

CONSEIL DE L'UNIVERSITE

Bâtiment : Château de Dorigny
1015 Lausanne

Procès-verbal

Séance ordinaire du 26 mars 2009

à 16h.15, à l'Amphimax, Auditoire 410, à Dorigny

Présidence : M. Jean-Pierre Dauwalder
Secrétaire : M. Jean-Tristan Michel

Direction : M. Dominique Arlettaz, recteur
Mme Danielle Chaperon, vice-rectrice
M. Philippe Moreillon, vice-recteur
M. Jean-Paul Dépraz, vice-recteur
M. Jacques Lanares, vice-recteur
M. Marc de Perrot, secrétaire général

Doyens : M. Lucas Baumgartner, FGSE
M. Pierre-Yves Brandt, Théologie

Excusés : Mme Anne Bielman Sanchez, Lettres
Mme Suzanne de Treuille, HEC
M. Laurent Moreillon, Droit
M. Alain Clémence, SSP
M. Patrick Francioli, FBM

Présents :

Antonakis John, Bonetti Josiane, Erb Maritza, Favre Anne-Christine, Felli Romain, Gaillard Benoît, Gisel Pierre, Goudet Jérôme, Herr Winship, Kuelling Anne-Laure, Leonardi Gabriele, Leresche Jean-Philippe, Ljubibratic Sarah, Luyet Anaïs, Michel Jean-Tristan, Nuzzo Elena, Pallazzo Guido, Péclard Antoine, Rizet Damien, Scapozza Cristian, Schild Laurent, Simond Marc, Vejdovsky Boris (23)

Excusés :

Adam Jean-Michel, Gilliard Nicolas, Grisel Etienne, Joseph Jean-Marc, Kemlin Guillaume, Panese Francesco, Tecon Robin, Usunier Jean-Claude, (8)

Ordre du jour

1. Formalités :
 - Désignation des scrutateurs-trices
 - Adoption du procès-verbal du 26 février 2009
 - Adoption de l'ordre du jour
2. Communications
 - de la Direction
 - du Président
 - des Commissions
3. Bilan intermédiaire de la Loi sur l'Université (LUL) :
 - résumé des débats
 - discussion complémentaire
 - priorités et mandats
4. Divers et interpellations
 - réponse de la Direction à l'interpellation Nuzzo/Herr
 - interpellation Felli

* * * *

Le Président ouvre la séance à 16h20.
Le quorum est atteint.

1. Formalités

Désignation des scrutateurs

MM. Antoine Péclard et Cristian Scapozza sont désignés scrutateurs pour la présente séance.

Adoption du PV de la séance 26 février 2009

Le Président donne la parole à M. Jean-Tristan Michel qui signale une erreur dans ledit PV. Concernant la révision de l'art. 32 RI sur le Conseil de discipline, c'est la Variante avec un suppléant par corps (soit 3 suppléants), et non un suppléant par membre (soit 6 suppléants) qui a été adoptée par le Conseil.

M. Cristian Scapozza signale également qu'il était présent mais avait oublié de signer le PV.

Il sera remédié à ces erreurs.

Sous réserve de ces deux corrections, le PV est adopté moyennant 0 voix contre et 2 abstentions.

Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté à l'unanimité.

2. Communications

- de la Direction

Concernant l'épidémie de rougeole, le Recteur informe le Conseil que la situation reste sérieuse. Une recrudescence de cas a été notée depuis la 11^{ème} semaine. A ce jour, l'on dénombre 39 cas dont 6 hospitalisations (d'une durée allant de 2 à 7 jours). La crainte d'une épidémie subsiste. Il rappelle que la rougeole a un taux de mortalité de 2 ‰, ce qui n'est pas rien. En coordination avec l'EPFL, l'Unil a mené une vaste campagne d'information et de vaccinations. A ce jour, 10'257 personnes ont répondu au questionnaire. Depuis le début de la semaine, l'Unil a procédé à 1'520 vaccinations et l'EPFL à 1'859. En ajoutant les quelques 1'200 personnes vaccinées lors d'une campagne précédente (et 500 à 600 du côté de l'EPFL), nous avons un nombre important de personnes vaccinées. Toutefois, la population du campus se monte à quelques 14'500 personnes et il y a à ce jour près de 4'000 personnes qui n'ont pas encore répondu ; il est impératif que cela soit fait. Les deux points de vaccinations du campus resteront ouverts toute la semaine, et un la semaine prochaine. Le Recteur remercie des efforts fournis.

A la question du Professeur John Antonakis, le Recteur explique que lorsqu'il restera peu de monde n'ayant pas répondu au questionnaire, elles seront directement contactées, mais c'est actuellement impossible, le nombre est encore trop important.

M. Marc de Perrot précise que c'est le bon déroulement des activités de l'Université, tant festives que les colloques, cours et examens, qui peut être remis en cause en cas de nouvelle recrudescence de cas de rougeole. Ces mesures ne sont pas décidées par l'Université mais par le Médecin Cantonal.

A la question du Professeur Laurent Schild, le Recteur informe le Conseil qu'il n'y a pas de cas sur le site du Bugnon mais, du fait des interactions entre le Bugnon et le Campus de Dorigny, ils sont également concernés.

Au nom du Conseil, le Président remercie la Direction de ses efforts et la félicite de sa diligence.

