



UNIL | Université de Lausanne

Bureau de l'égalité

Rapport de synthèse de l'auto-évaluation 2016

Mars 2017

I. Introduction

Le Bureau de l'égalité est actif depuis le premier février 2001, date de sa création grâce au financement du premier « Programme fédéral Égalité des chances 2000-2004 ». Il est devenu une unité structurelle (service) depuis 2012 et est rattaché à la Direction, tout en restant une « instance indépendante » selon la LUL. De 2011 à 2016, le Bureau de l'égalité était intégré au Dicastère Relève académique et diversité. Depuis le changement de Direction en août 2016, le BEC est rattaché au nouveau Dicastère Carrières et Société.

Le service a connu une évolution en terme de personnel depuis 2011 et est actuellement composé d'une équipe performante, polyvalente et complémentaire. Cela étant dit, le service devra bien veiller à garder sa stabilité à l'avenir, puisque le BEC devra s'investir dans un bon nombre de nouveaux projets dès 2017 en vertu du Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2017-2020 (www.unil.ch/egaiite) et se verra en même temps confronté à une diminution de 50% des contributions attendues dans le cadre du nouveau projet fédéral P-7 « Égalité des chances et développement des Hautes écoles 2017 - 2020 ». Un défi de taille va donc se présenter pour assurer le financement des activités développées et pilotées par le BEC en faveur de l'égalité à l'UNIL.

L'exercice d'auto-évaluation était donc une occasion bienvenue de réfléchir sur notre travail à la lumière de ces défis. Elle a été le fruit d'une collaboration entre toutes les collaboratrices du service et le rapport rendu est issu de deux journées thématiques organisées et de réunions régulières. L'auto-évaluation couvre la période allant de 2011 à 2016. L'identification des forces et des faiblesses, des risques et des opportunités, ainsi que les possibles pistes de développement d'ici 2020 étaient au centre de ce processus de réflexion mené entre février et septembre 2016. L'arrivée au terme du plan d'action Égalité 2013-2016, l'élaboration d'un bilan de ce plan et la nécessité d'élaborer un nouveau plan 2017-2020 se sont combinés à cette démarche d'auto-évaluation et en ont alimenté les réflexions de manière complémentaire.

La rédaction du nouveau plan égalité 2017-2020 – menée de front avec l'exercice d'auto-évaluation - nous permettait de prendre des distances, d'évaluer notre travail et la situation actuelle de l'équipe avec un œil critique. En collaboration avec la commission égalité de l'UNIL et les facultés nous avons pu proposer des nouvelles priorités pour la politique égalité de la Direction qui vont structurer nos activités futures. L'ambition que traduit ce nouveau plan égalité est grande et il va sans dire que sa mise en œuvre nécessitera une attention particulière par rapport à la planification et aux ressources à disposition. Certaines erreurs du passé devront être évitées, notamment le cumul de projets en parallèle et des situations de travail continues dans l'urgence. La stabilité, la satisfaction et les compétences de l'équipe sont en jeu et ce sont les biens les plus précieux d'un petit service comme le nôtre.

Enfin, nous avons constaté qu'il s'agit aussi de mieux valoriser et communiquer le travail du BEC et de tous les acteurs et actrices qui oeuvrent pour l'égalité à l'UNIL, à l'interne comme à l'externe, et d'impliquer au mieux tous les membres de la communauté universitaire dans le travail de construction d'un campus sans discrimination.

Le Service a renoncé à une expertise externe pour cette évaluation car les visites du BEC par d'autres universités, ainsi que la participation à un projet européen constituent déjà des regards externes portés sur les activités du BEC.

II. Missions

Les missions du service sont définies dans la Directive 2.0 Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne :

1. Contribuer à la réalisation des objectifs de la Direction en matière d'égalité qui sont :

- Encourager une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et favoriser la promotion des femmes dans le corps professoral et aux postes d'encadrement ;
 - Favoriser la relève académique des femmes ;
 - Favoriser l'équilibre entre activité professionnelle et responsabilités familiales ;
 - Tendre à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte, à tous les niveaux, dans le corps étudiantin compris.
2. Conseiller la Direction en matière d'égalité.
 3. Recueillir les statistiques et informations.
 4. Mettre sur pied et coordonner des mesures visant l'égalité à tous les niveaux de l'université en collaboration avec la Commission consultative de l'égalité.
 5. Recueillir les doléances des personnes qui s'estiment victimes de discrimination (permanence-conseil).
 6. Sensibilisation de la communauté universitaire.
 7. Suivi du recrutement du corps professoral à travers la Délégation.
 8. L'élaboration d'un plan d'action à l'attention de la Direction.

