



UNIL | Université de Lausanne

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

2017-2020

Validé par la Direction de l'Université de Lausanne le 26 septembre 2016

Table de matières

Abréviations	3
À propos de ce document	4
Analyse générale de l'égalité à l'UNIL	5
L'égalité : une valeur inscrite dans la stratégie de l'UNIL	5
Bilan 2013 - 2016	5
1. Les chiffres de l'égalité	5
2. Mise en œuvre du plan d'action 2013-2016 : réussites, défis et opportunités	6
Stratégie pour l'égalité et objectifs principaux	10
1er objectif - Promouvoir l'accès au professorat pour les femmes	11
2 ^e objectif - Encourager les carrières des femmes	12
3 ^e objectif - Consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment au sein des facultés	12
4 ^e objectif - Promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité	13
5 ^e objectif - Approfondir les compétences en matière d'égalité	14
Tableau récapitulatif des mesures envisagées	15
Annexe 1 – Bases légales pour l'égalité à l'UNIL	I
Directive Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne	I
Extrait de la Loi sur l'Université de Lausanne (LUL)	III
Extrait de la Directive 1.3. Procédure d'engagement du corps professoral.....	III
Annexe 2 – Projets reconduits	I
Projets pilotés par le Bureau de l'égalité en collaboration avec les services et les facultés	I
Programmes de soutien à la relève académique féminine, menés en coopération avec les autres bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de la Suisse latine (BULA)	II
Annexe 3 - Les instances de promotion de l'égalité à l'UNIL	III
La Commission consultative de l'égalité	III
La Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination	III
Les Commissions facultaires.....	III
Annexe 4 - Statistiques détaillées	IV

Abréviations

BULA	Bureaux de l'égalité des Universités et hautes écoles de la Suisse latine
CSE	Centre de soutien à l'enseignement UNIL
CHUV	Centre hospitalier universitaire vaudois
Commission	Commission consultative à l'égalité UNIL
Commission fac	Commission-s « égalité » facultaire-s
EPFL	École polytechnique fédérale de Lausanne
EPT	Équivalent plein temps
Fac	Faculté-s
FBM	Faculté de biologie et de médecine
FDCA	Faculté de droit, des sciences criminelles et de l'administration publique
FGSE	Faculté des géosciences et de l'environnement
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
FTSR	Faculté de théologie et de sciences des religions
HEC	Faculté des hautes études commerciales
LUL	Loi du 6 juillet 2004 sur l'Université de Lausanne
MER	Maître d'enseignement et de recherche
PAS	Professeur associé
PAST	Professeur assistant
PTC	Prétitularisation conditionnelle
PAT	Personnel administratif et technique
PO	Professeur ordinaire
SRH	Service des ressources humaines
SSP	Faculté des sciences sociales et politiques
UNICOM	Service de communication et d'audiovisuel
UNIFR	Université de Fribourg
UNIGE	Université de Genève
UNINE	Université de Neuchâtel
UNISIS	Unité système d'information et statistiques

À propos de ce document

Le présent document constitue le Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes pour la période 2017-2020. Il répond à l'appel à projets publié par swissuniversities en juin 2016 pour le programme (P-7) «Égalité des chances et développement des hautes écoles » 2017 – 2020 dans le cadre des projets de coopération et d'innovation (PCI) financés par la Confédération.

L'appel à projets intervient à un moment particulier pour l'université, puisque sa Direction s'est renouvelée en août 2016, avec le changement de 5 membres sur 7, y compris la rectrice, la vice-rectrice responsable du présent plan d'action et le vice-recteur en charge des Ressources humaines.

Avec la création d'un Dicastère Carrières et Société, la nouvelle Direction maintient et renforce les objectifs ambitieux établis pour 2012 à 2016. Elle propose de nouvelles actions pour faire de l'égalité un but stratégique pour l'Université. Le plan d'action précédent a été fructueux et le présent plan d'action a donc été pensé dans la continuité, comme consolidation, développement et renforcement des démarches initiées par le plan précédent.

Ce document témoigne de la volonté de l'UNIL en matière de promotion de l'égalité. Le Plan d'intention 2016-2020, en cours de préparation, reflètera les objectifs formulés ici. Son établissement permettra de décliner cette volonté au niveau de la gouvernance et de compléter ce document par d'autres initiatives, qui contribueront, directement ou indirectement, aux objectifs poursuivis par le plan d'action pour l'égalité.

Pour la rédaction de ce document, la Direction de l'UNIL a été soutenue par le Bureau de l'égalité des chances (BEC) et par la Commission consultative de l'égalité (ci-après la Commission)¹. Les objectifs et mesures déclinés ci-après sont le fruit d'une compilation des propositions issues de multiples discussions approfondies entre le BEC, la Commission et les décanats, complétée par des propositions amenées par la Direction.

La première partie de ce document contient une analyse de la situation de l'université en matière d'égalité des chances, la vision développée par la Direction de l'UNIL, ainsi que les objectifs généraux qu'elle s'est donnée. La deuxième partie énumère les mesures à être mises en œuvre selon ces objectifs. À la fin du document, nous proposons un tableau récapitulatif des mesures, avec l'horizon de mise en œuvre, les indicateurs de réussite et les responsabilités correspondantes.

Une série d'annexes utiles à la compréhension des mesures complète le document, notamment les bases légales dont l'UNIL dispose pour la promotion de l'égalité, le descriptif des projets initiés ou consolidés avec le plan d'action 2013-2016 et maintenus dans l'actuel plan d'action, les instances de promotion de l'égalité à l'université, et les données statistiques détaillées issues de notre monitoring égalité.

¹ Voir l'annexe 3 pour la liste des instances de promotion de l'égalité à l'UNIL.

Analyse générale de l'égalité à l'UNIL

L'égalité : une valeur inscrite dans la stratégie de l'UNIL

La promotion de l'égalité entre femmes et hommes s'est institutionnalisée à l'UNIL sous l'impulsion du Programme fédéral Égalité des chances. C'est grâce à ce programme que le Bureau de l'égalité a été créé et qu'une politique pour l'égalité entre femmes et hommes a été mise sur pied à l'UNIL dès l'an 2000.

Cette politique est aujourd'hui fortement soutenue par la Direction et ancrée dans ses plans d'intention. Le personnel du Bureau de l'égalité est entièrement intégré dans le budget de l'UNIL. La promotion active de l'égalité est inscrite dans la Loi sur l'Université et dans une Directive « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne » de la Direction (voir annexe 1). De nombreux jalons de promotion et de soutien à l'égalité ont pu être fermement posés. Le rattachement administratif de l'égalité à un nouveau dicastère « Relève académique et Diversité », créé en 2011 par le recteur Dominique Arlettaz et mis sous la responsabilité de la vice-rectrice Franciska Krings, a permis un nouvel élan en parallèle à la définition et à la mise en œuvre du plan d'action 2013-2016. Pour 2017-2020, avec l'intégration de la politique égalité dans le nouveau dicastère Carrières et Société, sous la responsabilité de la vice-rectrice Déborah Philippe, la rectrice Nouria Hernandez souhaite continuer et renforcer la stratégie mise œuvre.

L'égalité est une valeur indissociable aujourd'hui de l'identité de l'UNIL. Les mesures mises en place dans le précédent plan ont permis de commencer à construire une culture égalité qu'il convient maintenant de consolider et de développer. Il faut continuer à inclure et responsabiliser l'ensemble des actrices et acteurs institutionnels, dans toutes les facultés et au sein des services, et les inciter à devenir ou à rester actifs dans la promotion de l'égalité. Nous aimerions souligner en particulier que l'égalité ne concerne pas que les femmes. La Direction souhaite que les hommes s'engagent pour l'égalité et soient impliqués dans la mise en œuvre du plan d'action, en tant que partenaires, collègues, chefs ou pères. L'égalité doit devenir une mission partagée et portée par tous les membres de l'UNIL.

Bilan 2013 - 2016

1. Les chiffres de l'égalité

Le monitoring égalité, projet initié en 2013 par le BEC en partenariat avec UNISIS, vise la publication des statistiques commentées et la définition d'indicateurs spécifiques pour mesurer l'égalité. Sa mise en œuvre a nécessité la création de bases de données stables et validées pour l'UNIL. L'annexe 4 de ce document contient une série de tableaux statistiques, issus de ce monitoring, permettant de comprendre de la situation de l'égalité à l'UNIL et de donner une base aux objectifs définis dans ce plan d'action.

La situation des femmes dans le corps professoral à l'UNIL a continué à évoluer positivement. Nous sommes passé·e·s de 20% de femmes dans le corps professoral (PAST compris) en 2010 à 23.5% en 2015, ce qui est supérieur à la moyenne nationale.

Le premier objectif du plan d'action 2013-2016 (nommer au minimum 40% de femmes aux postes professoraux), sans doute le plus ambitieux du plan, n'a pourtant pas été atteint, malgré une légère amélioration de la représentation féminine au niveau du recrutement professoral. Le pourcentage de femmes parmi les professeur·e·s nouvellement engagé·e·s atteignait 32.7% en 2015. Ce pourcentage était en moyenne de 29.2% pendant la période 2011-2015 (tous niveaux de professorat et types d'engagement confondus).

Nous continuons également à assister à la féminisation du corps intermédiaire, notamment au niveau postdoctoral. Le « leaky pipeline », soit la disparition progressive des femmes au long des échelons académiques, paraît moins marqué que par le passé. L'inversion des courbes dans le schéma en ciseaux se fait désormais au niveau des premiers postes stables (MER), et non plus au niveau du doctorat comme par le passé.

Si nous avons réussi à encourager les femmes à s'engager dans une carrière académique, **nous n'arrivons toujours pas à garantir un accès égal aux femmes et aux hommes au professorat.** Le taux de femmes professeures reste faible, notamment au niveau du professorat stable (PO/PAS). Une analyse plus fine du recrutement professoral à l'UNIL, rendue possible grâce

au monitoring égalité, montre qu'il existe encore une sous-représentation des femmes parmi les candidat·e·s aux concours de recrutement professoral.

Les diverses facultés présentent des situations très variables à l'égard de l'égalité. La faculté des Lettres, par exemple, a réussi à progresser de 32% de femmes professeures en 2011 à 44% en 2015. Dans cette faculté, ainsi que dans la faculté de théologie et des sciences des religions (FTSR), les femmes ont été engagées à part égale avec les hommes pendant ces années. Ce résultat est encourageant, même si ces deux facultés pèsent peu sur le nombre total de professeur·e·s. En faculté des sciences sociales et politiques (SSP) et en faculté des hautes études commerciales (HEC), les femmes représentaient un tiers des nouveaux engagements professoraux dans la période.

La présence d'une grande faculté de biologie et de médecine (FBM) où le taux des femmes professeures évolue très lentement constitue un défi majeur pour l'université. La proportion réduite de femmes dans le corps professoral de la FBM pèse sur les statistiques globales de l'UNIL, cette faculté étant celle qui compte le plus de postes professoraux et donc les plus importantes opportunités de renouvellement. De plus, une partie importante du personnel chercheur a une double affiliation, à l'université et à l'hôpital cantonal (CHUV).

2. Mise en œuvre du plan d'action 2013-2016 : réussites, défis et opportunités

Nous arrivons au terme de la période couverte par le dernier plan d'action pour l'égalité entre femmes et hommes à l'UNIL (2013-2016)² qui comportait six objectifs principaux:

1. Nommer au minimum 40% de femmes aux postes professoraux à l'horizon 2016;
2. Impliquer les facultés pour arriver à cet objectif et collaborer avec elles dans une vision et une démarche égalité commune (voir annexe 2 « Vision 50/50 »);
3. Développer une politique de soutien à la relève académique sensible à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes;
4. Soutenir les personnes ayant des charges familiales ou qui sont en situation de couple à double carrière;
5. Assurer la poursuite, après l'arrêt de la contribution financière de la Confédération, du Bureau de l'égalité et des programmes qui ont fait leurs preuves (par exemple, le mentoring);
6. Garantir l'égalité entre femmes et hommes au sein du personnel, à tous les niveaux.

Dans les prochaines pages, nous dressons le bilan des actions entreprises pendant cette période, selon chacun de ces objectifs.

Objectif 1 – Nommer au minimum 40% de femmes aux postes professoraux

Bien que cet objectif n'ait pas été atteint, de nombreux progrès ont été faits. Nous avons, par exemple, amélioré le suivi statistique des procédures de nomination et mis en place un concept pour l'accueil des chercheur·e·s qui prend en compte les besoins spécifiques des couples à double carrière³. Mais le fonctionnement du suivi égalité dans les procédures de recrutement professoral n'est pas encore adéquat, il doit être repensé et rendu plus efficace.

Actuellement, une « Délégation à l'égalité » a pour mission de suivre les procédures de recrutement professoral, dans le but de garantir l'égalité de traitement. Ses membres sont issus du corps professoral ou sont Maîtres d'enseignement et de recherche. Ses missions sont définies à l'art. 7 de la Directive « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne ». Entre 2008 et 2015 la Délégation égalité a suivi 154 sur un total de 258 procédures, soit 60%. La Direction et le Bureau de l'égalité sont intervenus dans plusieurs cas de procédures de nomination où il y avait des enjeux pour l'égalité des chances.

L'organisation de la Délégation égalité doit être améliorée. Il est nécessaire que les personnes y siégeant soient des personnes expertes ou formées aux problématiques de stéréotypes de genre, discriminations, etc., et qu'elles soient si possible proches du domaine scientifique en question. Le

² Téléchargeable sur www.unil.ch/egalite > Promotion de l'égalité > Plan d'action pour l'égalité

³ Notamment soutien aux conjoint·e·s via le Welcome centre des Relations internationales.

travail étant également conséquent pour les délégué·e·s, il est nécessaire de poursuivre la réflexion sur le fonctionnement et le rôle de ces personnes, notamment sur une éventuelle décharge. La réflexion portera également sur la question de savoir s'il faut cibler quelques facultés de manière prioritaire pour le suivi égalité. La réalisation d'une vidéo de sensibilisation aux biais de genre dans les procédures de nominations, ainsi que d'une boîte à outils en ligne à l'attention des membres des commissions de présentation, sont des projets initiés en 2016, mais qui doivent encore porter leurs fruits.

Objectif 2 - Impliquer les facultés pour arriver à cet objectif et collaborer avec elles dans une vision et une démarche égalité commune

Le deuxième objectif s'est concrétisé avec le projet Vision 50/50 (voir descriptif en annexe 2), qui visait à impliquer les facultés dans la mise en œuvre du plan d'action. Des groupes de travail ont été mis en place par les sept décanats pour définir des objectifs et des mesures en fonction de la situation spécifique de chaque faculté. Ces groupes de travail ont donné lieu à des analyses de situation et des plans d'action facultaires ambitieux et réalistes dans cinq des sept facultés de l'UNIL. Le projet a aussi eu comme résultat durable la création ou la réorientation de trois commissions égalité facultaires stables (en FBM, FGSE et HEC). Un bilan plus détaillé sur ce projet phare pour l'ancrage de l'égalité à l'UNIL sera présenté avec le reporting final du Plan d'action 2013-2016 au printemps 2017. Mais nous pouvons déjà affirmer que, tout comme le premier, ce deuxième objectif du plan 2013 – 2016 est en bonne voie et va continuer à figurer comme élément important dans le plan d'action 2017-2020.