Quant à la 2^{ème} communication, elle porte sur la finalisation de la convention entre l'Unil et l'EPFL pour l'enseignement de la finance. L'EPFL a trois professeurs dans cette branche et vient d'en nommer cinq autres, des professeurs assistants pour la plupart. L'Unil, au sein de HEC, a une dizaine de professeurs, trois autres nominations sont en cours. La Direction pense qu'il est important de bien régler la complémentarité entre les deux institutions. L'Unil se concentrerait sur la micro et la macroéconomie et l'EPFL sur les aspects plus mathématiques.

- du Président

Le Président signale qu'il a reçu un message du Secrétaire général de l'Université à propos du *Dies Academicus* qui aura lieu le 29 mai mais l'après-midi seulement.

Le Président signale ensuite, concernant le calendrier 2009-10 du Conseil, qu'après entente avec la Direction, le Conseil aura lieu le 20 mai 2010 et non le 27. Cette séance portera sur la discussion du Budget.

La troisième communication porte sur l'élection des suppléants au Conseil de Discipline. Comme la composition de cette Commission sera renouvelée lors de la séance de septembre prochain, le Président suggère que, pour la fin de cette année académique, les candidatures soient faites par ou à travers les membres du Conseil. Pour les élections de septembre, un appel plus général à la Communauté universitaire sera lancé.

- des Commissions

La Commission Législative n'a pas de communication.

La Commission des Finances et de Gestion n'a pas de communication.

3. Bilan intermédiaire de la Loi sur l'Université (LUL)**Résumé des débats**

Le Président présente brièvement le travail du Bureau suite à la discussion du 26 février dernier : les différentes propositions ont été présentées sous forme de tableaux, l'un avec des questions urgentes, plus ponctuelles, qui pourraient être insérées dans l'actuelle modification de la LUL, et l'autre avec des questions d'ordre plus générales qui pourront être soumises au Conseil d'Etat lors d'une prochaine modification d'envergure de la LUL, par exemple pour MEDUNIL.

Il s'agit aujourd'hui de discuter de ces tableaux, éventuellement de les préciser et de les compléter ; il s'agit enfin de décider de la suite à donner à ces travaux, de nommer des groupes de travail, faire appel à un expert externe ou confier certains de ces points à la Commission Législative.

Discussion complémentaire

La discussion est ouverte. Elle est vive et animée.

Le Président informe le Conseil que tant la Commission Législative que Mme Françoise Grize (Service juridique) ont été consultées sur la définition des instruments à disposition du Conseil, plus précisément les « interpellation », « résolution » et « proposition ». C'est une question particulièrement importante aux yeux du Bureau.

Les résultats de la discussion se trouvent dans le tableau mis en annexe (annexe 1). Les points modifiés par rapport à la proposition initiale du Bureau y figurent en *italique*.

Priorités et mandats

Un point (droit à l'honorariat) est déjà intégré dans la modification actuelle de la LUL. Le Conseil doit se prononcer sur trois points qui peuvent être abordés lors d'une modification de textes (définition du PAT, compétences en matière d'égalité et instruments attribués au Conseil) et les treize autres points seront soumis à un groupe de travail qui aura pour tâche de guider et diriger un expert externe.

Afin de préciser le champ d'étude dudit groupe de travail, la Commission Législative et le Bureau vont se rencontrer pour une séance commune. Le résultat sera soumis au Conseil lors de sa séance d'avril.

4. Divers et interpellations**Réponse de la Direction à l'interpellation Nuzzo/Herr**

M. le vice-recteur Philippe Moreillon présente au Conseil la réponse à l'interpellation Nuzzo/Herr (annexe 2), détaillant et précisant le document qui avait été remis au Conseil pour la séance d'aujourd'hui.

Il précise que le poste de délégué-e à l'Égalité est en train d'être repourvu.

Le Professeur Winshipp Herr et Mme Elena Nuzzo remercient la Direction, en particulier M. le vice-recteur Philippe Moreillon, pour la réponse apportée, tout en signalant leur désaccord sur certains points. La Commission de l'Egalité se penchera sur le rapport du vice-recteur Philippe Moreillon et en reparlera avec lui.

Interpellation Felli

M. Romain Felli présente brièvement son intervention, signalant qu'il est le porte-parole de plusieurs de ses collègues de la Faculté des SSP.

Le Recteur signale qu'il n'a pas de réponse immédiate à dite interpellation mais qu'il peut préparer une réponse écrite pour la prochaine séance du Conseil.

Divers

En réponse à la question posée par M. Antoine Péclard, le Recteur répond que la demande de crédit pour Géopolis (ex-usine LEU) est partie et que le Grand Conseil y répondra avant l'été. L'objectif reste l'ouverture du bâtiment pour la rentrée 2012.

En réponse à la question posée par le Professeur Jean-Philippe Leresche, le Recteur répond que les consultations pour MEDUNIL sont terminées, le groupe de travail est en train de les dépouiller. L'objectif est de transmettre au Conseil d'Etat des propositions pour la mi-juin au plus tard.

Le Président remercie chaleureusement l'assemblée et lève la séance à 18h40.

Le Président

Le Secrétaire

Jean-Pierre Dauwalder

Jean-Tristan Michel

Lausanne, le 21 avril 2009

Annexe 1.

