentorat individuel RRM | Participation au <i>Réseau romand de mentoring pour femmes</i> (RRM) : mentorat individuel et programme cadre | Soutenir les chercheuses avancées avec la planification de carrière et à créer un réseau | FLSH en priorité, FD, FSE, FS |
| REGARD | Participation au programme interuniversitaire REGARD : ateliers de formation continue | Proposer des compétences et des outils concrets en matière de gestion de carrière et d'encadrement. | FLSH, FD, FSE, FS |
| Mentorat et coaching FD | Institutionnalisation du mentorat de groupe de doctorant-e-s Séances de coaching pour les doctorantes avancées | Soutenir et encadrer les jeunes doctorant-e-s pour mieux démarrer la thèse Optimiser la planification de carrière des chercheuses | FD |
| Mentorat et coaching FS | Institutionnalisation du coaching pour les doctorantes avancées Constitution d'un mentorat de groupe pour les doctorant-e-s débutant-e-s | Soutenir les doctorantes avancées dans la planification de carrière. Mieux encadrer les doctorant-e-s débutant-e-s | FS |
| <i>Stratégie : outils concrets pour étoffer les dossiers scientifiques</i> | | | |
| Subvention égalité | Bourse pour financer un projet scientifique ou une mesure de conciliation pendant un projet scientifique | Soutien individualisé à la carrière | Relève féminine |
| Subside tremplin / publication | Décharger la relève féminine d'une ou plusieurs tâches afin qu'elle puisse se consacrer à la publication et à sa propre recherche | Soutien aux chercheuses avancées qui visent une carrière académique pour étoffer la liste de publications | Relève féminine avancées UniNE |

| <i>Stratégie : augmenter le nombre de professeures</i> | | | |
|--|---|---|--|
| Procédure de nomination | Sensibiliser les commissions de nomination à une procédure sensible à l'égalité Inviter des expert-e-s pour montrer des possibles mesures | Sensibiliser les commissions de nomination aux biais indirectes lors des procédures de nominations et augmenter le nombre des professeures | Commissions recrutement |
| <i>Stratégie : sensibiliser les jeunes générations</i> | | | |
| Journée FETG | Journée Futur en Tous Genres, permettant aux enfants de découvrir la profession du parent de sexe opposé, et de prendre part à des ateliers organisés par l'UniNE et EPFL-Microcity | Sensibiliser les jeunes générations à l'existence de domaines professionnels divers, et à la multitude de perspectives d'avenir et de formation | Enfants (9 ^{ème} Harmos) UniNE et Microcity |
| FLL - FS | Participation à la compétition FIRST LEGO LEAGUE | Faire connaître le monde de la robotique aux enfants en particulier aux jeunes filles | Enfants (10-16 ans) |

3.5 Conciliation vie professionnelle/études et vie privée

ACTIONS DU DOMAINE
CONCILIATION



| Action | Mesure | Objectif | Public cible |
|--|---|--|-------------------------------------|
| <i>Stratégie : sensibilisation à la conciliation</i> | | | |
| Leadership & work-life balance FSE | Nouvelles perspectives de management pour soutenir une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée au sein de son équipe | Donner des outils concrets aux responsables hiérarchiques et améliorer ainsi l'organisation du travail en respectant la conciliation dans l'équipe | Responsables hiérarchiques UniNE |
| Conciliation : ateliers de sensibilisation et témoignages | Ateliers de sensibilisation et témoignages en lien avec la thématique de la conciliation entre vie professionnelle/carrière académique et vie familiale | Sensibiliser les membres de la communauté universitaire à la conciliation et leur fournir des outils propres à leur situation spécifique | UniNE |
| <i>Stratégie : outils de soutien à la conciliation</i> | | | |
| Brochure Parentalité | Mise à disposition et réédition de la brochure regroupant informations et liens utiles pour (futurs) parents et responsables hiérarchiques | Informers les (futurs) parents et sensibiliser les responsables hiérarchiques à la conciliation | UniNE |
| Espaces allaitement | Mise à disposition des espaces d'allaitement adaptés et pour permettre aux femmes enceintes de se reposer | Soutenir la conciliation entre maternité et travail | Employées et étudiantes UniNE |
| Subvention paternité | Financement d'un congé paternité de de 5 jours supplémentaires, attribué sur dossier | Soutenir l'engagement des pères dans la vie familiale et sensibiliser au partage de tâches familiales | Employés UniNE |
| <i>Stratégie : soutien dans la prise en charge des enfants</i> | | | |
| Camps enfants | 5 camps d'une semaine avec prise en charge à la journée pour les enfants des membres de l'UniNE et d'EPFL-Microcity | Soutien concret à la prise en charge des enfants pendant les vacances scolaires | Parents UniNE et Microcity |
| Réseau Babysitaire | Réseau interne d'étudiant-e-s baby-sitters et parents UniNE | Soutien concret à la prise en charge ponctuelle des enfants | UniNE |
| Crèche Vanille-Fraise | Crèche Universitaire | Soutien concret à la prise en charge quotidienne des enfants | Parents UniNE |
| Garde d'enfant malade | Financement de la prise en charge des enfants en cas de maladie ou d'imprévu professionnel sous certaines conditions | Soutien concret à la prise en charge ponctuelle des enfants | Parents UniNE |