Objectif 3 - Développer une politique de soutien à la relève académique sensible à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes

La politique de soutien à la relève a été fortement développée par la Direction de l'UNIL dans les cinq dernières années, avec la création au sein de la Direction du dicastère Relève académique et Diversité. Dans ce but, le dicastère, en collaboration avec la Commission de la relève académique, s'est d'abord employé à mener une enquête visant à connaître au mieux les besoins de cette population dite de relève, et notamment des postdocs, en y incluant la dimension de genre. Cette enquête a donné lieu à la création de nombreux instruments dont ont bénéficié les femmes de la relève. L'UNIL a ainsi amélioré les conditions de travail et de recherche

- par la création du Bureau de subsides, qui informe les jeunes chercheur·e·s sur les possibilités de financement de leur recherche ;
- par l'établissement d'une charte de doctorat, d'une directive sur l'engagement des assistant·e·s, d'une définition d'un cahier des charges type et d'un instrument d'auto-évaluation;
- par des mesures spécifiques pour les chercheur·e·s avec charges familiales;
- par des décharges d'enseignement pour PAST et MA afin de leur permettre de se consacrer à la préparation de demandes de subsides de recherche ;
- par l'attribution de subsides de recherche et d'organisation d'évènements, par le soutien aux programmes doctoraux existants et la mise en place de programmes dans les domaines où ils n'existent pas encore.

Au sein des facultés, le projet Vision 50/50 donnait une place importante au soutien de la relève. Trois d'entre elles ont créé des bourses spécifiques pour les femmes⁴. Ces actions viennent compléter les offres de soutien développées par le BEC, en coopération avec les autres bureaux de l'égalité des universités romandes, vers la relève académique féminine, déjà décrites dans le plan d'action 2013-2016 :

- Réseau romand de mentoring pour femmes
- Programme de formation REGARD
- Programme StartingDoc – mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse
- Portail web www.releve-academique.ch et publication des guides de conseil à la relève académique « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat ».

Au niveau local, le BEC a offert deux types de subsides aux femmes de la relève.

⁴ Pour découvrir la politique de soutien de la relève à l'UNIL : <http://www.unil.ch/researcher>

- Subside Égalité : aide financière ponctuelle, d'un montant maximum de 5'000 CHF, pour les projets académiques (travail de terrain, participation à des colloques, séjours à l'étranger, publications, etc.).
- Subside Tremplin : financement d'une décharge à 50% pendant six mois, afin de permettre aux candidates de se consacrer essentiellement à leur recherche.

En préparation au présent document, une réflexion a été menée sur l'adaptation de ces offres à l'évolution des enjeux égalité. L'objectif de pérennisation des offres et du financement des programmes de mentoring ainsi que du programme de formation REGARD doit être revu à l'aune de l'évolution des statistiques, mais aussi en prenant en compte le développement des autres offres pour la relève académique au niveau local. En premier, nous avons décidé, d'un commun accord avec les universités partenaires, de ne pas reconduire le programme StartingDoc, sous sa forme actuelle. En effet, la multiplication d'offres pour les doctorant·e·s à l'UNIL rend une partie des éléments du programme redondante avec ce qui est offert par ailleurs. L'intérêt du mentoring comme accélérateur de carrières au niveau du doctorat est l'objet d'une étude en cours, qui nous permettra de mieux comprendre l'impact du mentoring pour la réussite du doctorat. Ainsi nous incluons dans le plan d'action 2017-2020 la possibilité de créer de nouvelles offres locales pour les doctorantes et post-doctorantes, s'insérant mieux dans le paysage très riche des formations/offres doctorales de l'UNIL.

S'agissant du programme de formation REGARD, sa structure de base, ayant prouvé sa valeur, sera maintenue en l'état. Le programme sera par contre étendu de manière à inclure les thématiques des carrières hybrides (entreprise-industrie-université) et de mettre l'accent sur l'accès au professorat. La participation au Réseau romand de mentoring va aussi être maintenue et adaptée afin de s'adresser en priorité à un public postdoc.

Pour ce qui est du portail web de la relève académique - projet initié par les Bureaux de l'égalité des universités latines, coordonné par l'Université de Neuchâtel, et pour lequel l'UNIL s'est énormément investie -, il sera pérennisé grâce au financement du Triangle d'Azur⁵.

Les subventions offertes à la relève ont également été repensées. Nous avons inscrit le programme « Décharges Tremplin » dans le budget de l'institution, garantissant ainsi sa pérennisation. A contrario, le bilan pour les Subventions Egalité est plus nuancé et il a été décidé de ne pas les reconduire, l'impact de telles aides ponctuelles et de petite envergure sur une carrière académique étant limité.

Par rapport à cet objectif, nous pouvons encore ajouter que la mesure consistant à inclure dans la formation des directrices et directeurs de thèse un volet spécialement axé sur les problématiques "égalité" n'a pas été mise en œuvre, mais elle sera reprise dans l'un des objectifs du prochain plan. En effet, un accent sera mis sur la professionnalisation des cadres et responsables à l'UNIL aux questions de l'égalité.

Objectif 4 - Soutenir les personnes ayant des charges familiales ou qui sont en situation de couple à double carrière

Concernant le quatrième objectif, nous pouvons signaler un élargissement important des capacités d'accueil dans les garderies du campus⁶. En plus de cet investissement financier d'envergure, les activités développées dans le cadre de « SOS Parents » (voir Annexe 2) ont remporté un succès certain auprès des membres de la communauté.

Une enquête menée auprès de la communauté universitaire a montré que les parents de l'UNIL, plus particulièrement ceux du corps intermédiaire et du corps étudiant, ne connaissent que peu les offres en matière de conciliation et les droits des personnes ayant des obligations familiales. La communication des mesures existantes qui contribuent à la conciliation et l'information du public cible reste un enjeu important pour la période à venir. Nous avons ainsi travaillé sur l'information aux parents avec la création des rencontres « midi parentalité » et la réédition du guide « Être parent à l'UNIL », la newsletter « info-parents », et la publication d'un flyer d'information. La création du Welcome Centre a également contribué à répandre plus systématiquement les informations sur les prestations de l'UNIL. De plus, les couples à double carrière bénéficient de nouvelles offres de soutien et de conseils professionnels au sein du Welcome Centre et bénéficient

⁵ Le Triangle Azur est un réseau de coopération qui réunit les universités de Genève, de Lausanne et de Neuchâtel. Il résulte de la volonté des trois rectorats de coordonner les activités d'enseignement et de recherche de leurs institutions et de partager leurs expériences en matière de gouvernance.

⁶ 44 nouvelles places ont été créées grâce la construction et le financement d'une nouvelle garderie, dans le réaménagement du bâtiment Anthropole.

de services spécialisés fournis par des partenaires.

Enfin, le campus est devenu plus accueillant pour les parents après la mise à disposition d'un lieu d'allaitement et de tables à langer dans tous les bâtiments.

Objectif 5 - Assurer la poursuite, après l'arrêt de la contribution financière de la Confédération, du Bureau de l'égalité et des programmes qui ont fait leurs preuves (par exemple, le mentoring)

La pérennisation des structures et instruments relatifs à l'égalité s'est concrétisée avec la stabilisation du Bureau de l'Égalité des chances (BEC), qui comprend aujourd'hui 3.2 EPT ainsi qu'avec la mise au budget de l'Université de certains subsides, telles que les décharges Tremplin, les offres pour les parents et un budget de fonctionnement annuel. Il faut également mentionner la création des postes de chargées de projet « égalité » à la FBM et à la FGSE. Pour des raisons que nous avons évoquées sous le point 3, la discussion sur de futures offres de mentoring propres à l'UNIL est encore à mener au sein du dicastère « Carrières et société » et à la lumière des résultats de l'étude sur l'impact du programme de mentoring « StartingDoc ». Nous pouvons mentionner ici par contre la mise sur pied d'un nouveau programme de mentoring à la FBM⁷.

Objectif 6 - Garantir l'égalité entre femmes et hommes au sein du personnel, à tous les niveaux

La mise en œuvre du sixième objectif reposait en grande partie sur le Service des ressources humaines. Celui s'est profondément restructuré et a mis en place de nouveaux instruments de gestion:

- Une cellule de soutien au recrutement du personnel administratif et technique et des guidelines pour ce type de recrutement ont été créés.
- Une offre de formation pour les cadres et les correspondant·e·s RH sur la rédaction des cahiers de charges et sur les procédures de promotion a été développée.
- Des correspondant·e·s RH ont été désigné·e·s dans chaque faculté. Le BEC a participé à leur formation.

Il reste maintenant à ces mesures de développer leur volet « égalité ». À part des événements ponctuels organisés par le BEC, la question de l'égalité – notamment celle des droits des employé·e·s et des devoirs de l'employeur découlant de la Loi sur l'égalité - n'est pas intégrée de manière systématique. La nécessité de créer une culture de formation sur l'égalité dans le management du personnel reste actuelle.

Enfin, la mesure visant à évaluer l'égalité salariale reste encore à réaliser. Maintenant que ses bases de données du personnel ont été améliorées, l'UNIL s'attachera à conduire cette analyse.

⁷ <http://www.unil.ch/fbm/mentorat>

Stratégie pour l'égalité et objectifs principaux

Pour la période 2016-2020, la politique égalité sera un élément de gouvernance de la nouvelle Direction qui souhaite continuer, consolider et développer les efforts entrepris par la Direction sortante. Cette politique sera principalement ancrée dans le dicastère « Carrière et société », et pilotée sous la responsabilité de la vice-rectrice Prof. Déborah Philippe. La création de ce dicastère intervient avec la volonté de la nouvelle Rectrice, Nouria Hernandez, d'inscrire dans son plan d'intention la promotion de l'égalité d'une part, et de développer l'interface entre l'université et la société d'autre part, notamment dans le but de faciliter le passage de nos gradué·e·s dans le monde du travail, que ce soit en milieu académique ou non académique.

Dans une ligne de continuité avec les chantiers démarrés par la Direction précédente, la nouvelle équipe rectorale s'attellera à soutenir la réussite des projets d'étude et professionnels des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et des chercheur·e·s. Il s'agira d'aider, d'un côté, la transition en emploi des étudiant·e·s et des doctorant·e·s et d'aider les titulaires d'un doctorat à intégrer le marché du travail académique et non académique, dans une vision large de la carrière professionnelle. Cette orientation répond aux préoccupations démographiques, politiques et économiques actuelles, mentionnées dans la mise au concours du Programme « Egalité des chances et développement des hautes écoles » : le manque de main-d'œuvre qualifiée, la place importante des femmes pour le marché du travail et pour les postes à responsabilité. De l'autre côté, dans le cas des femmes engagées dans la voie académique, il s'agira d'augmenter leurs chances d'accès au professorat et aux positions dirigeantes.

En tant qu'employeur responsable, l'UNIL continuera à veiller sur les conditions de travail qu'elle offre à ses employé·e·s, en promouvant le respect de la personnalité et de la diversité, en garantissant l'égalité salariale et des conditions de travail attractives pour la conciliation des sphères de vie (famille-travail-études). Elle a la volonté de former et de sensibiliser la communauté universitaire - notamment les responsables hiérarchiques - aux enjeux et aux bénéfices d'une culture respectant l'égalité et la diversité.

Nous avons ainsi défini cinq objectifs prioritaires pour le présent plan d'action :

1. Promouvoir l'accès au professorat pour les femmes
2. Encourager les carrières des femmes
3. Consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment dans les facultés
4. Promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité
5. Approfondir les compétences en matière d'égalité

Pour l'accomplissement de ces objectifs, nous visons à travailler sur 26 mesures concrètes. Cependant, d'autres actions, contribuant directement ou indirectement à l'égalité, pourront venir modifier ou compléter le présent plan d'action, au moment de la définition du plan d'intention 2016-2020 de l'Université de Lausanne.

1er objectif – Promouvoir l'accès au professorat pour les femmes

L'Université de Lausanne accorde une grande importance au recrutement du corps professoral. L'enjeu pour la commission de sélection est de trouver la meilleure personne pour un poste défini, en respectant les critères de qualité scientifique, l'adéquation du profil avec les missions du poste et les exigences de l'institution en termes de recherche et d'enseignement. Il est nécessaire, pour cela, de promouvoir des pratiques de recrutement non discriminatoires. Environ 50% des doctorant·e·s et des post-doctorant·e·s sont aujourd'hui des femmes, et il existe un bassin de recrutement international dans toutes les disciplines, que nous souhaitons exploiter au mieux, afin d'attirer les meilleures chercheuses à l'UNIL. Il s'agit maintenant de maximiser les chances d'accès au professorat pour les femmes.

Le premier monitoring égalité et le suivi égalité des procédures de nomination nous ont fait comprendre quelques enjeux importants pour garantir un recrutement égalitaire:

1. Il faut augmenter le taux de femmes parmi les candidat·e·s aux concours de nomination professoraux. L'augmentation impressionnante du nombre de femmes titulaires d'un doctorat dans toutes les disciplines ne s'accompagne pas d'une augmentation aussi importante du nombre de candidates. Nous devons inciter les femmes à postuler et inciter les commissions de présentation à solliciter activement des candidatures féminines intéressantes. Nous devons également favoriser les mises au concours de postes en « open rank » (niveau PAST en PTC compris) pour donner plus de chances aux jeunes chercheuses et chercheurs à haut potentiel.
2. Il faut sensibiliser les membres des commissions de présentation que des biais de genre peuvent influencer les processus de recrutement, et qu'il faut qu'elles et ils soient attentifs à les reconnaître et à les contrer.
3. Il faut augmenter le nombre de femmes professeures ou expertes dans les commissions de présentation et, en amont, dans les commissions de planification académique.

Nous maintenons notre objectif fort d'arriver à 40% de femmes parmi les professeur·e·s nouvellement engagé·e·s. Pour cela, nous souhaitons, dans un premier temps, qu'un maximum de femmes, répondant aux exigences scientifiques du poste, soit invité à une audition dans le cadre des procédures de recrutement. La proportion de femmes invitées devrait au moins correspondre à celle des femmes candidates. Dans un deuxième temps, nous souhaitons que les facultés proposent au moins une femme sur le classement final des candidat·e·s, pour chaque procédure de recrutement.

Pour cela, il est nécessaire de revoir les instruments qui sont à disposition de l'UNIL pour garantir un suivi égalité du recrutement professoral. Par exemple, les directives de la Direction traitant de l'engagement professoral et de l'égalité devront être revues, pour garantir une plus grande efficacité du dispositif et une uniformité dans la mise en œuvre. Cette mesure, déjà prévue dans le plan d'action passé, n'a pas encore pu être réalisée. En particulier, il faudrait viser un ancrage du principe de préférence au sexe sous-représenté (en cas de dossier de qualité équivalente) dans les bases réglementaires de l'Université.