Tableau synoptique après discussion au Conseil de l'Université du 26 mars 2009

No nouveau	No ancien	Thème	Expert externe	Commission	Législative	Conseil de l'Université
QUESTIONS A TRAITER RAPIDEMENT						
I	9	Par rapport aux instruments d'intervention attribués au Conseil de l'Université par la LUL (interpellation, proposition, résolution) ainsi qu'au droit d'amender les documents de sa compétence, il faudrait clarifier les modes d'usage respectifs. <i>Travail déjà en cours au sein de la Commission législative</i>		X		X
II	3	La FBM, par son doyen, a souligné que la durée de 12 ans, requise pour l'honorariat est trop longue, surtout lorsqu'il s'agit d'engager comme professeur des personnes au sommet de leur performance académique, en fin de carrière. <i>Point déjà accepté par le département dans le toilettage.</i>				X
III	6	Il faut définir le Personnel administratif et technique (PAT) dans la LUL.		X		X
IV	15	Les articles 14 et 81 de la LUL réfèrent au respect de l'égalité des chances. Cependant, ni la LUL, ni le RALUL, ni le RI règlent la composition de la Direction, des Décanats, des Commissions ou des Conseils de l'Université ou des Facultés par rapport à la représentation des genres et de mandats conciliables avec des charges familiales. <i>Demander une modification du RALUL (art. 2 alinéa n et o) pour intégrer des compétences en matière d'égalité des chances dans le RI.</i>		X		X
QUESTIONS DE REFLEXION						

GENERALE

V	1	La durée de l'engagement des maîtres-assistants est trop courte pour former des bons chercheurs, il faudrait augmenter cette durée de 1 an à 2 ans (l'ancien système) - arriver à une durée totale de 5 à 6 ans. <i>Autres questions sous-jacentes: charges attribuées au poste, ... Qu'est-ce qui est défini par la fonction de MA?</i>	X	X
VI	2	Les MER, de facto, font davantage partie du Corps professoral, de par leur fonction et leurs préoccupations au sein des facultés, alors que la loi les range dans le Corps intermédiaire. <i>Qu'est-ce qui définit la fonction de MER?</i>	X	X
VII	4	La durée des engagements d'assistant (le « 1+2+2 ») a été également critiquée, notamment s'agissant de personnes engagées sur fonds externes, parce qu'il est souvent difficile d'obtenir des fonds pour aussi longtemps.	X	X
VIII	5	Le plagiat et la fraude ne concernent pas uniquement les étudiant-e-s, mais aussi le Corps intermédiaire et le Corps professoral. Il faudrait adapter l'art. 77 de la LUL et d'autres articles qui s'y réfèrent et les règles et possibilités de sanction.	X	X
IX	7	Les statuts des doctorant-e-s sur fonds externes et des bénéficiaires de subsides FNS (p.ex. Prof. boursier, MA Ambizione) sont à mettre dans la LUL, et ne plus à régler par simple directive. Il faut résoudre deux problèmes : le rattachement aux différents corps et la révocation à tout moment.	X	X
X	8	Il faut définir les nouveaux statuts "intermédiaires" (p.ex chargés de cours, collaborateurs scientifiques) dans la LUL et/ou les règlements, notamment en ce qui concerne leur représentation au niveau des facultés et de l'université. <i>Questions 7 et 8 regroupées: nécessité de répertorier les différents statuts, voir les doublons et définir lesquels sont intégrés à quel</i>	X	X

corps.

XI	10	Tant la Direction que les Décans n'ont plus de réels « contre-pouvoirs » en face, vu que tant le Conseil de l'Université que les Conseils de faculté ont vu leurs compétences fondre, à tel point que le terme de « simple Chambre d'enregistrement » a rencontré une forte approbation au sein du Conseil	X	X
XII	11	Perte du sentiment d'identification du Corps professoral (et du CI ?) avec l'Université, que certains lient au manque d'information et à la perte de pouvoir décisionnel des professeurs, notamment au sein tant des Conseils de faculté que du Conseil de l'Université; ce qui pose la question de la représentation (est-elle appropriée ?).	X	X
XIII	12	Augmenter la représentation du Personnel administratif et technique (PAT) au sein du Conseil de l'Université. Ne serait-il pas légitime qu'il y ait un-e représentant-e PAT pour chacune de ces facultés, ce qui porterait leur nombre à 8 personnes ? Cela équilibrerait davantage leur représentation par rapport au CI et surtout par rapport à la représentation des étudiants.	X	X
XIV	13	Faut-il limiter le nombre de mandats du Recteur et/ou des membres de la Direction ?	X	X
XV	14	La promotion au sein de l'Université reste exceptionnelle, ce que déplore la FBM, car former des chercheurs pour les voir partir n'est pas toujours évident. La FBM reconnaît cependant que le système des mises au concours a son sens, mais se demande s'il n'est pas possible de le relativiser dans certains cas.	X	X
XVI	16	La question des directives : Qu'est-ce qui peut ou ne peut pas faire l'objet d'une directive ? Certaines directives ne devraient-elles pas être débattues au Conseil de l'Université ?	X	X
XVII	17	Comparaison entre l'actuelle et l'ancienne Loi sur l'Université de Lausanne. <i>Travail déjà commencé au</i>		X

Annexe 2.