3.6 Diversité

ACTIONS DU DOMAINE
DIVERSITÉ



| Action | Mesure | Objectif | Public cible |
|---|---|---|---|
| <i>Stratégie : sensibilisation et information aux BEP</i> | | | |
| Visibilité et accessibilité des informations BEP | Élaboration de documents relatifs à l'aménagement des études et à l'accessibilité du campus. Création d'une page internet avec toutes les informations BEP | Intégrer aux processus d'accueil et de renseignement des étudiant-e-s des informations utiles et accessibles en matière de BEP | Étudiant-e-s BEP |
| Campagne de sensibilisation | Réalisation de divers événements traitant les dimensions de la diversité | Sensibiliser à l'inclusion et à la valorisation des différences en termes d'âge, de handicap, de milieu socio-économique ou autres | UniNE |
| Partage des expériences et gestion collaborative | Réflexion et atelier autour de comment mieux orienter les étudiant-e-s BEP | Favoriser la création de synergies et le développement des capacités en matière de gestion des dossiers et d'orientation des étudiant-e-s à BEP | Conseillères et conseillers aux études et secrétariats facultés |
| <i>Stratégie : accessibilité et inclusion</i> | | | |
| Accessibilité des bâtiments et locaux | Aménagement des bâtiments et des locaux en prenant en compte les critères d'accessibilité pour différentes formes de handicap | Favoriser l'inclusion des étudiant-e-s BEP en améliorant l'accessibilité des bâtiments et des locaux (notamment les salles de cours) | Employé-e-s et étudiant-e-s en situation de handicap |
| Accessibilité de la communication | Atelier sur l'accessibilité web et l'utilisation correcte des textes et des images pour l'inclusion des étudiant-e-s BEP | Consolider les connaissances sur la production de contenus accessibles, l'utilisation du langage inclusif et des images non stéréotypées | Service de communication SITEL et corps enseignant |

3.7 Limites des actions choisies

Comme expliqué dans les chapitres précédents, les actions indiquées ci-dessus sont le résultat de réflexions de la part des différentes instances impliquées (cf.3.1). Au cours de cette réflexion d'autres mesures ont été envisagées puis écartées. C'est l'exemple de la mesure « 120% »⁹ proposée au sein du Rectorat, sur la base de l'expérience du FNS. Cette mesure n'a finalement pas été accueillie favorablement au Rectorat. En effet la mesure « 120% » aurait soutenu une petite partie de la population scientifique, à savoir uniquement les post doctorant-e-s. La direction universitaire a préféré privilégier des solutions soutenant la conciliation et touchant une plus large partie de la communauté universitaire.

Le plus grand défi reste sans doute **les moyens** à disposition. L'UniNE est une institution à taille humaine, ce qui lui donne certains avantages, mais également des désavantages, dont les ressources à disposition.