Mesures envisagées

- 1 Maintenir le suivi statistique des candidatures et des nominations professorales, ainsi que de la composition des commissions de nomination.
- 2 Réorganisation du suivi égalité des commissions de présentation : revoir le fonctionnement de la Délégation et adapter les directives en fonction. Former les personnes qui suivent les procédures. Tenir compte des statistiques des facultés et établir des priorités pour un suivi «égalité» conséquent.
- 3 Définir des standards pour toutes les procédures de nomination professorale, sous forme d'une directive, de « best practices » ou d'une charte établis par la Direction. Y inclure des standards égalité.
- 4 Sensibiliser les membres des commissions aux biais de genre. Outils envisagés : une vidéo de sensibilisation, une boîte à outils en ligne, diffusion de l'information auprès des commissions de nomination, organisation d'évènements d'information/formation.
- 5 Demander aux commissions de présentation à procéder à une recherche proactive de candidates. Prolonger les délais de candidature en cas de manque de postulations féminines.
- 6 Inclure, dans la mesure du possible, au moins deux femmes professeures parmi les membres

des commissions de présentation, qu'elles soient internes à la faculté ou des expertes externes. Inclure, de manière générale, des personnes compétentes en matière d'égalité.

- 7 Inclure des femmes professeures dans les commissions de planification académique.
- 8 Exiger des commissions de présentation l'inclusion dans le rapport d'un passage analysant comment l'égalité des chances a été prise en compte dans le processus de sélection, et en y incluant les statistiques des candidatures féminines et masculines reçues, retenues pour une audition et nommées.

2^e objectif - Encourager les carrières des femmes

Le soutien à la relève académique féminine a été le point fort de la politique égalité depuis l'an 2000. Les guides pour la relève, ainsi que les programmes de formation et de mentorat, sont très appréciés de ce public et ont contribué à élever la conscience autour du besoin de soutenir la relève. L'UNIL a développé dès 2011 une stratégie générale pour le soutien de la relève académique, féminine et masculine.

Avec la création du dicastère Carrières et Société, une stratégie pour mieux soutenir les étudiant·e·s et les diplômé·e·s dans l'insertion sur le marché du travail sera développée. Il faudra veiller à intégrer la promotion des carrières professionnelles féminines dans cette stratégie et dans les mesures qui seront proposées.

Enfin, avec la restructuration du Service des ressources humaines l'année passée, le soutien et le conseil au personnel administratif et technique par rapport au développement de carrière deviennent désormais possibles. Il faudra y intégrer la dimension égalité.

Mesures envisagées

- 9 Maintenir le soutien au programme REGARD et au Réseau romand de mentoring et offrir du soutien ciblé aux professeures et femmes postdocs : ateliers en leadership et management d'équipes, ateliers de préparation pour candidates souhaitant postuler à des postes professoraux. Participer à la réédition des guides pour la relève académique.
- 10 Création/maintien des bourses facultaires d'excellence de niveau postdoc pour femmes.
- 11 Viser à atteindre la parité entre les femmes et les hommes parmi les bénéficiaires des mesures de soutien à la relève développées par les facultés et par la Direction (par ex. bourses pour la relève, programmes de mentoring, etc.).
- 12 Maintenir le monitoring de l'égalité et établir un suivi longitudinal des parcours des femmes et des hommes à l'UNIL.
- 13 Développer le soutien et le conseil au PAT par rapport au développement de carrière.

3^e objectif - Consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment au sein des facultés

Le projet Vision 50/50 a été la mesure phare du plan d'action 2013-2016. Il a permis un meilleur dialogue avec la majorité des facultés autour de la politique égalité, qui est devenue une préoccupation présente également au niveau des décanats. Depuis le démarrage de ce projet, au-delà d'impulser des initiatives au niveau central, la Direction soutient les actions promues par les facultés, notamment avec l'appui du BEC.

Le projet Vision 50/50 sera reconduit, avec le soutien de la commission égalité, et le BEC continuera à se charger de sa coordination. Comme en 2013, il sera demandé aux facultés de renouveler leurs plans d'action facultaires ou d'en établir un pour celles qui n'en ont pas encore. Elles seront encouragées à définir un ou plusieurs objectifs pour l'égalité SMART (spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et inscrits dans le temps) adaptés au contexte facultaire. Ces objectifs, et les mesures pressenties, devraient être élaborés par un groupe moteur ou une commission égalité de la faculté et présentés au Conseil de faculté ou à l'assemblée des professeur·e·s. Les facultés veilleront à faire participer aussi les hommes aux travaux de promotion

de l'égalité.

Enfin, pour bien asseoir la politique égalité à tous les niveaux, il est indispensable de maximiser la présence féminine dans les instances de décision, tout en évitant une sur-sollicitation des femmes professeuses, encore peu nombreuses. En nous inspirant du modèle promu par le conseil de fondation du FNS, nous fixerons un objectif pour la participation féminine à ces instances.

Mesures envisagées

- 14 Poursuivre les efforts initiés avec le projet «Vision 50/50» ; définir ou renouveler dans chaque faculté des objectifs et mesures pour l'égalité. Inclure plus d'hommes dans ce projet.
- 15 Réviser la Directive 0.2 – promotion de l'égalité (datée de 2006) afin d'actualiser les objectifs et de définir les instruments de la politique égalité et les rôles et compétences des différents acteurs (Bureau de l'égalité, Commission égalité UNIL, commissions facultaires, Délégation égalité).
- 16 Soutenir les commissions égalité facultaires. Mettre à disposition des ressources pour la promotion de l'égalité et la mise en œuvre des mesures facultaires.
- 17 Viser un minimum de 30% de femmes dans les instances décisionnelles recrutées par cooptation (commissions consultatives, de planification, etc.) et encourager les femmes à se porter candidates aux instances où le recrutement se fait par élection (Conseil de faculté, Conseil de l'UNIL, décanats). Définir les moyens d'arriver à une représentation plus importante de femmes à toutes les instances.

4^e objectif - Promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité

L'UNIL entend garantir le respect des personnes et une ambiance de travail ouverte, inclusive et non discriminatoire. À cet égard, l'UNIL se propose d'effectuer une analyse de l'égalité salariale, à l'exemple d'autres universités suisses.

La prévention du harcèlement sexuel, prévue dans la Loi fédérale sur l'égalité (LEg), doit être renforcée. Nous devons développer des actions de prévention et de sensibilisation sur le campus et mieux informer le personnel sur le dispositif existant et le soutien prévus en cas de harcèlement.

Les enquêtes effectuées auprès du personnel indiquent que celui-ci apprécie positivement les conditions de travail offertes par l'université. L'UNIL continuera à développer le soutien envers les personnes ayant des obligations familiales. La maternité continue à être souvent perçue comme un problème, non anticipé dans la gestion du personnel. D'un côté, il faut continuer à investir dans l'accueil de la petite enfance. De l'autre, il faut sensibiliser les parents et les cadres aux enjeux de la parentalité et informer sur les offres existantes à l'UNIL. Nous constatons que le niveau d'information de la communauté universitaire, notamment des supérieurs hiérarchiques et du corps intermédiaire, sur les dispositions et offres disponibles pour les parents est généralement bas.

Nous aimerions également offrir plus de flexibilité dans l'organisation, permettant aux femmes et aux hommes de mieux concilier les sphères de vie (famille-travail-études), tout en évitant d'enfermer des personnes dans des voies de garage qui auront des effets plus tard sur leurs carrières et sur la prévoyance professionnelle (en évitant le temps partiel non souhaité par exemple).

Mesures envisagées

- 18 Mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'UNIL; identifier les causes des différences s'il en existe et, si nécessaire, proposer des mesures de correction.
- 19 Promouvoir des mesures de prévention contre le harcèlement, notamment sexuel, et informer sur les procédures prévues.
- 20 Augmenter le nombre de places d'accueil de l'enfance.
- 21 Continuer les mesures de soutien aux parents et les actions de sensibilisation et d'information de la communauté sur la conciliation travail – famille- études.

- 22 Soutenir, en fonction des possibilités, des conditions de travail flexibles.
- 23 Recommander la pratique des horaires de séances ou d'autres engagements (surveillance d'examens, etc.) compatibles avec les besoins des parents et personnes avec obligations familiales.

5^e objectif – Approfondir les compétences en matière d'égalité

La période 2013-2016 a permis un meilleur ancrage de la question égalité dans la gouvernance de l'UNIL. Cependant, la nécessité de proposer des formations sur l'égalité dans le management du personnel reste actuelle. Il reste à consolider une culture partagée de l'égalité, avec des actions de sensibilisation et en formant les membres de la communauté, notamment les cadres, mais aussi les superviseur·e·s de thèse, aux enjeux de celle-ci. Le BEC en collaboration avec le NCCR LIVES, a pu organiser un Gender Awareness Training en 2014 et un workshop sur Genre et management en 2016. D'autres offres doivent maintenant être développées. Les collaborations envisagées avec le SRH à ce propos n'ont pas pu avoir lieu. Il sera question ainsi de reprendre cet objectif déjà présent dans le plan d'action précédent. Il sera question aussi de mieux communiquer les objectifs du présent plan d'action et de rendre les femmes chercheuses de l'UNIL plus visibles.

Mesures envisagées

- 24 Développer des formations spécifiques (en leadership, gestion finances, RH, politiques universitaires) pour les (nouveaux) professeur·e·s et pour toutes personnes qui ont des fonctions d'encadrement en y intégrant la thématique de l'égalité et de la non-discrimination comme obligation légale et marque de qualité de l'UNIL
- 25 Améliorer la communication autour des objectifs égalité et augmenter la visibilité des femmes et des chercheuses de l'UNIL : p.ex. organiser des événements de formation et de sensibilisation s'adressant tant aux hommes qu'aux femmes, établir une base de données des expertes de l'UNIL destinée aux médias, intégrer les thématiques genre et égalité dans les événements ouverts à la cité (Mystères de l'UNIL, cours publics, etc.)
- 26 Évaluer la possibilité de mettre sur pied une formation de base sur la question de l'égalité dans l'enseignement à l'UNIL. Initier une réflexion avec les expert·e·s du domaine au niveau local, notamment avec la Plateforme interfacultaire en études genre (Plage).

Tableau récapitulatif des mesures envisagées

Mesure	Responsable	Soutien	Mise en œuvre				Indicateurs
1er objectif – Promouvoir l'accès au professorat pour les femmes			2017	2018	2019	2020	
1. Maintenir le suivi statistique des candidatures et des nominations professorales, ainsi que de la composition des commissions de nomination.	BEC	UNISIS	X	X	X	X	Tenue de la base de données Rapport inclus dans le monitoring égalité
2. Réorganisation du suivi égalité des commissions de présentation : revoir le fonctionnement de la Délégation et adapter les directives en fonction. Former les personnes qui suivent les procédures. Tenir compte des statistiques des facultés et des priorités pour un suivi « égalité » conséquent.	BEC	Commission	X	X			2017 : nouveau dispositif de suivi proposé à la Direction Statistiques du suivi Révision de la directive Promotion égalité et si nécessaire d'autres directives liées Formations organisées
3. Définir des standards pour toutes les procédures de recrutement professoral, sous forme d'une directive, de « best practices » ou d'une charte établis par la Direction. Y inclure des standards égalité.	Direction	BEC Commission	X	X			Standards définis, document regroupant les recommandations
4. Sensibiliser les membres des commissions aux biais de genre. Outils envisagés : une vidéo de sensibilisation, une boîte à outils en ligne, diffusion de l'information auprès des commissions de présentation, organisation d'évènements d'information/formation.	BEC	Commission UNIL et fac	X	X	X	X	Vidéo de sensibilisation et boîte à outils Évènements de formation/sensibilisation
5. Demander aux commissions de présentation à procéder à une recherche proactive de candidates. Prolonger les délais de candidature en cas de manque de postulations féminines.	Décanat	Commission fac	X	X	X	X	Rapports des commissions de présentation professorales
6. Inclure, dans la mesure du possible, au moins deux femmes professeuses parmi ses membres, qu'elles soient internes à la faculté ou des expertes externes. Inclure, de manière générale, des personnes compétentes en matière d'égalité.	Décanat	Commission fac	X	X	X	X	Statistiques sur les commissions
7. Inclure des femmes professeuses dans les commissions de planification académique.	Décanat	Commission fac	X	X	X	X	Statistiques sur les commissions
8. Exiger des commissions de présentation l'inclusion dans le rapport d'un passage analysant comment l'égalité des chances a été prise en compte dans le processus de sélection, et en y incluant les statistiques des candidatures féminines et masculines reçues, retenues pour une audition et nommées.	Direction	BEC, Décanat	X	X	X	X	Rapports des commissions de présentation professorales

Mesure	Responsable	Soutien	Mise en œuvre				Indicateurs
2e objectif - Encourager les carrières des femmes			2017	2018	2019	2020	
9. Maintenir le soutien au programme REGARD et au Réseau romand de mentoring et offrir du soutien ciblé aux professeures et femmes postdocs : ateliers en leadership et management d'équipes, ateliers de préparation pour candidates souhaitant postuler à des postes professoraux. Participer à la réédition des guides pour la relève académique.	BEC	BULA Dicastère Carrières	X	X	X	X	Un programme d'ateliers/année Une nouvelle édition du programme de mentoring 2017 Rapports d'évaluation des programmes Réédition des guides
10. Création/maintien des bourses facultaires d'excellence de niveau postdoc pour femmes.	Décanat	Commission fac	X	X	X	X	Bourses accordées
11. Viser à atteindre la parité entre les femmes et les hommes parmi les bénéficiaires des mesures de soutien à la relève développées par les facultés et la Direction (par ex. bourses pour la relève, programmes de mentoring, etc.).	Direction		X	X	X	X	Statistiques spécifiques
12. Maintenir le monitoring de l'égalité et établir un suivi longitudinal des parcours des femmes et des hommes à l'UNIL.	BEC	UNISIS	X	X		X	2017 : disponibilité des données statistiques choisies en ligne pour consultation de la communauté 2019 : nouveau rapport de monitoring 2020 : disponibilité des cohortes
13. Développer le soutien et le conseil au PAT par rapport au développement de carrière.	SRH	BEC		X	X		Concept établi, ateliers organisés
3e objectif - Consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment au sein des facultés			2017	2018	2019	2020	
14. Poursuivre les efforts initiés avec le projet «Vision 50/50» ; définir ou renouveler dans chaque faculté des objectifs et mesures pour l'égalité. Inclure plus d'hommes dans ce projet.	Décanat	BEC, Commission UNIL et fac	X	X	X	X	2017 : plans d'action des facultés. 2018 et 2019 : évènements d'échange de bonnes pratiques 2020 : bilan du projet
15. Réviser la Directive 0.2 – promotion de l'égalité (datée de 2006) afin d'actualiser les objectifs et de définir les instruments de la politique égalité et les rôles et compétences des différents acteurs (Bureau de l'égalité, Commission égalité UNIL, commission facultaire, délégation égalité).	Direction	BEC, Commission	X	X			2018 : Nouvelle directive
16. Soutenir les Commissions égalité facultaires. Mettre à disposition des ressources pour la promotion de l'égalité et la mise en œuvre des mesures facultaires.	Direction	BEC, Commission fac	X	X	X	X	2017 : appel à projets pour les mesures facultaires. 2020 : Bilan des projets soutenus
17. Viser un minimum de 30% de femmes dans les instances décisionnelles recrutées par cooptation (commissions consultatives, de planification, etc.) et encourager les femmes à se porter candidates aux instances où le recrutement se fait par élection (Conseil de faculté, Conseil de l'UNIL, décanats). Définir les moyens d'arriver à une représentation plus importante de femmes à toutes les instances.	Direction Décanat	Commission fac	X	X	X	X	Statistiques sur la composition des instances (monitoring)