**Réponse de la Direction
à l'interpellation concernant le Programme fédéral pour
l'égalité des chances: Objectif "une sur quatre":
comment atteindre le 25% de femmes professeures en 2012
(5 mars 2009)**

La Direction a pris connaissance avec grand intérêt de l'interpellation déposée par Mme Elena Nuzzo et M. Winship Herr au Conseil de l'Université. Elle rappelle qu'elle a placé la promotion de l'accès des femmes aux postes académiques parmi les objectifs de son plan stratégique pour la période 2006-2011. Par conséquent, elle soutient totalement les buts du Programme fédéral pour l'égalité des chances qui vise à augmenter la proportion de femmes au sein du corps professoral des universités suisses, en particulier de l'UNIL.

1. Taux de femmes parmi le corps professoral**1.1. Introduction**

Le seul moyen de faire évoluer cette proportion consiste à agir sur les nouveaux engagements de professeurs, puisque l'on ne peut pas avoir d'effet sur les professeurs en fonction. Le point 3.3.3 du pan stratégique de l'UNIL impose que la part de femmes parmi les professeurs nommés soit d'un quart au minimum. Cela indique bien que ce taux de 25% est un minimum mais que la Direction souhaite qu'il soit plus élevé. En revanche, la Direction ne se satisfera pas d'un taux inférieur à 25%. Pour rappel, les nominations professorales qui ont eu lieu au cours de la dernière année académique, soit pour une entrée en fonction entre le 1^{er} août 2007 et le 31 juillet 2008, ont été les suivantes:

Statut	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Professeur ordinaire	5	3	8	37.5%
Professeur associé	9	2	11	18.2%
Professeur assistant	6	5	11	45.5%
Total	20	10	30	33.3%

1.2. Situation actuelle

Pour mieux analyser les statistiques actuelles et l'évolution pour les années 2009 à 2012, il faut d'abord préciser quels types de professeurs il faut prendre en compte. De l'avis de la Direction, l'analyse doit tenir compte des professeurs ordinaires, des professeurs associés (mais uniquement ceux engagés à un taux d'au minimum 50%) et des professeurs assistants, alors que les professeurs assistants ne sont pas considérés par le Programme fédéral pour l'égalité des chances. Dans sa politique générale, la Direction prend en compte les professeurs assistants car ce sont des professeurs à part entière, qui conduisent des projets de recherche, qui dirigent des thèses et qui assument de manière autonome des responsabilités d'enseignement. De plus, ce sont eux qui constitueront le corps professoral de demain. Cela est d'autant plus vrai qu'une part importante des professeurs assistants sont engagés en pré titularisation conditionnelle.

La réalité des chiffres est la suivante. A ce jour, le nombre de professeurs de l'UNIL est :

Statut	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Professeur ordinaire	190	29	219	13.2%
Professeur associé (min. 50%)	105	22	127	17.3%
Professeur assistant	38	26	64	40.6%
Total	333	77	410	18.8%

1.3. Postes à repourvoir d'ici 2012

Il y a 48 postes de professeur ordinaire et de professeur associé (min. 50%) qui se libéreront par départ à la retraite d'ici au 31.12.2012, répartis comme suit :

Statut	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Professeur ordinaire	34	2	36	5.6%
Professeur associé (min. 50%)	10	2	12	16.7%
Total	44	4	48	8.3%

Ce tableau ne mentionne pas d'éventuelles créations de postes, ni les postes dont le titulaire a déjà pris sa retraite et qui sont en cours de repourvue.

Les postes de professeur assistant étant précaires, leur renouvellement est plus rapide. Pour comprendre l'évolution globale de la situation, partons du principe que leur répartition entre hommes et femmes reste identique à la situation actuelle (il est fort probable que le taux de femmes parmi les professeurs assistants augmente au cours des prochaines années). Dans cette hypothèse, si les postes du tableau ci-dessus étaient repourvus avec une proportion de 25% femmes et 75% d'hommes, on obtiendrait en 2012 une proportion de femmes de 20.7%, inférieure à l'objectif du Programme fédéral pour l'égalité des chances :

	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Nombre de professeurs	325	85	410	20.7%

Même si les engagements étaient faits de manière paritaire 50% d'hommes et 50% de femmes, on n'atteindrait pas non plus - mais presque - ces objectifs car on obtiendrait le corps professoral suivant en 2012 :

	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Nombre de professeurs	313	97	410	23.7%

L'objectif de la Direction est non seulement de tendre vers les objectifs du Programme fédéral de l'égalité, tout en restant réaliste, mais surtout de viser un accroissement durable de la proportion de femmes au sein du corps professoral. A cet effet, il convient de procéder à une analyse plus fine de la situation à l'intérieur de l'Université.

1.4. Analyse détaillée du corps professoral

Le détail par faculté est actuellement le suivant :

Faculté	Total	Prof. hommes	Prof. femmes	% femmes	Postes à pourvoir
---------	-------	--------------	--------------	----------	-------------------

					→ 2012
Théologie et sc. des religions	12	8	4	33.3%	3
Droit et sciences criminelles	31	26	5	16.1%	1
Lettres	60	44	16	26.6%	9
SSP	46	28	18	39.1%	5
HEC	51	41	10	19.6%	3
Géosciences et environnement	26	24	2	7.6%	1
Biologie et médecine	184	162	22	11.9%	26
Total UNIL	410	333	77	18.8%	48

On constate que le taux de femmes au sein du corps professoral est très variable, que certaines facultés où il est particulièrement faible n'ont aucune marge de manœuvre d'ici 2012 et que des effets correctifs sont principalement attendus des facultés où les repourvues de postes prévues d'ici 2012 sont nombreuses, c'est-à-dire principalement en FBM.