Ainsi, **les moyens financiers** à disposition sont plus modestes, par rapport à d'autres universités de taille plus importante. Cette limite touche les projets, mais également la structure. Le taux d'activité des collaboratrices et collaborateurs du BEC étant limité, le Service vise à améliorer les processus administratifs des projets pour pouvoir consacrer plus de temps au développement de ces derniers.

4 Monitoring : comment évaluer la réussite des actions

D'une manière générale, l'impact des actions du *Planning égalité 2020* sera analysé quantitativement en 2019-2020 grâce à une étude faite en collaboration entre l'Institut de sociologie et le BEC. Cette même analyse a été effectuée en 2016 (cf. 2.2) et permet de quantifier la sensibilité et la visibilité de l'égalité des chances auprès du corps étudiantin, de la population scientifique et du PATB. Pour permettre une comparaison entre les deux périodes, 2013-2016 et 2017-2020, les questionnaires envoyés en 2016 dans le cadre de l'étude visent déjà les champs d'actions de la période suivante, à savoir la diversité a été incluse.

Evaluation du champ d'actions « Encouragement des chercheuses »

La dimension du genre est incluse aux statistiques du rapport annuel, en particulier la participation féminine aux différentes étapes de la carrière (par exemple par le biais du graphique *leaky pipeline*). Un regard spécifique sera posé sur le pourcentage des femmes qui posent candidature pour un poste au niveau professoral et leur taux d'engagement. Ces chiffres sont accessibles au Secrétariat du Rectorat et sont récoltés à chaque procédure de nomination par le biais d'un *vade mecum* et du *formulaire CAP*¹⁰.

Evaluation du champ d'actions « Conciliation vie professionnelle/études et vie familiale »

La participation aux projets de soutien à la conciliation gérés par le BEC sera la clef la plus importante pour évaluer l'adéquation entre les besoins et les mesures proposées.

⁹ La mesure d'allègement (120%) du Fonds National Suisse est destinée aux postdoctorant-e-s avec des enfants à charge et qui ont besoin d'une flexibilité accrue durant cette phase décisive de leur carrière. Celle-ci permet de mieux concilier carrière académique et obligations familiales en soutenant les temps partiels.

¹⁰ Pour plus d'info cf. http://www2.unine.ch/egalite/ancrage_institutionnel

Bibliographie

A Study of the Status of Women Faculty in Science at MIT (1999), Massachusetts Institute of Technology

Doppler, K. / Lauterburg C. (2014) Change Management. 13. Auflage, Frankfurt: Campus Verlag

Königswieser, R. / Hillebrand, M. (2009) Einführung in die systemische Organisationsberatung. Fünfte Auflage, Heidelberg : Carl-Auer Verlag

Latu, I. M./ Mast, M. S./ Lammers, J., & Bombari, D. (2013). Successful female leaders empower women's behavior in leadership tasks. Journal of Experimental Social Psychology, 49(3), Pages 444-448. Chicago

Leemann, R. J./Stutz, H. (2008). Sexes et encouragement de la recherche (GEFO), Résumé du rapport de Synthèse. Berne : Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique

Rees T., (1998). Mainstreaming equality in the European Union. Education, training and labour market policies. London: Routledge

Paludi, M./Martin, J./Stern, T., & DeFour, D. (2010). Promises and Pitfalls of Mentoring Women in Business and Academia. In Rayburn, C./Austria, A./Denmark, F., & Reuder, M. (Eds.), A Handbook for Women Mentors: Transcending Barriers of Stereotype, Race, and Ethnicity, Pages 79-108. Santa Barbara: Praeger.

Programme national de recherche PNR 60. Egalité entre hommes et femmes (2014). Berne : Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique

Quality Audit 2013/14 Université de Neuchâtel (2014). Berne : Agence Suisse d'Accréditation et d'assurance qualité

http://aaq.ch/download/verfahrensberichte/vb-qa/vb-qa_ufg/Universite-Neuchatel_QA-LAU_Zyklus_2013-14.pdf

Report of the Expert Group on Structural Change: Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012

She figures 2015. Directorate-General for Research and Innovation, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016

Annexes

- (1) Enquête quantitative de l'Institut de Sociologie (2016)
- (2) Analyse et besoins de l'égalité au sein de facultés (2014-2016)
- (3) Rapport Diversité (2015)