Mesure	Responsable	Soutien	Mise en œuvre				Indicateurs
			2017	2018	2019	2020	
4e objectif - Promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité			2017	2018	2019	2020	
18. Mesurer l'égalité salariale entre femmes et hommes à l'UNIL; identifier les causes des différences et si nécessaire, proposer des mesures de correction.	SRH	UNISIS, BEC	X	X	X		2017 : Préparation d'un mandat externe accompagné 2018 : Rapport résultats et recommandations 2019 : Analyse et mesures de correction si besoin
19. Promouvoir des mesures de prévention contre le harcèlement, notamment sexuel, et informer sur les procédures prévues.	BEC	UNICOM		X			Campagne de sensibilisation
20. Augmenter le nombre de places d'accueil de l'enfance.	Direction	BEC, Association/fondation des garderies				X	Construction d'une nouvelle garderie
21. Continuer les mesures de soutien aux parents et les actions de sensibilisation et d'information de la communauté sur la conciliation travail - famille- études.	BEC		X	X	X	X	Site internet spécifique, traduit en anglais Rencontres « midi parentalité »
22. Soutenir, en fonction des possibilités, des conditions de travail flexibles.	Direction	SRH	X	X			Recommandations aux supérieur-e-s hiérarchiques
23. Recommander la pratique des horaires de séances ou d'autres engagements (surveillance d'examens, etc.) compatibles avec les besoins des parents et personnes avec obligations familiales.	Direction	BEC, Commission	X				Recommandations aux directions d'unité et décanats
5e objectif- Approfondir les compétences en matière d'égalité			2017	2018	2019	2020	
24. Développer des formations spécifiques (en leadership, gestion finances, RH, politiques universitaires) pour les (nouveaux) professeur-e-s et pour toutes personnes qui ont des fonctions d'encadrement en y intégrant la thématique de l'égalité et de la non-discrimination comme obligation légale et marque de qualité de l'UNIL	BEC	SRH, CSE		X	X		Formations organisées
25. Améliorer la communication autour des objectifs égalité et augmenter la visibilité des femmes et des chercheuses de l'UNIL : p.ex. organiser des événements de formation et de sensibilisation s'adressant tant aux hommes qu'aux femmes, établir une base de données des expertes de l'UNIL destinée aux médias, intégrer les thématiques genre et égalité dans les événements ouverts à la cité (Mystères de l'UNIL, cours publics, etc.)	BEC	Spécialistes études genre UNIL, CI, UNICOM	X	X	X	X	Évènements organisés Base de données des expertes UNIL
26. Évaluer la possibilité de mettre sur pied une formation de base sur la question de l'égalité dans l'enseignement à l'UNIL. Initier une réflexion avec les expert-e-s du domaine au niveau local, notamment avec la Plateforme interfacultaire en études genre (Plage).	Direction	Plage		X	X		Concept proposé

Annexe 1 – Bases légales pour l'égalité à l'UNIL

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

La Direction de l'université de Lausanne

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

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

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

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

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

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

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

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

vu la Charte de l'Université de Lausanne,

arrête

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

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

Art. 2 : Objectifs

La Direction de l'Université :

a) encourage une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et favorise la promotion des femmes dans le corps professoral et aux postes d'encadrement ;

b) favorise la relève académique des femmes ;

c) favorise l'équilibre entre activité professionnelle et responsabilités familiales ;

d) tend à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte, à tous les niveaux, le corps étudiantin compris.

Art. 3 : Organes

Pour mener ses objectifs, la Direction de l'Université s'en réfère au Bureau de l'égalité, à la Commission consultative de l'égalité et à la Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination.

Page 2

Art. 4 : Le Bureau de l'égalité

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

Art. 5 : La ou le Délégué·e à l'égalité

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

a) conseiller la Direction universitaire, ainsi que tous les membres de la communauté universitaire;

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

Art. 6 : La Commission consultative de l'égalité

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8 : Plan d'action

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

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

Directive adoptée par la Direction le 16 janvier 2006

Entrée en vigueur le 1er mars 2006

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

Art. 6.- Terminologie

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

Art. 14 Égalité des chances

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

Art. 49 Dérogations

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

Art. 81 Instance pour la promotion de l'égalité

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

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

Commission de présentation : composition

(...)

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

Commission de présentation : mandat

(...)

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

Commission de présentation: rapport

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

(...)

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

Annexe 2 – Projets reconduits

Projets pilotés par le Bureau de l'égalité en collaboration avec les services et les facultés

Monitoring de l'égalité

Le monitoring de l'égalité est un projet pilote mené en partenariat avec UNISIS et qui vise la publication des statistiques commentées et la définition d'indicateurs spécifiques pour le corps étudiant, le personnel académique et le PAT. Sa mise en œuvre a été plus complexe que prévu, puisqu'elle a nécessité la création de bases de données statistiques stables et valides pour l'UNIL, processus auquel Audrey Mouton a participé activement. Le manque d'accessibilité des données a ralenti considérablement le projet.

Projet Vision 50/50

Malgré les efforts de la Direction, de la Commission égalité des chances et de nombreuses personnes engagées à titre individuel, nous avons observé en 2012 un manque d'ancrage institutionnel de la question égalité dans les facultés. Sachant qu'une représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux des postes académiques ne peut être atteinte qu'en collaboration étroite avec les facultés, en prenant en compte la situation spécifique de chacune d'entre elles, la Direction a initié une démarche de collaboration avec les facultés au printemps 2012. Elle a donné le mandat à toutes les facultés d'établir des plans d'action facultaires pour l'égalité et de définir leurs propres objectifs et mesures, de manière réaliste, mais ambitieuse, en fonction de leur situation spécifique. Les facultés ont été invitées à créer des groupes de réflexion, pilotés par les décanats respectifs, et de présenter leurs plans d'action facultaires pour validation de la Direction. Le processus a été accompagné par le BEC, la Vice-rectrice Relève et diversité et la Commission égalité. La Direction a mis à disposition des ressources financières pour faciliter l'élaboration des plans d'action et pour soutenir des projets et des mesures prometteurs, notamment avec l'aide des contributions fédérales. Cinq facultés ont développé des plans d'action. Dans trois d'entre elles (HEC, FGSE et FBM), des commissions « égalités » ont été créées pour la mise en œuvre du plan d'action (voir annexe 3).

Décharges Tremplin

Cette mesure a pour objectif d'accroître le nombre de femmes susceptibles de poser leur candidature aux postes de professeur·e·s. Elle vise à aider les femmes de la relève à franchir une étape dans leur parcours académique en leur offrant une possibilité supplémentaire d'étoffer leur dossier scientifique (fin de thèse, publications, séjour à l'étranger, etc.). Il s'agit d'une subvention permettant de financer une décharge à 50% des tâches d'enseignement, d'encadrement et administratives des candidates pendant six mois, afin qu'elles puissent se consacrer essentiellement à leur recherche.

SOS Parents

Garde d'urgence

En cas de maladie ou d'imprévu, un service de garde d'urgence est offert gratuitement aux membres de l'UNIL, jusqu'à concurrence de 35 heures par année civile.

Activités vacances

Cinq semaines de camps de vacances organisées en partenariat avec l'EPFL pour les enfants du personnel et des étudiant·e·s de l'UNIL, de l'EPFL et du CHUV.

Programmes de soutien à la relève académique féminine, menés en coopération avec les autres bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de la Suisse latine (BULA)

Programme d'ateliers REGARD	
Université coordinatrice	UNIFR
Public cible	Doctorantes; membres de la relève; professeures
Durée du programme	12 mois
Nombre de personnes soutenues/2015	273
Spécificité du programme	Programme qui offre des outils concrets en matière de développement de la carrière académique et d'encadrement de la relève sensible au genre. Les thèmes abordés dans les ateliers sont le parcours doctoral, la planification de la carrière académique, les outils de communication et de management dans le monde académique, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

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

Portail et forum "releve-academique.ch" et Guides pour la relève	
Université coordinatrice	UNINE
Public cible	Relève académique de la Suisse romande
Spécificités du programme	Le Portail et les guides fournissent des conseils, des repères et des ressources pour franchir les différentes étapes de la carrière académique avec succès. Ils s'adressent aux doctorant·e·s, étudiant·e·s tenté·e·s par le doctorat et aux personnes qui démarrent leur parcours postdoctoral. Ils proposent des pistes de réflexion et fournissent de nombreuses informations pratiques. La question de l'égalité des chances est intégrée en tant que dimension transversale.

Annexe 3 - Les instances de promotion de l'égalité à l'UNIL

La Commission consultative de l'égalité

La Commission consultative de l'égalité est un organe de réflexion et de concertation sur cette problématique à l'Université. Elle comprend des représentant·e·s de toutes les Facultés et de tous les corps. Ses missions sont définies par l'article 6 de la Directive «Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne» (voir annexe 1).

Coprésidence en 2016: Prof. Béatrice Desvergne et Prof. Marianne Schmid-Mast

La Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination

La Délégation à l'égalité a pour mission de suivre les procédures de nomination des professeur·e·s, dans le but de garantir l'égalité de traitement. Ses membres sont issus du corps professoral ou sont Maîtres d'enseignement et de recherche.

Présidence en 2016 : Prof. Franciska Krings (vice-rectrice)

Les Commissions facultaires

Les commissions égalité facultaires ont été mises sur pied suite au projet Vision 50/50. Le Bureau de l'égalité siège dans ces commissions et collabore aux projets qu'elles mettent en place.

Commission pro-femmes FBM-CHUV

Cette Commission est en charge de la promotion académique des femmes à la Faculté de biologie et de médecine (FBM) de Lausanne. Avec l'appui du Décanat de la FBM et celui du CHUV, cette Commission est aujourd'hui à même d'encourager la promotion des femmes au sein du corps enseignant de la FBM par deux types de mesures concrètes : l'attribution de bourses et l'accompagnement de la mise en oeuvre du plan d'action "AGIR pour l'égalité" de la Faculté de Biologie et de Médecine.

Coprésidence : Prof. Christine Sempoux et Prof. Sophie Martin

Chargée de projet : Céline Zurbriggen

Commission égalité de la FGSE

Les missions de la Commission de l'égalité de la Faculté des géosciences et de l'environnement sont d'assurer le suivi du plan d'actions "égalité 50/50" de la Faculté et d'informer le Décanat, au moins une fois par année, de l'état de la mise en oeuvre du plan d'action. Cette commission permanente rapporte au Conseil de Faculté (au moins une fois par année).

Présidence : Prof. René Véron

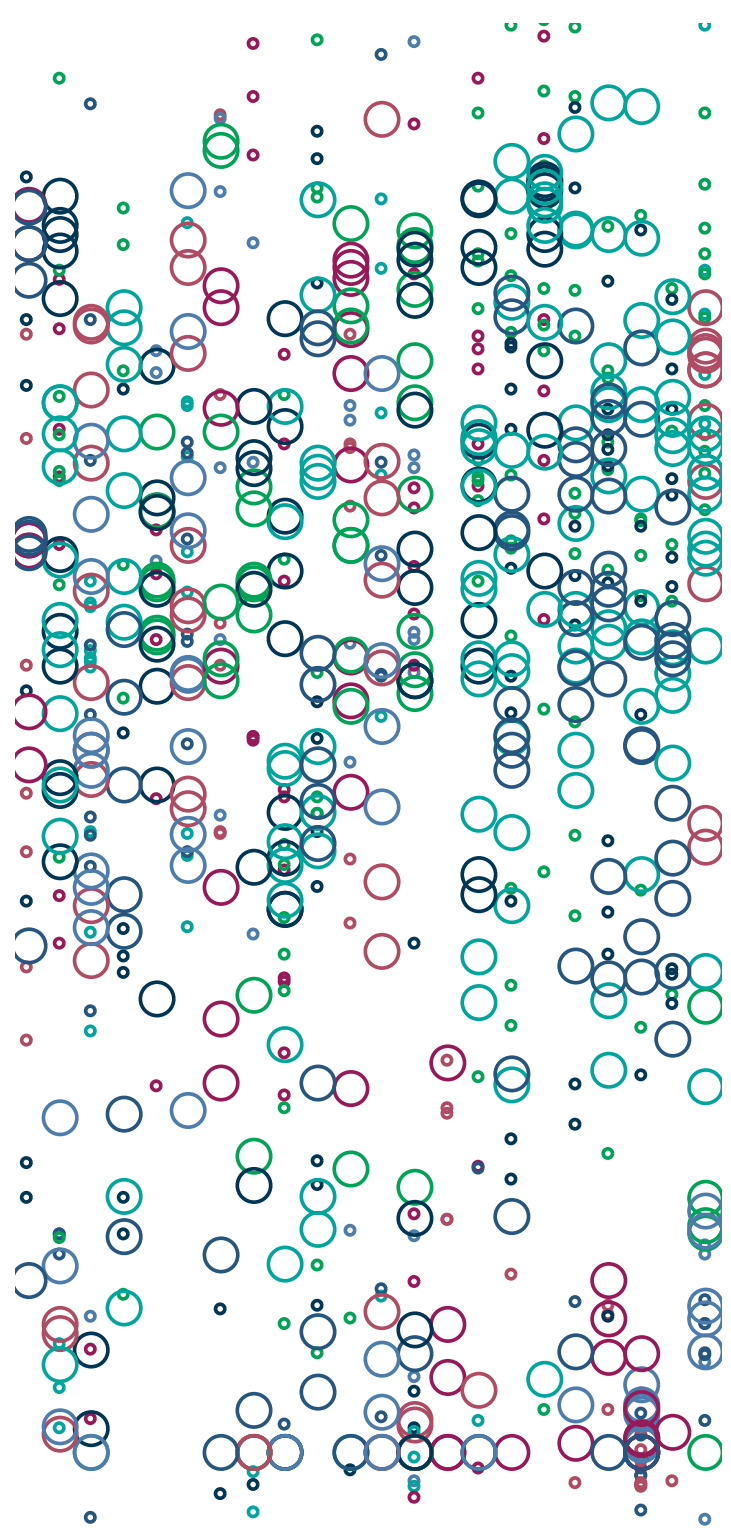
Chargée de projet : Caroline Serre

Commission égalité des HEC

La Faculté des hautes études commerciales vient de créer, en 2016, sa commission égalité qui n'a pas encore siégé. La commission aura comme mission la mise en oeuvre du plan d'action de la faculté.