Si l'on regarde le cas de la FBM de manière plus précise, il convient de rappeler qu'elle est divisée en deux sections, la Section des sciences fondamentales avec un taux de femmes professeures de 19.1% et 4 postes à repourvoir, et la Section des sciences cliniques avec un taux de femmes professeures de 7.8% et 22 postes à repourvoir. Il est utile de rappeler que les professeurs de la Section des sciences cliniques sont formellement engagés par le CHUV et reçoivent un titre professoral de l'UNIL.

Ainsi, on peut distinguer pour l'ensemble de l'Université deux catégories de professeurs, ceux dont l'autorité d'engagement est l'UNIL et ceux dont l'autorité d'engagement est le CHUV: la première catégorie est composée de tous les professeurs des Facultés de théologie et de sciences des religions, de droit et des sciences criminelles, des lettres, des SSP, des HEC, des GSE et de la Section des sciences fondamentales de la FBM; la seconde comprend les professeurs de la Section clinique de la FBM. On obtient le constat suivant:

Statut	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Engagement UNIL				
Professeur ordinaire	135	27	162	16.7%
Professeur associé (min. 50%)	58	17	75	22.7%
Professeur assistant	33	24	57	42.1%
Total UNIL	226	68	294	23.1%
Engagement CHUV				
Professeur ordinaire	55	2	57	3.5%
Professeur associé (min. 50%)	47	5	52	9.6%
Professeur assistant	5	2	7	28.6%
Total CHUV	107	9	116	7.8%

On constate que le taux de femmes professeures pour la partie supérieure du tableau est proche du taux visé pour 2012, ce qui est loin d'être le cas pour la partie inférieure. Pour information, les 30 nominations professorales dont l'entrée en fonction est intervenue entre le 1^{er} août 2007 et le 31 juillet 2008 ont été faites par l'UNIL pour 23 d'entre elles (dont 10 femmes, soit 43.5%) et par le CHUV pour les 7 autres (dont aucune femme).

Pour ce qui concerne l'évolution du corps professoral d'ici 2012, on note que parmi les 48 professeurs ordinaires et associés (min. 50%) qui prendront leur retraite d'ici là, 26 (dont 2 femmes) sont engagés par l'UNIL et 22 (dont 2 femmes) par le CHUV.

1.5. Objectifs pour la période 2009 - 2012

Pour la première catégorie de professeurs, ceux dont l'autorité d'engagement est l'UNIL, si les repourvues des 26 postes se faisaient avec 8 femmes et 18 hommes, soit selon une proportion de **30% de femmes** et 70% d'hommes, on obtiendrait le corps professoral suivant qui correspond à l'objectif fixé :

Engagement UNIL	Hommes	Femmes	Total	% femmes
Nombre de professeurs	220	74	294	25.2%

En revanche, la situation des professeurs dont l'autorité d'engagement est le CHUV est très différente. En effet, il faudrait que tous les postes libérés soient repourvus par des femmes pour atteindre 29 professeures sur un total de 116, soit 25%. Cela est bien sûr irréaliste.

En conclusion, la Direction est d'avis que l'attitude suivie actuellement par l'UNIL est raisonnable et qu'il faut garder pour objectif la nomination de 30% de femmes parmi les postes à repourvoir dont l'autorité d'engagement est l'UNIL. L'effort principal doit en revanche être porté sur la Section des sciences cliniques de la FBM. Ce point a été discuté le 14 janvier dernier avec la Direction du CHUV qui s'est montrée consciente du problème et ouverte à y porter une attention déterminée, même s'il est indiscutable que la situation est délicate en Section des sciences cliniques car le nombre de candidatures à des postes professoraux est souvent très faible et que les candidatures féminines y sont rares.

2. Les mesures proposées dans la brochure "sept ans, l'âge de raison ? "

La Direction a pris note du contenu de la brochure et des propositions qui y sont faites. Comme demandé dans l'interpellation, des commentaires plus élaborés concernant ces propositions sont explicités ci-dessous. Toutefois, la Direction souhaite rappeler qu'il s'agit bien de propositions, et qu'elles doivent être mises dans un contexte global de faisabilité, d'éthique professionnelle, et de performance de l'institution. Ce contexte comprend à la fois des contraintes (par ex. nombre de départs à la retraite) et des opportunités (par ex. nouveaux postes ou flexibilité dans le calendrier des engagements).

La brochure « sept ans, l'âge de raison ? » présente un total de 14 propositions de mesures, dont 8 relèveraient de la Direction et 6 des Facultés. Ces propositions sont commentées une à une dans ce qui suit.

2.1 Propositions de mesures relevant de la Direction

2.1.1. Identifier les besoins en main d'œuvre pour les quatre prochaines années et lister les postes professoraux où les femmes sont sous-représentées

Les sections qui précèdent identifient à la fois le nombre de postes à renouveler d'ici 2012, et les secteurs en déficit, i.e. surtout les postes de cadres en médecine clinique. Cette analyse souligne en particulier deux aspects, qui sont essentiels aux actions futures de l'égalité des chances, à savoir (i) l'égalité des chances dans les procédures de recrutement et (ii) la mise en œuvre de mesures facilitatrices pour les femmes (cf point 2.1.4 ci-dessous).

Comme montré dans les tableaux des sections précédentes, l'égalité genre dans les recrutements est étroitement liée aux générations auxquelles on s'adresse. En effet, lorsque l'on recrute aux niveaux de professeur ordinaire ou de professeur associé, on s'adresse à des candidat(e)s généralement âgé(e)s de plus de 40 ans, qui reflètent un marché de postulant(e)s ayant fini leurs études il y a plus de 15 ans. Dans ce cas, la proportion de candidatures féminines est encore relativement faible (rarement plus de 20%) et le nombre de nominations féminines reste à cette image, malgré une tendance à la sélection positive ces dernières années (cf. tableau de la page 55 de la brochure citée en marge).

En revanche, lorsque le recrutement se fait au niveau de professeur assistant, dont près de la moitié sont maintenant engagés en pré titularisation conditionnelle à l'UNIL, les candidats ont entre 30 et 40 ans, et la proportion de nominations féminines est de plus de 40% depuis déjà plusieurs années. Ces chiffres sont non seulement réjouissants sur le plan de l'égalité des genres, mais reflètent aussi le résultat des actions menées ainsi que l'augmentation continue du nombre d'étudiantes et de doctorantes depuis ces dernières décennies.

La Direction connaît donc, en temps réel, le nombre de ses professeurs, leurs proportions en termes de genre, et la projection de ceux qui partiront à la retraite dans les années qui viennent. Actuellement il ne s'agit pas de 120 postes d'ici 2011, comme suggéré dans la brochure, mais de 48 postes (si l'on ne tient compte que des professeurs ordinaires et associés à plus de 50%), dont près de la moitié en médecine clinique, où les efforts les plus importants doivent être envisagés. Toutefois ces chiffres ne sont pas définitifs dans la mesure où les départs inopinés et la création de postes nouveaux sont une constante de la vie des Facultés.

En conclusion de ce point, la Direction connaît donc bien ses effectifs et leurs faiblesses, et suit l'évolution des nominations et de la relève à cet égard. Elle salue tous les efforts qui ont été fournis depuis plusieurs années pour l'égalité des genres et apprécie leurs résultats visibles dans la dynamique actuelle. Elle reste néanmoins vigilante quant à l'évolution et aux contraintes de la médecine clinique.

2.1.2 Définir des objectifs numériques par Facultés

Au-delà de fixer des objectifs numériques, le problème est plutôt d'en vérifier l'applicabilité. L'objectif numérique idéal pour l'UNIL est une proportion égale de femmes et d'hommes dans le corps professoral, à atteindre le plus rapidement possible. Mais les contingences varient considérablement d'une Faculté à l'autre. Par exemple, les « petites » Facultés ayant relativement peu de professeurs ont un tournus qui ne permettra pas d'augmenter sensiblement la proportion de femmes d'ici 2012, simplement par manque de postes ouverts. Ces contraintes sont parfaitement comprises au niveau de la Direction, et sont explicitées dans les rapports des « commissions de planification académique » (CPA) rédigés par les Facultés. Les rapports des CPA décrivent les futurs remplacements et nouveaux postes, et sont mis à jour régulièrement.

En conclusion de ce point, la Direction connaît les contingents renouvelables et les nouveaux recrutements possibles. Ses objectifs sont de tendre vers l'égalité genre chez les professeurs, mais dans le respect de la faisabilité et du meilleur service aux Facultés et aux étudiants.

2.1.3 Adopter des mesures de rattrapage pour atteindre rapidement 25% de femmes professeurs

Comme mentionné sous le point 2.1.1, les mesures actuelles *stricto sensu* sont efficaces pour toutes les Facultés, y compris la FBM en dehors de la médecine clinique. Comme mentionné plus haut également, la Direction de l'UNIL et le Décanat de la FBM ont ouvertement discuté cette question avec la Direction du CHUV, qui est un partenaire incontournable en ce qui concerne les nominations en médecine clinique. Les mesures à prendre pour favoriser les candidatures et les nominations féminines dans ce domaine ne dépendent donc pas uniquement de l'UNIL et devront être établies en amont, en particulier au niveau des médecins assistants et des chefs de cliniques.

En effet, les nominations à des titres professoraux en médecine clinique se font toujours relativement tard, i.e. à plus de 45 ans, en raison de la longueur de l'ensemble des études prégraduées et postgraduées. On se trouve donc dans la situation des professeurs ordinaires mentionnée plus haut, où le recrutement se fait chez des candidats entrés à l'Université il y a 25 ans, à une époque où les étudiants étaient plus nombreux que les étudiantes, en tous cas en médecine. Or cette tendance s'est inversée depuis environ 10 ans. Actuellement, ce sont les étudiantes qui sont les plus nombreuses dans les amphithéâtres, et ce sont les jeunes femmes médecins qui commencent à prédominer dans les postes en clinique. Il est donc probable que le même *momentum* que dans les autres facultés s'engage à terme, mais avec 5 à 10 ans de retard en raison des durées différentes de formation.