Présidence : Prof. Marianne Schmid-Mast

Annexe 4 - Statistiques détaillées



Annexe 4 : Statistiques détaillées

Abréviations

Facultés

FTSR : Faculté de théologie et de sciences de religion

FDCA : Faculté de droit, des sciences criminelles et d'administration publique

Lettres : Faculté des lettres

SSP : Faculté des sciences sociales et politiques

HEC : Faculté des hautes études commerciales

FGSE : Faculté des géosciences et de l'environnement

FBM : Faculté de biologie et de médecine

Affiliations hors-fac. : Ensemble des unités structurelles hors-facultés. Dans cette catégorie sont inclus les Services centraux, le Centre de compétences national pour les sciences sociales (FORS), la Formation continue (FCUE), le Centre Ludwig pour la recherche sur le cancer et autres.



Nouvelles professeures et nouveaux professeurs

Les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs incluent l'ensemble des personnes qui ont été engagées à l'UNIL aux rangs professoraux et ayant obtenu leur poste suite à la constitution d'une commission de nomination. Y sont compris les professeur-e-s assistant-e-s, les professeur-e-s associé-e-s et les professeur-e-s ordinaires

[mã}Rõ]



Fonctions académiques

Ass.-doc. : Assistante doctorantes et assistant doctorants

Postdoc : Postdoctorantes et Postdoctorants

CC : Chargées et chargés de cours

PD : Private docent.

MER : Maîtres d'enseignement et de recherche

PAST : Professeures assistantes et professeurs assistants

PAST PTC : Professeures assistantes et professeurs assistants en prétitularisation conditionnelle

PAS : Professeures associées et professeurs associés

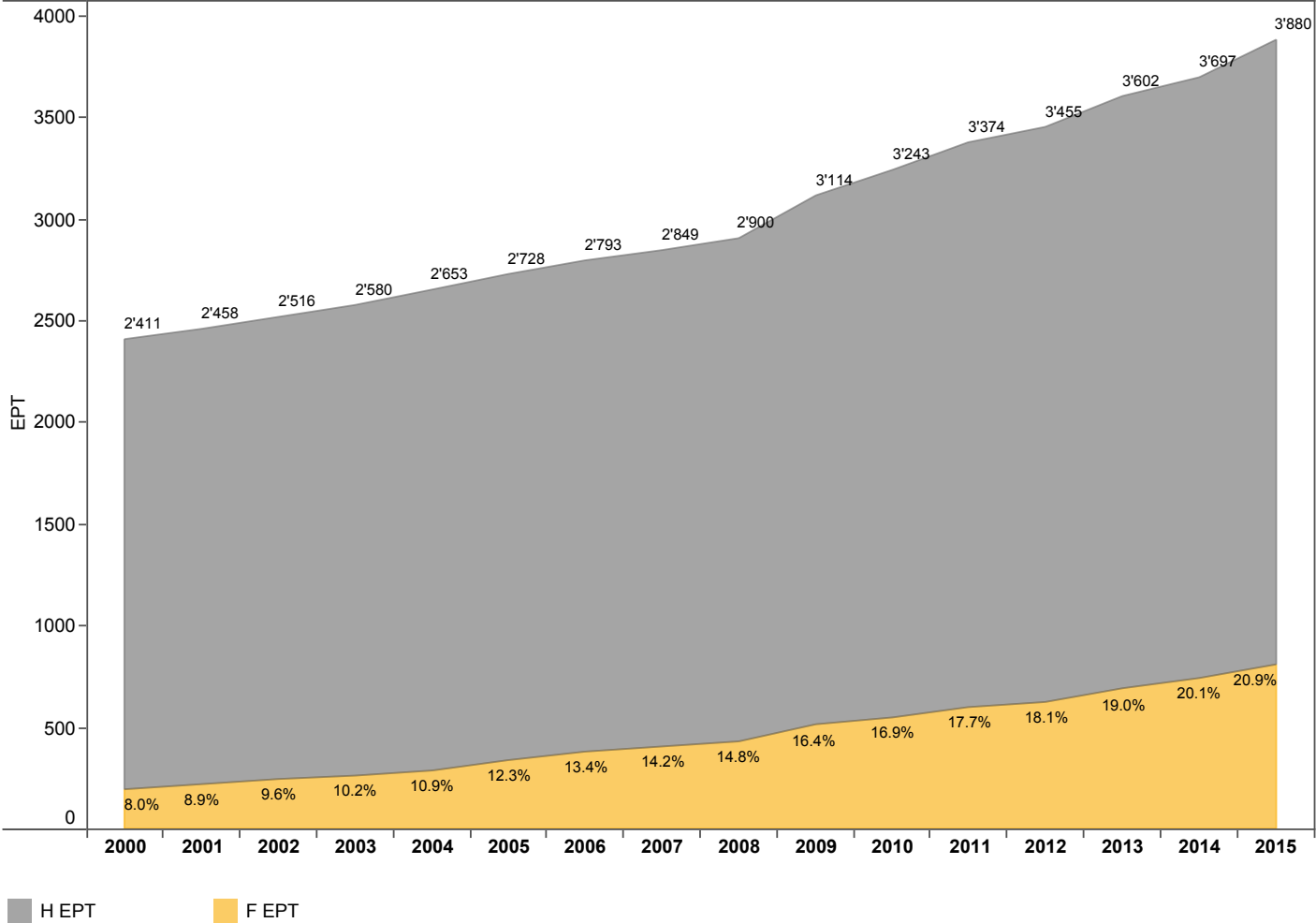
PO : Professeures ordinaires et professeurs ordinaires

Corps professoral : est inclut dans cette catégorie les PAST / PAST PTC / PAS et PO



La situation des professeures et des professeurs dans les Universités suisses | 2000-2015

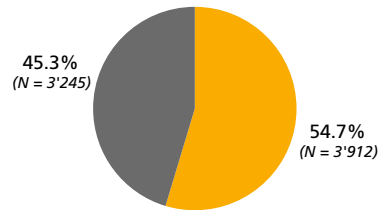
Les professeures et les professeurs en Suisse | OFS | EPT et % de femmes



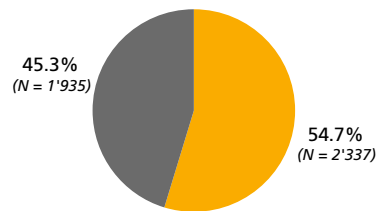
L'OFS inclut dans sa définition de Professeur-e les fonctions de Professeur-e-s ordinaire-s ; Professeur-e-s associé-e-s, Professeur-e-s ad personnam ; Professeur-e-s assistant-e-s (FNS, avec ou sans PTC) ; Doyen-ne-s et Vices-Doyen-ne-s.

Source : OFS 2015

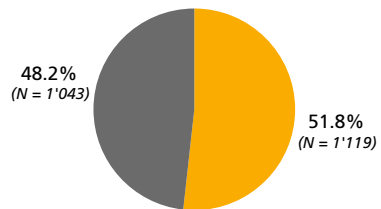
L'Unil en un clin d'oeil 2015



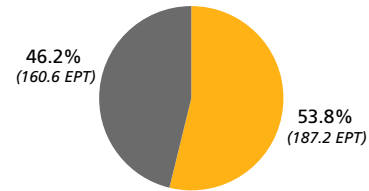
Bachelor



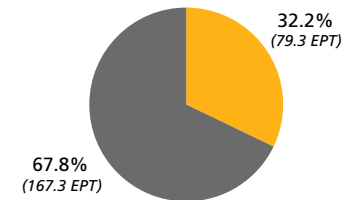
Master



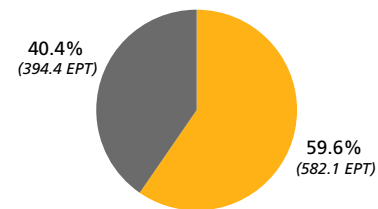
Doctorat



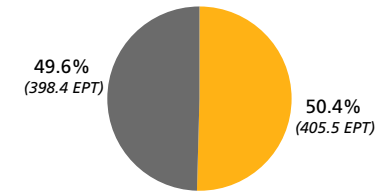
Postdoc



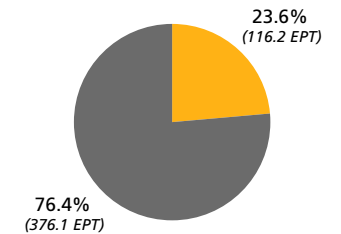
MER1



PAT



Ass.-doc.



Corps Professoral

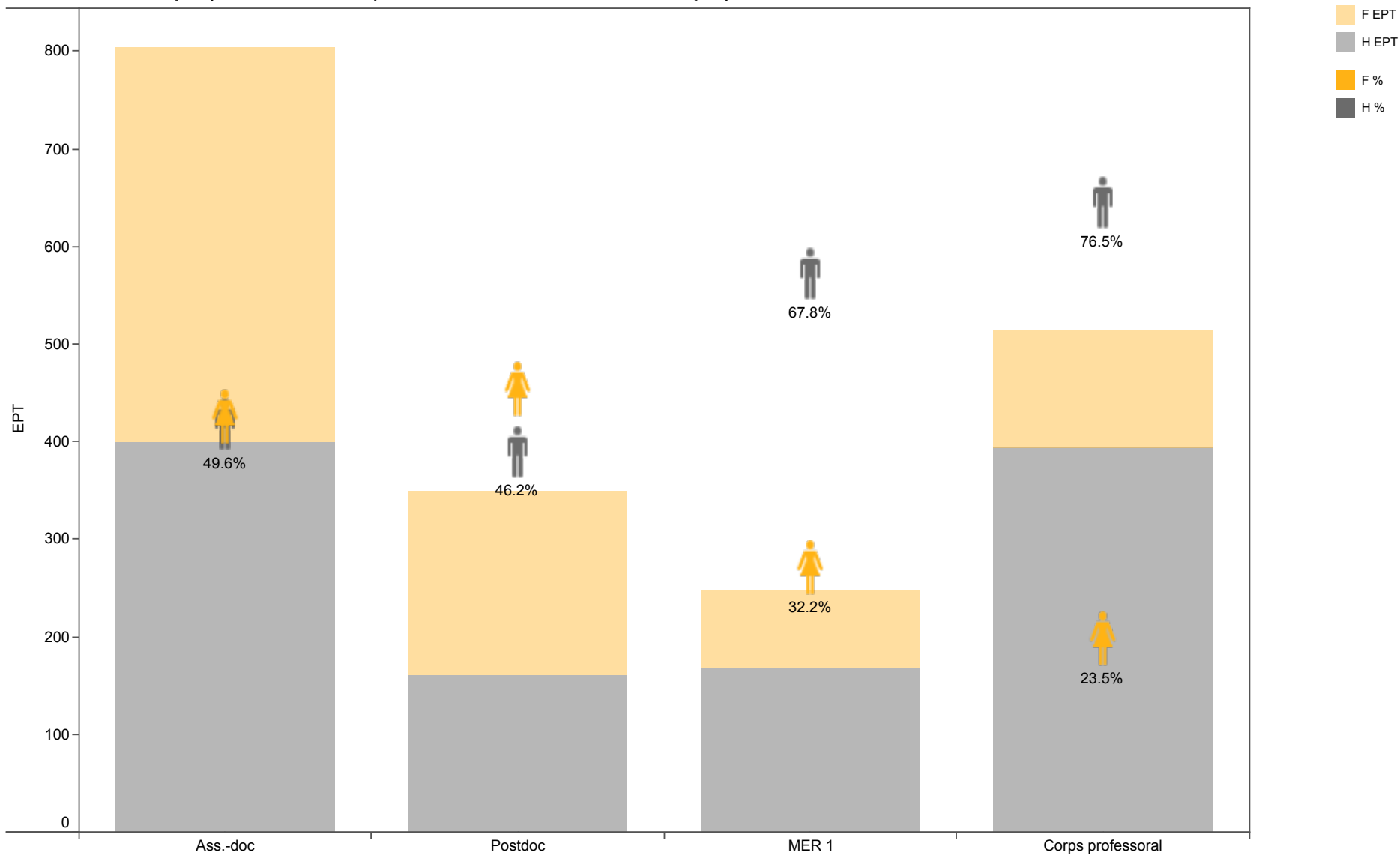
Etudier à l'Unil

Travailler à l'Unil



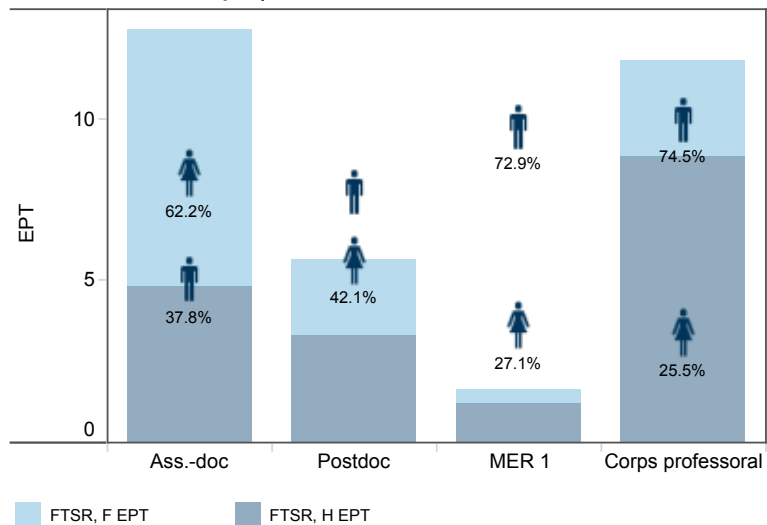
Le personnel académique à l'UNIL | 2015

Personnel académique | Nombre EPT et % | Selon le sexe et la fonction académique | 2015

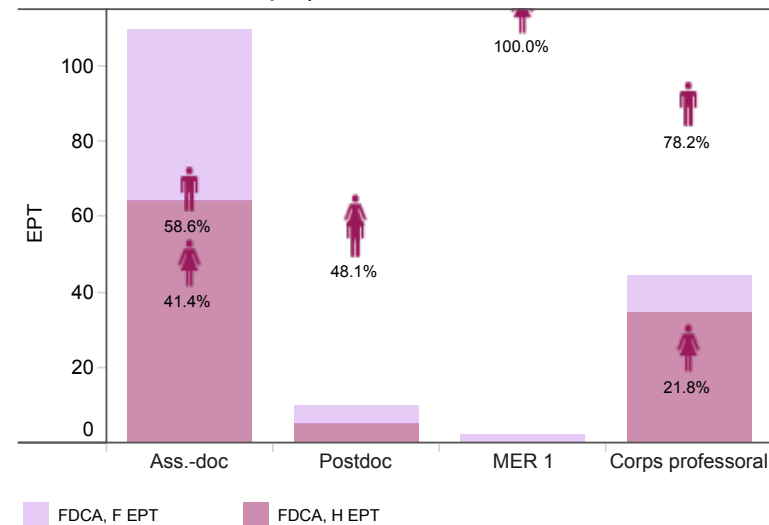


Le personnel académique dans les facultés | 2015

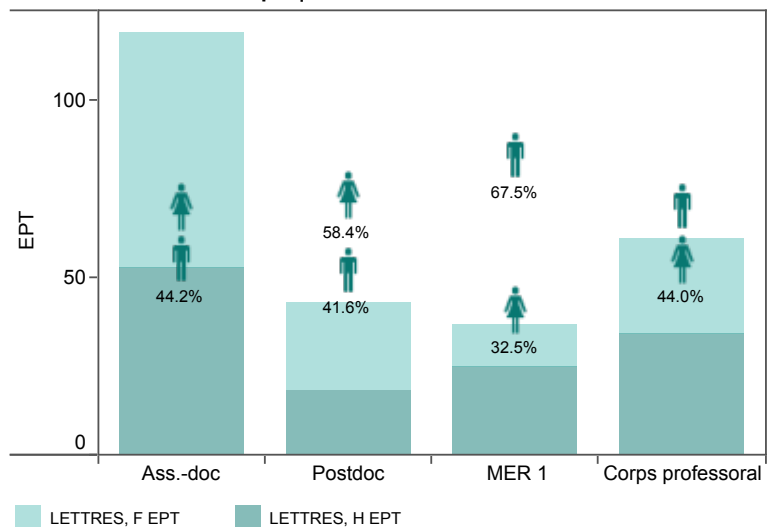
FTSR | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015



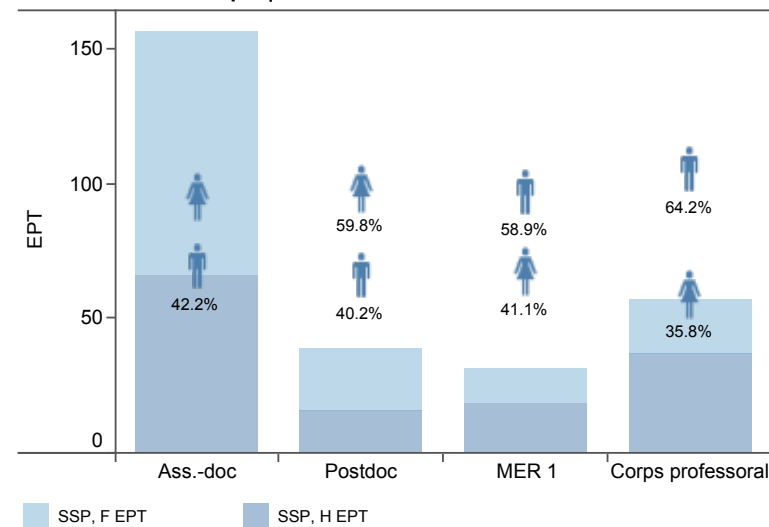
FDCA | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015



Lettres | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015

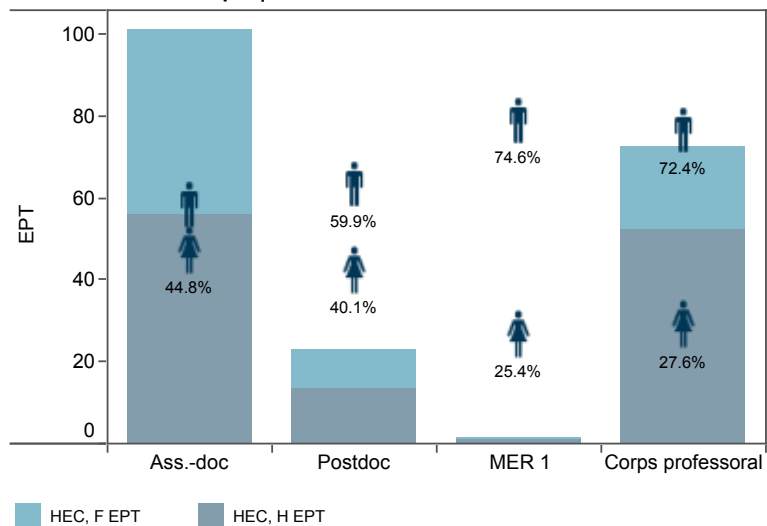


SSP | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015

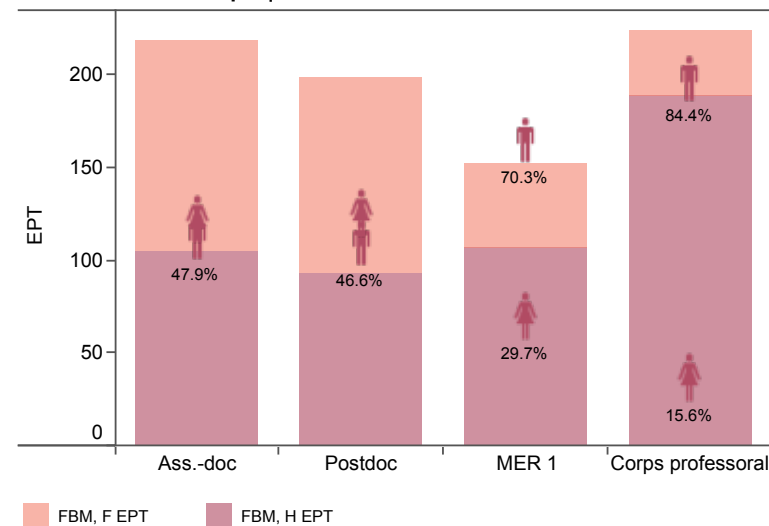


Le personnel académique dans les facultés | 2015

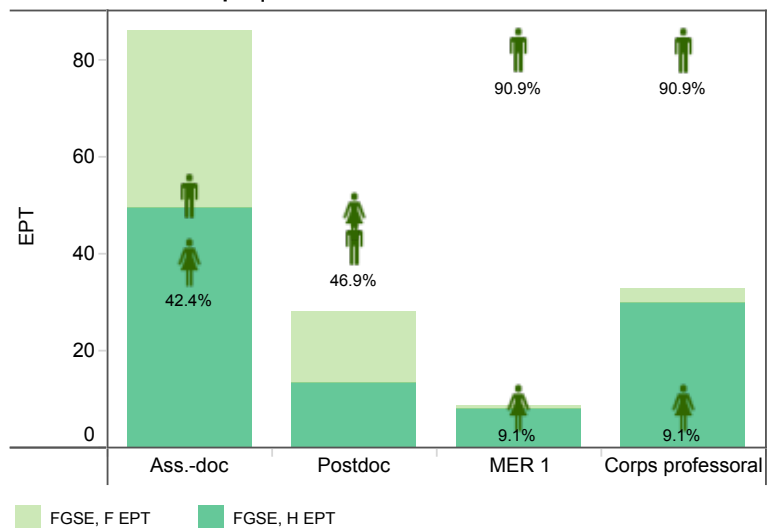
HEC | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015



FBM | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015

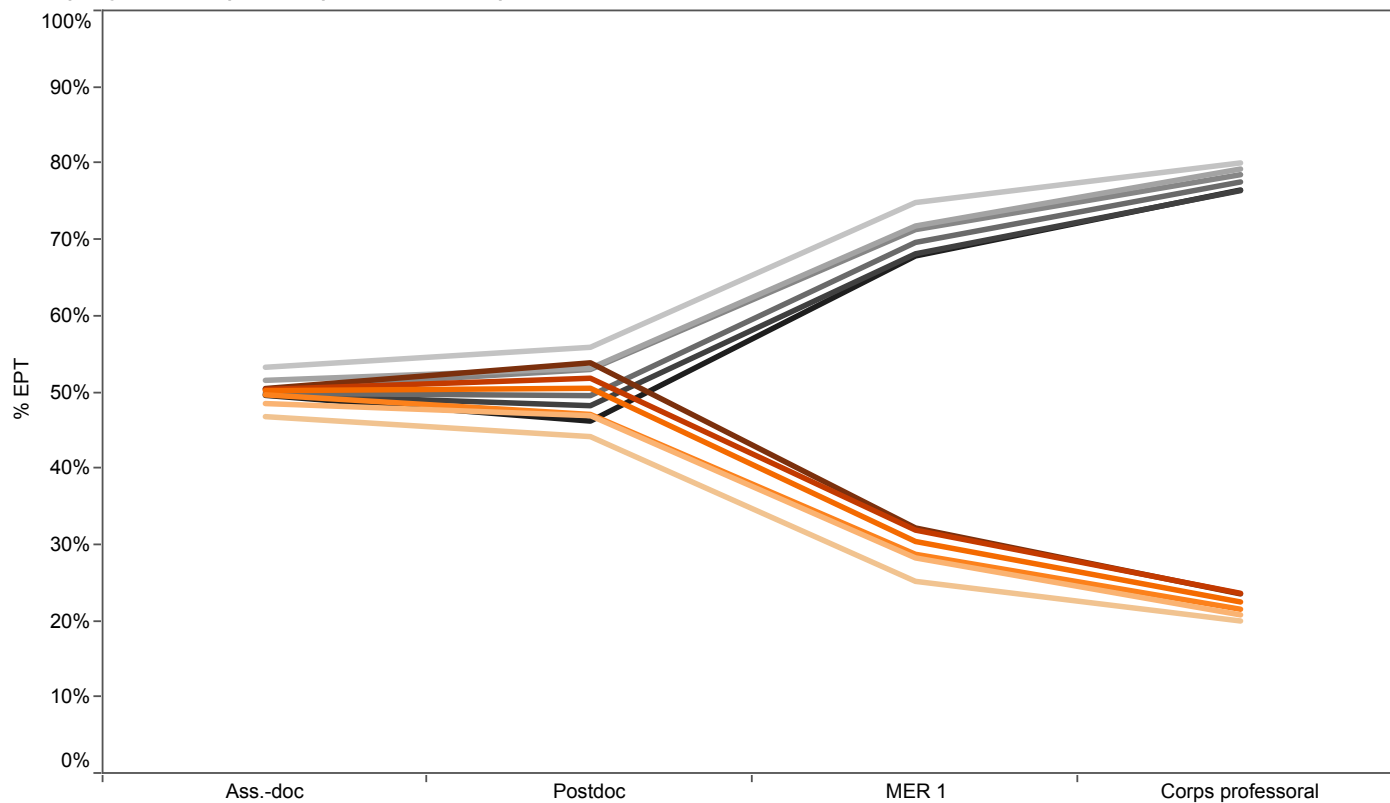


FGSE | Personnel académique | Nombre d'EPT selon le sexe et % | Selon la fonction académique | 2015



Tuyau percé à l'UNIL | 2010-2015

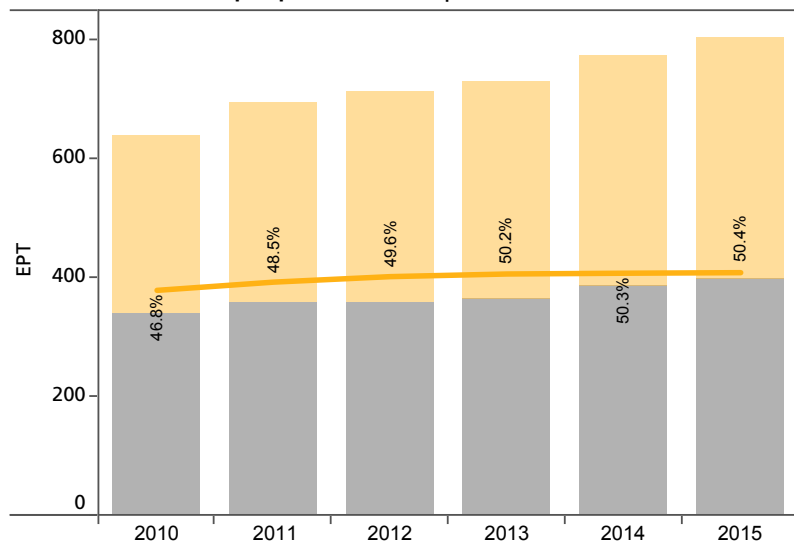
UNIL | Tuyau percé | % EPT | Selon le sexe | 2015



Source : UNISIS / BEC

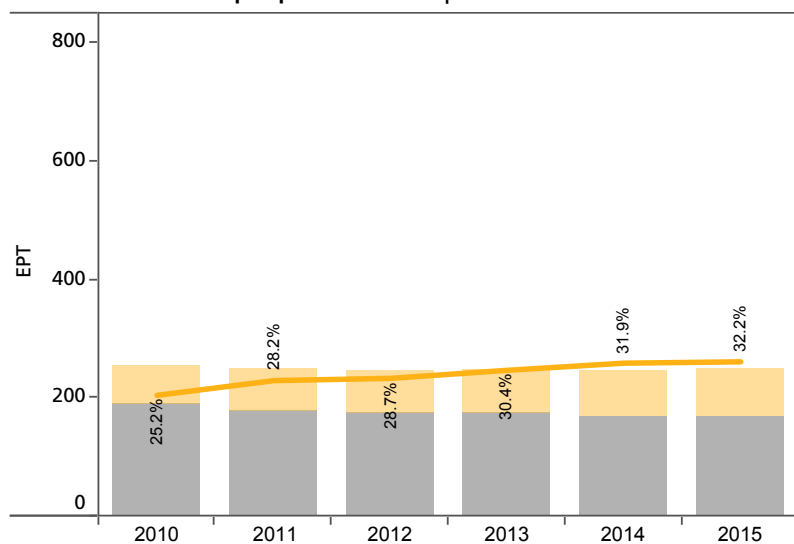
Le personnel académique selon les fonctions | 2010 - 2015

Assistantes-doctorantes et assistants-doctorants | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Evolution 2010-2015

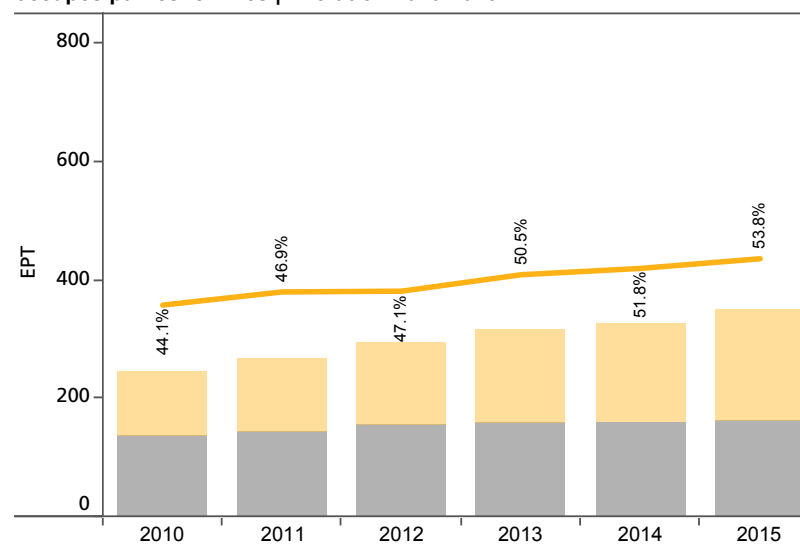


F EPT
H EPT
F %

Maîtres d'enseignement et de recherche de type 1 | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Evolution 2010-2015



Postdoctorantes et postdoctorants | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Evolution 2010-2015