En conclusion, les mesures actives de rattrapage se justifient principalement en médecine clinique. Le marché de recrutement dans ce domaine est sur le point de changer, suivant une prévision déjà faite par les sociétés professionnelles depuis plusieurs années. L'enjeu est de stimuler l'envie de carrière chez les jeunes femmes, afin qu'elles puissent orienter leur formation vers la médecine académique plutôt que la médecine purement pratique.

2.1.4 Prendre des mesures de soutien visant à régler certains problèmes, en particulier de responsabilités familiales

Cette question est tout à fait pertinente et devra être un des chevaux de bataille de la nouvelle personne à la tête du Bureau de l'égalité de chances. Au moins deux mesures doivent être considérées ici. La première est la notion d'âge académique, qui veut que l'on évalue un dossier dans un domaine académique spécifique en fonction du temps réel passé dans le domaine en question, et non seulement d'un âge standard ajusté sur la base d'une carrière à plein temps dans le milieu. Dans ce cas, l'âge académique doit être considéré aussi bien pour les hommes que pour les femmes, surtout si l'on envisage la possibilité de répartition équitable des charges familiales. La notion d'âge académique est en principe déjà appliquée dans les commissions de présentation à l'UNIL. Si elle ne l'était pas, il incomberait à la Déléguée à l'égalité de le rappeler.

La deuxième mesure est un changement culturel plus profond – en tout cas pour la Suisse – qui implique l'acceptation de nouveaux standards d'une part en matière de crèches et de prise en charge des enfants scolarisés, et d'autre part en termes de répartition des charges familiales. A cet égard, les modèles d'autres pays ne sont pas tous identiques, et peut-être pas tous égaux, au sein même de l'Europe et des Etats-Unis.

En conclusion, il s'agit là d'un défi extrêmement intéressant, qui doit aller au-delà des a priori et probablement tenir compte des particularismes culturels du lieu. Une tâche

d'importance et d'originalité pour le futur du Bureau et la Commission de l'égalité, qui touche en grande partie la société civile, en plus de l'Université. La Direction a par ailleurs pris des mesures pour accroître significativement la capacité des structures d'accueil de la petite enfance sur le site UNIL-EPFL au cours des dernières années. Elle a décidé et financé, avec l'EPFL, l'augmentation de la capacité d'accueil de la petite enfance en offrant 32 places supplémentaires dans les garderies du site UNIL-EPFL, à partir du mois d'octobre 2008. Les deux garderies subventionnées par les deux hautes écoles ont ainsi accueilli en 2008 171 enfants, pour un total de 107 places (120 enfants pour un total de 75 places en 2007). Le nombre d'enfants accueillis supérieur au nombre de places disponibles s'explique par le fait que certains parents n'ont besoin que d'un placement à temps partiel de leurs enfants.

2.1.5 Favoriser la flexibilité du temps de travail académique

Ces mesures sont déjà partiellement prises par la flexibilisation des cahiers des charges des enseignants mise en place par la Direction. Des discussions ont lieu régulièrement avec les Décanats et au sein des Facultés et de leurs unités à ce sujet. La Direction est ouverte à toute nouvelle proposition sur cette question.

2.1.6 Mettre sur pied des formations à l'intention du corps professoral concernant la problématique des femmes, et les rapports sociaux des sexes... et la sensibilisation au contenu de cours non sexistes

La Direction s'étonne de la seconde partie de cette proposition, dont le contenu n'incombe pas formellement au Bureau de l'égalité des chances, mais plutôt aux personnes impliquées dans les études genre. En particulier, l'interpellation soulève de multiples questions, y compris celle de la définition d'un cours au contenu sexiste, du contexte dans lequel il est donné, et surtout des limites tolérables de la censure dans le milieu académique. Mentionnons à ce propos que le Centre de soutien à l'enseignement (CSE) anime un atelier intitulé "intégrer la perspective de genre/égalité dans son enseignement"

La Direction, comme les Facultés et toute la communauté universitaire, entend être vigilante aux dérapages de toutes espèces. En revanche, la Direction n'entend pas prendre une position manichéenne au sein d'une communauté académique responsable, où la liberté de pensée est une valeur fondamentale, mais rappelle l'obligation de respecter les valeurs de la Charte de l'Université.

2.1.7 Visibiliser les réalisations des femmes professeures

Des efforts importants ont été faits depuis ces dernières années pour la valorisation et communication des activités universitaires au sens large. Cette communication est égalitaire sur le plan des genres. Si la Direction et UNICOM sont sensibles aux réalisations académiques des femmes, la question d'une communication particulière (par exemple un canal de communication privilégié) pour les produits scientifiques des femmes professeures ou du corps intermédiaire n'a pas été envisagée.

2.1.8 Suspendre tout engagement de professeurs dans les Facultés refusant de mettre sur pied un plan égalité

La Direction n'entend pas prendre de telles mesures coercitives auprès de ses Facultés, surtout en considérant la dynamique de nomination dans chacune d'entre-elles, en dehors du cas spécifique des médecins cliniciens. En revanche, la Direction comme le Bureau de

l'égalité ne se sont jamais privés de rappeler aux Facultés leurs responsabilités en termes d'égalité des chances lorsque cela lui paraissait nécessaire.