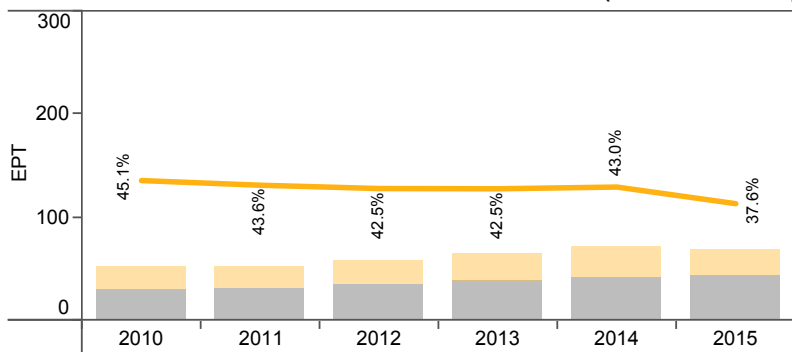
Source : UNISIS / BEC

Le corps professoral à l'UNIL selon les fonctions | 2010 - 2015

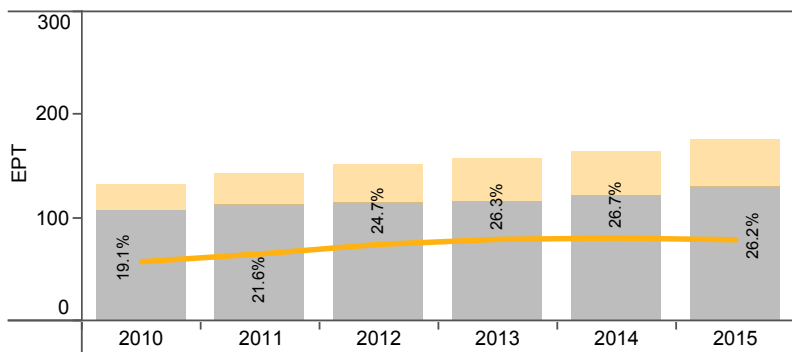
Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la fonction professorale | 2010-2015

F EPT
H EPT
F %

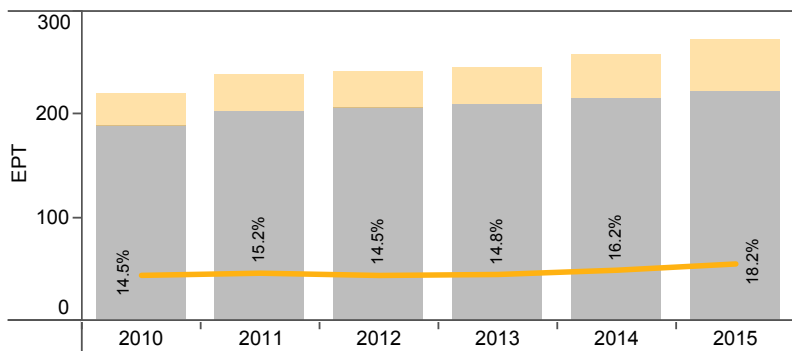
Professeur·e·s assistant·e·s (avec et sans PTC)



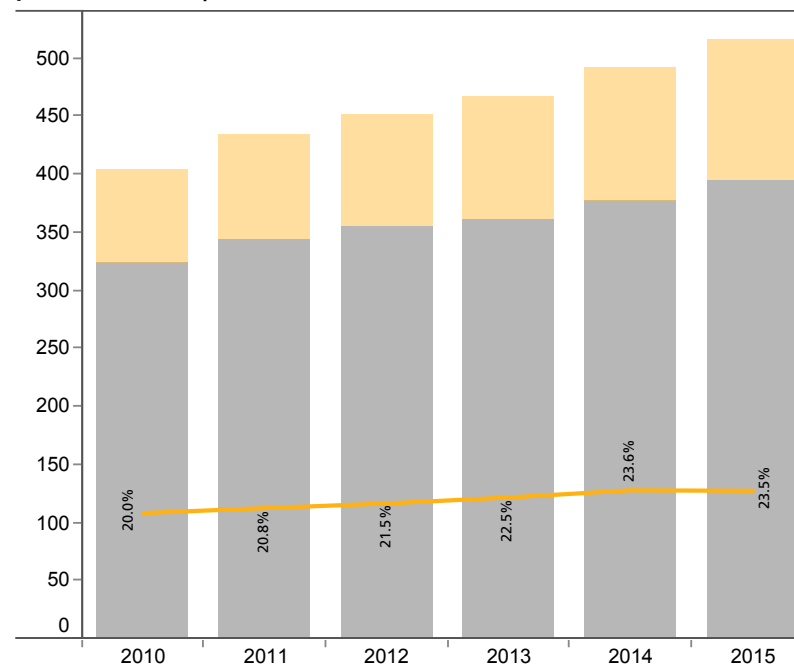
Professeur·e·s associé·e·s



Professeur·e·s ordinaires



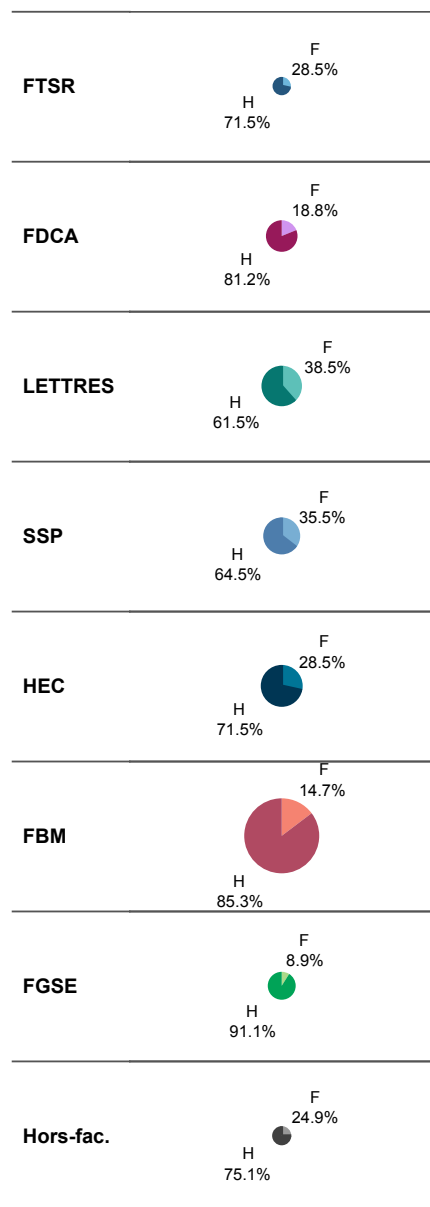
Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | 2010-2015



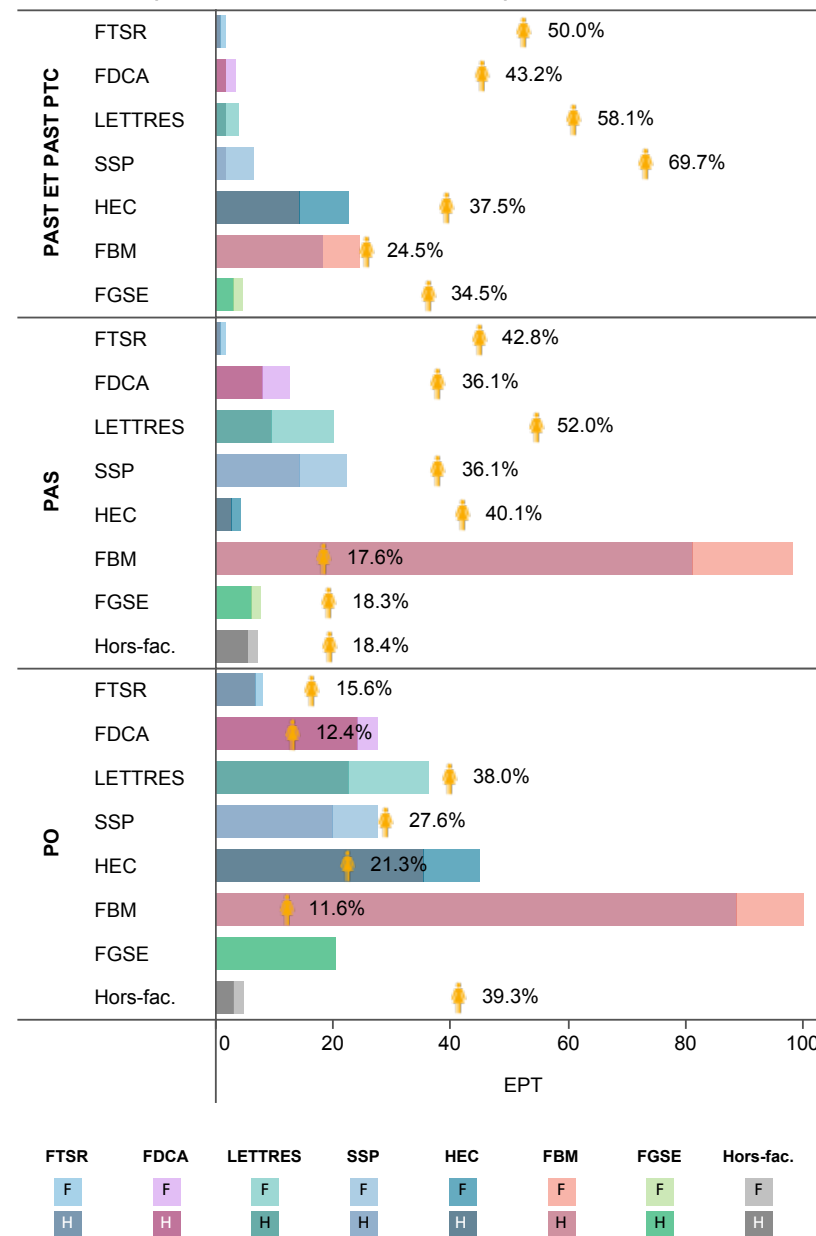
Source : UNISIS / BEC

Le corps professoral dans les facultés | 2010-2015

Corps professoral | % EPT | Selon le sexe et la faculté | 2015



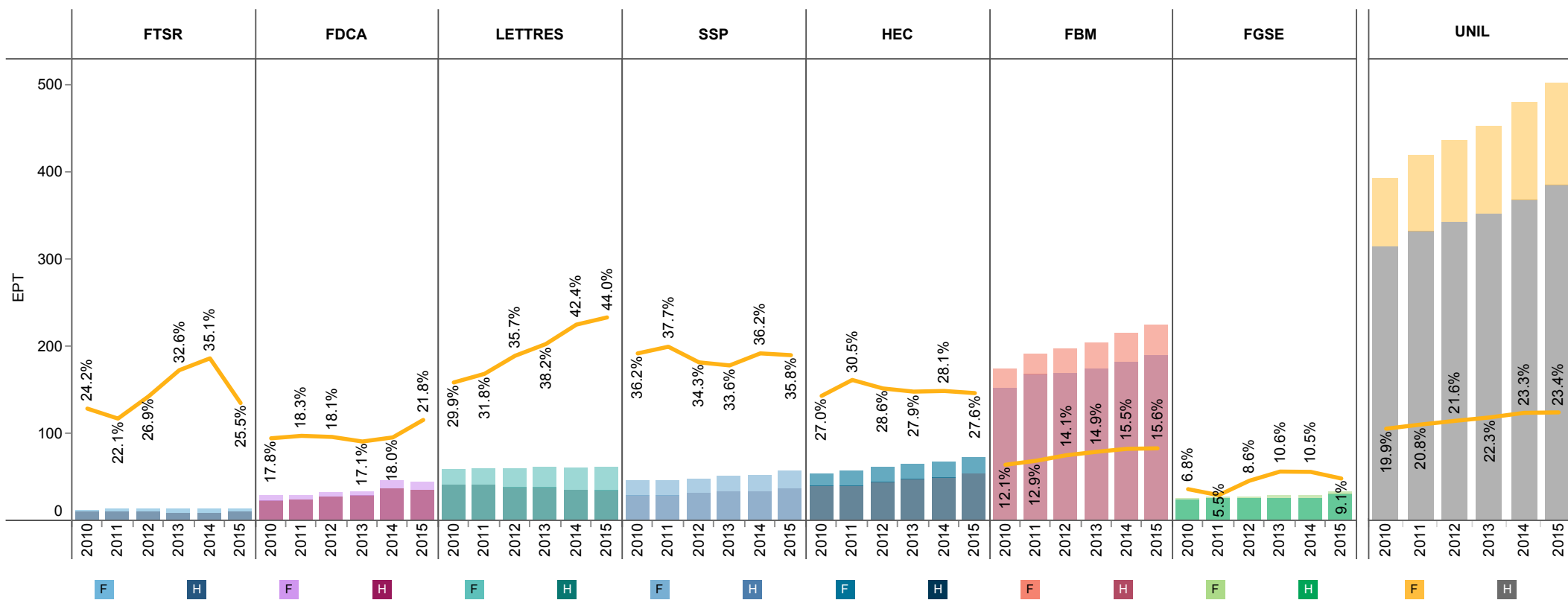
Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté et la fonction | 2015



Le corps professoral à l'UNIL et dans les facultés | 2010-2015

Corps professoral | Nombre EPT selon le sexe et % d'EPT occupés par les femmes | Selon la faculté | Evolution 2010-2015

F %



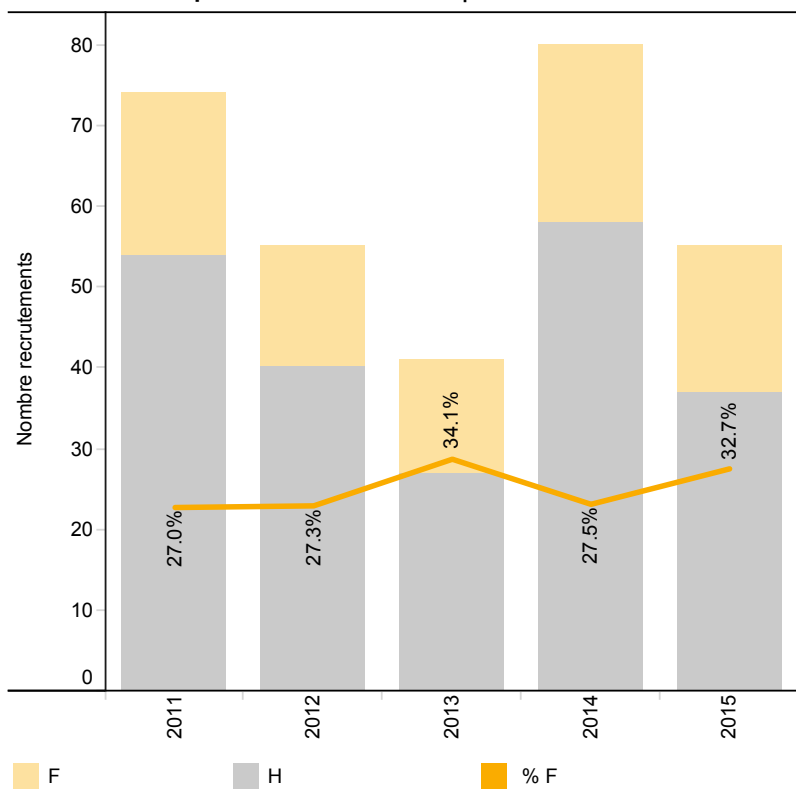
Source : UNISIS / BEC

Les recrutements professoraux à l'UNIL | 2011-2015

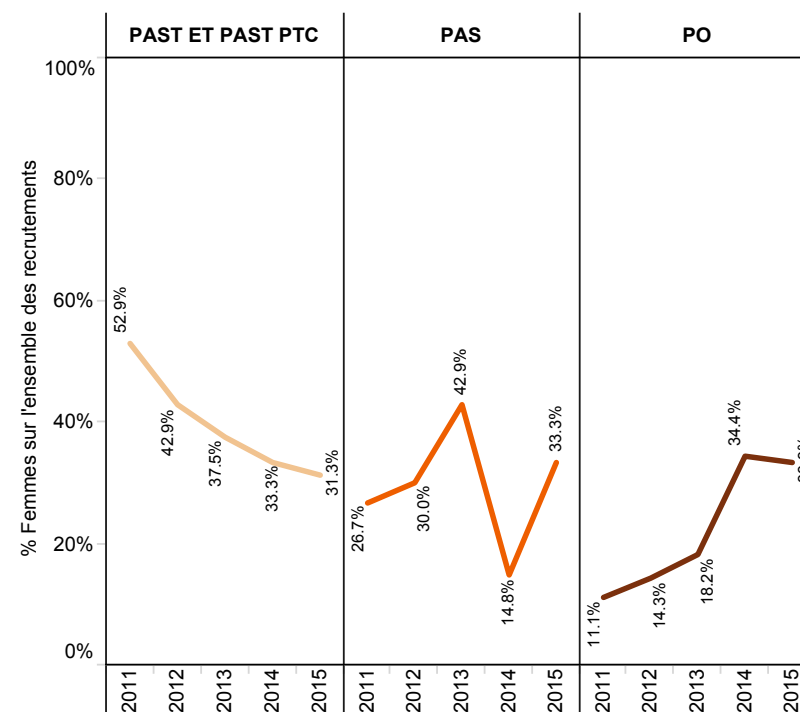
Entre 2011 et 2015, il y a eu 305 engagements à l'UNIL, dont 29.2% de femmes

Ces statistiques incluent les titularisations, les stabilisations, les promotions et les personnes nouvelles à des postes professoraux à l'UNIL

Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Evolution 2011-2015



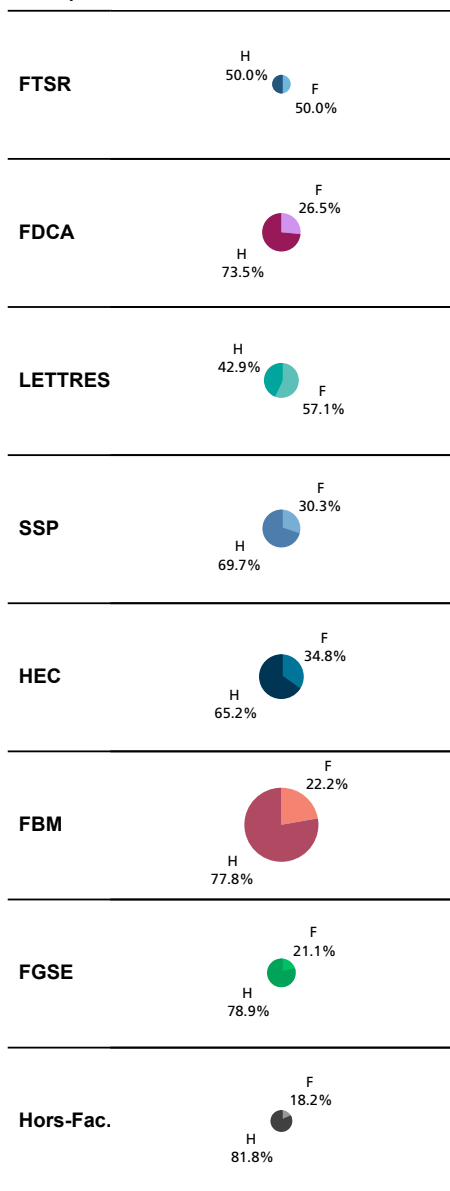
Recrutements professoraux | % de femmes parmi les recrutements | Selon la fonction au laquelle la personne est recrutée | Evolution 2011-2015



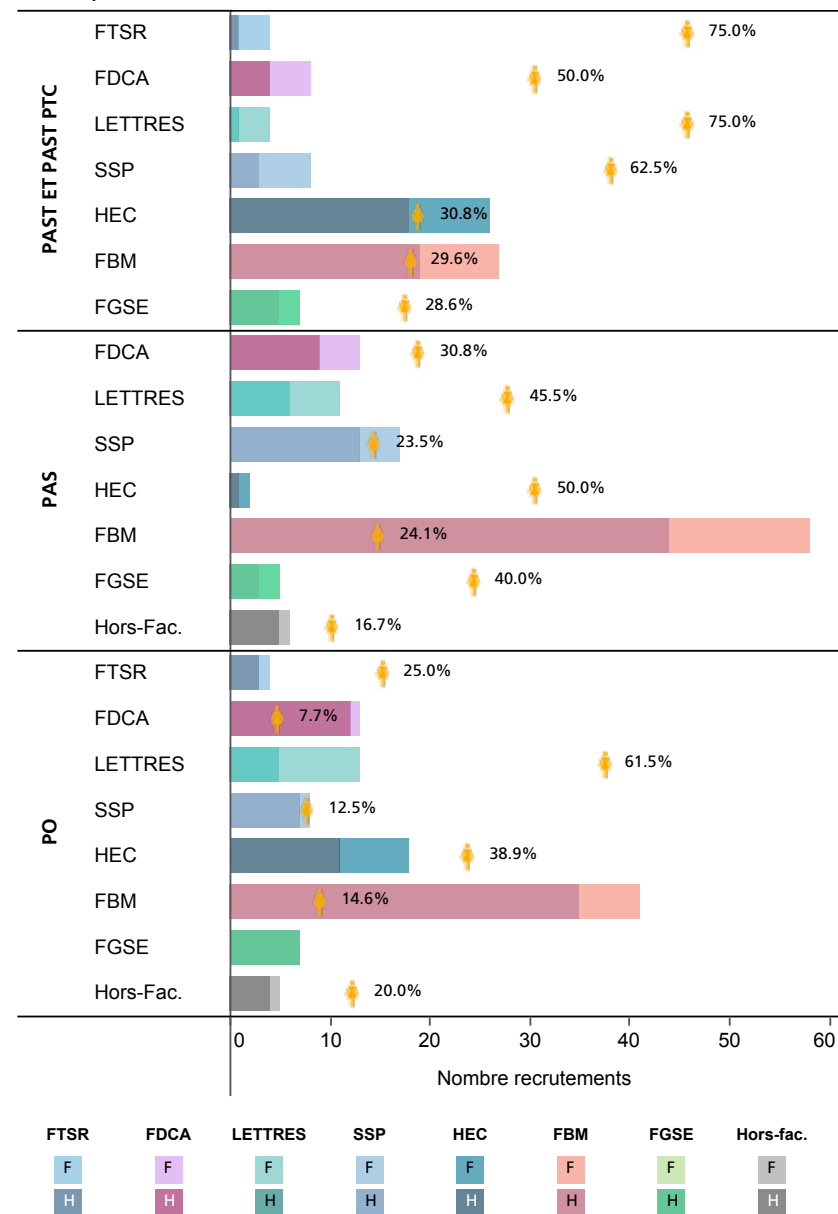
Source : UNISIS / BEC

Les recrutements professoraux dans les facultés | 2011-2015

Recrutements professoraux | % de recrutements selon le sexe et la faculté | 2011-2015

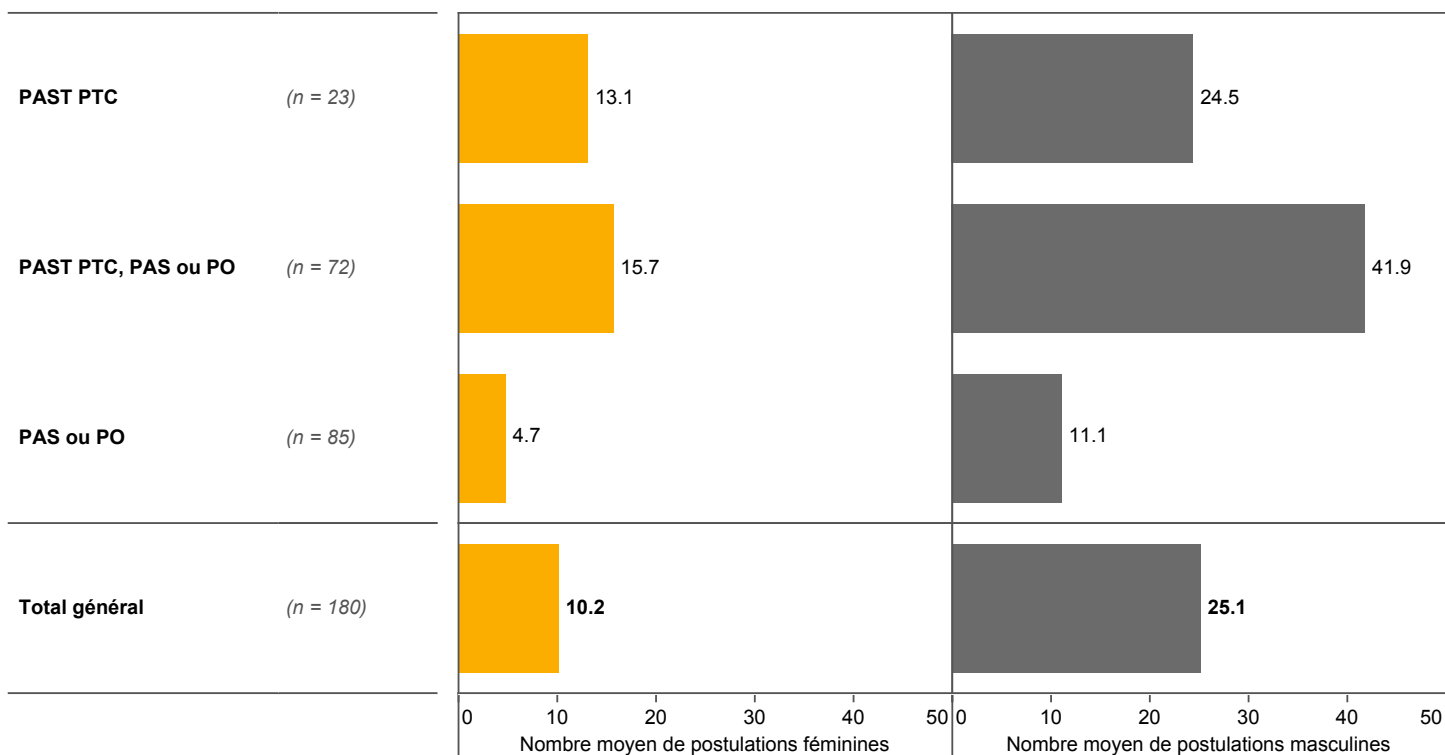


Recrutements professoraux | Nombre de recrutements selon le sexe et % de femmes parmi les recrutements | Selon la faculté et la fonction professorale | 2011-2015



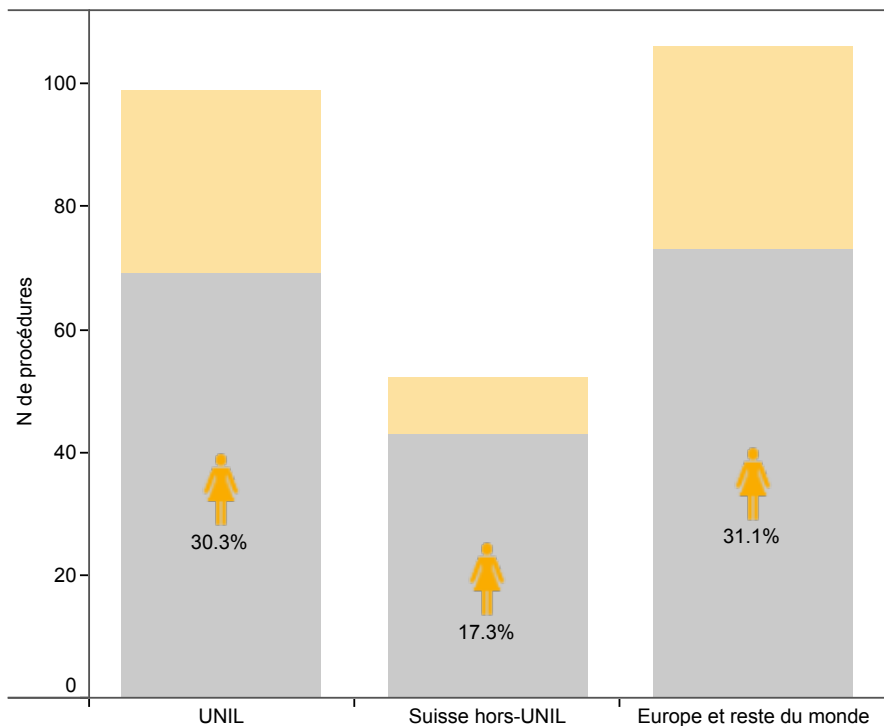
Nombre moyen de candidatures lors de la mise au concours de postes professoraux | 10/11-14/15

Candidatures lors de la mise au concours de postes professoraux | Selon le sexe des candidates et candidats et le type de poste mis au concours (3 cat.) | UNIL | 10/11-14/15



Le lieu du dernier emploi occupé avant la nomination - 10/11-14/15

Procédures de nomination | Nombre de nominations et % de femmes dans les nominations | Selon le sexe et le lieu du dernier emploi avant la nomination | 10/11-14/15



Procédures de nomination ayant vu le recrutement de personnes dont le dernier emploi était à l'UNIL | Nombre et % | Selon le sexe et la fonction précédente occupée | 10/11-14/15

	Femmes	Hommes	Total général
PhD	1 100.0% 3.3%		1 100.0% 1.0%
Postdoc	3 27.3% 10.0%	8 72.7% 11.6%	11 100.0% 11.1%
CC/PD	2 22.2% 6.7%	7 77.8% 10.1%	9 100.0% 9.1%
MER	11 31.4% 36.7%	24 68.6% 34.8%	35 100.0% 35.4%
PAST	9 40.9% 30.0%	13 59.1% 18.8%	22 100.0% 22.2%
Corps prof	2 18.2% 6.7%	9 81.8% 13.0%	11 100.0% 11.1%
Autre	2 20.0% 6.7%	8 80.0% 11.6%	10 100.0% 10.1%
Total	30 30.3% 100.0%	69 69.7% 100.0%	99 100.0% 100.0%

F Nbre H Nbre F %