2.2 Propositions de mesures relevant des Facultés

2.2.1 Fixer des objectifs spécifiques à chaque Faculté

Comme mentionné plus haut (voir point 2.1.2) l'objectif est l'égalité et le *momentum* pour y parvenir va pour l'instant dans cette direction. Comme pour le point 2.1.3 de la section précédente, les nominations académiques ne peuvent pas toujours répondre *stricto sensu* à l'égalité des genres, parce qu'elles ont aussi des contraintes de marché de recrutement, et doivent *in fine* répondre aux besoins des étudiants et de la recherche. Nous devons recruter les meilleurs enseignants disponibles pour eux. Les objectifs doivent donc être appliqués avec la flexibilité raisonnable dépendant à la fois d'enjeux disciplinaires et de contraintes d'agenda. C'est à terme, i.e. sur plusieurs années, que les résultats doivent se mesurer.

2.2.2 Agir au niveau des conditions de travail du corps intermédiaire... respect du cahier des charges et notamment des 40% de temps consacré à la thèse et pas de poste d'assistantat de moins de 80%

Les mesures concernant le respect des cahiers des charges sont régies par le nouveau règlement des assistants, qui fixe en réalité 50% du temps d'activité consacré à la préparation de la thèse. Les plaintes concernant un éventuel non-respect de ces closes devraient en principe suivre la voie de service. Pour ce qui concerne le taux d'activité des contrats d'assistants, il doit être au minimum de 60%. Cependant, la Direction a réalloué des moyens importants aux facultés pour augmenter le taux d'activité moyen des contrats d'assistants. En 2008, il a franchi la barre des 80%.

2.2.3 Identifier les femmes de la relève académique dont le profil pourrait correspondre à un poste à repourvoir

Cette mesure existe de façon ponctuelle au sein des Facultés. Toutefois, elle est délicate dans la mesure où, contrairement à d'autres entreprises ou corps de métiers, l'UNIL prône les nominations des professeurs, des MER et des maîtres assistants sur concours. Les personnes pressenties pour un poste de ce type doivent donc se soumettre à cette procédure, qui est aussi un moyen de garantir la légitimité des nominations.

2.2.4 Accorder des subventions pour participer à des colloques et des conférences permettant aux femmes de la relève de se faire connaître

Les subventions accordées à ce titre aux doctorants et aux premiers assistants, voire aux collaborateurs plus avancés, font partie des tâches académiques de valorisation de la recherche. Elles sont intégrées dans les activités des facultés et des écoles doctorales. Elles doivent être attribuées de façon non-discriminatoire. Elles sont indépendantes d'initiatives propres des programmes égalité fédéraux.

La Direction ne mesure pas bien le cadre de cette proposition. S'il s'agit de subventions permettant aux doctorantes de présenter leurs résultats à l'extérieur plus souvent que les doctorants, la mesure peut être interprétée comme une discrimination inverse, plutôt qu'une promotion des femmes. La proposition devrait être mieux explicitée.

2.2.5 Suivre les recommandations émises par la Délégation égalité dans les procédures de nominations

Le rôle de la Délégation égalité dans les procédures de nomination est de veiller au respect de l'égalité des chances. C'est dans ce sens que les délégués doivent intervenir dans les débats des commissions de présentation. Les éventuels problèmes doivent être annoncés à la Responsable du Bureau de l'égalité. La Direction est ouverte à entendre les plaintes éventuelles concernant cette question et à y remédier si nécessaire.

2.2.6 Emettre un rapport annuel à l'intention de la Direction présentant les mesures mises en place pour augmenter le nombre de femmes professeures et justifier les inégalités persistantes

Les rapports d'auto-évaluation des facultés, que la Direction demande dans le cadre du processus "qualité" de l'UNIL, comprennent nécessairement un paragraphe consacré à la problématique de l'égalité. C'est pourquoi, la Direction n'entend pas contraindre les Facultés à des charges administratives supplémentaires. En revanche, elle garde la prérogative de s'adresser aux Facultés au cas par cas, si un dysfonctionnement récurrent est rapporté par le Bureau de l'égalité et ses délégués.

3. Participation d'un membre de la Direction à la Commission égalité

Le membre de la Direction en charge de l'égalité des chances a une séance mensuelle avec la Responsable du Bureau de l'égalité, au cours de laquelle toutes les questions pertinentes sont discutées et les décisions importantes transmises. Il assiste aux séances de la Commission "égalité".

Son absence à la séance du 27 octobre 2008, qui a offusqué les membres de la Commission, avait été promptement annoncée au moment de l'établissement de l'agenda par le Bureau de l'égalité, à savoir en juin 2008 déjà. L'incompatibilité des agendas était donc connue et le représentant de la Direction avait été formellement excusé.

Par ces lignes, nous espérons avoir répondu à l'essentiel des questions présentées par l'interpellation, et surtout avoir convaincu le Conseil de l'Université de la préoccupation de la Direction concernant les recommandations faites dans la brochure « sept ans, l'âge de raison ? » et plus généralement de sa volonté d'améliorer la représentation des femmes au sein du corps professoral de l'UNIL.

LA DIRECTION DE L'UNIVERSITE