Il convient de souligner l'aspect transversal de ces missions qui impliquent de collaborer tant avec les facultés que les autres services, sans toujours dépendre uniquement de la volonté du BEC. Le nouveau plan d'intentions 2017-2020 nomme l'égalité comme un des objectifs de la politique institutionnelle de la Direction. L'UNIL y réitère notamment sa volonté de maintenir l'objectif de nommer au moins 40% de femmes professeures à l'horizon 2020, de pérenniser les programmes qui ont fait leurs preuves et de consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, notamment des facultés, afin de développer des cultures et structures plus favorables à l'égalité entre femmes et hommes.

III. Bilan global

<p>Forces</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une petite équipe soudée, polyvalente et complémentaire. • La stabilité de l'équipe a permis une meilleure connaissance des processus politiques et institutionnels au niveau local et national. • Des nouveaux locaux, une bonne infrastructure. • Un budget de fonctionnement stable. • Une collaboration plus intense avec les autres services et les facultés que par le passé (ancrage institutionnel) P.ex : projet Vision 50/50. • Les évaluations de nos prestations montrent que le service a gagné en crédibilité face au public cible avec le succès de plusieurs projets emblématiques. P.ex : SOS Parents et les programmes de soutien à la relève. • Nous pouvons compter avec le soutien de la Commission égalité et de sa présidente, ainsi qu'avec le soutien de la Direction 	<p>Faiblesses</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les collaborations avec les autres Bureaux de l'égalité des universités romandes semblent perdre de la vitesse. • Les offres du Bureau sont souvent peu visibles • Notre expertise pourrait être mieux valorisée et nous devrions être mieux impliquées dans les processus de prises de décisions à l'UNIL. Nous devons trop souvent faire d'interventions égalité « après-coup ». • La collaboration avec certaines facultés et services-clés pour la promotion de l'égalité est encore embryonnaire et doit se développer. • La répartition du travail entre les membres de l'équipe doit continuellement être adaptée et optimisée, ce qui est perçu comme déstabilisant par l'équipe. • Une clarification des missions et des domaines de compétences du BEC est nécessaire. • Le suivi égalité des commissions de présentation n'est pas très performant.
<p>Opportunités</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le démarrage du Campus postgrade va permettre une réflexion autour des offres pour la relève académique féminine, plus cohérentes et ciblées qu'actuellement. 	<p>Risques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le projet de création de la fondation de l'accueil de l'enfance a jusqu'ici échoué. Ce projet risque de nous prendre encore beaucoup de temps et d'énergie, la

<ul style="list-style-type: none"> • Un nouveau projet de coopération et d'innovation PCI Égalité des chances et développement des Hautes écoles 2017-2020 à incité de nouvelles idées. • Le nouveau Plan d'action 2017-2020 est l'opportunité de revoir la stratégie du service et de prioriser les activités. • Des collaborations internes (notamment avec le CI, Unicom, SOC, etc.) ont pu être développées avec succès, d'autres opportunités sont à saisir. • Le changement de Direction pourra donner de nouvelles impulsions au travail pour l'égalité. 	<p>collaboration sur ce point avec l'EPFL reste fragile.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Notre travail est encore trop dépendant des personnes « preneuses de décisions » qui changent souvent. Les changements de décanats et de Directions peuvent remettre en question des acquis tant qu'ils ne sont pas ancrés légalement. • Le Bureau compte avec un 0.8 EPT non stabilisé. Nous craignons une surcharge de travail pour l'équipe stable ou un affaiblissement quantitatif et qualitatif des prestations après le départ de la collaboratrice en question. En outre, ce départ signifie une perte de compétences métier importantes (statistiques, développement d'un monitoring longitudinal pour un suivi de cohortes et de trajectoires sexuées, accompagnement étude égalité salariale). • Le financement lié au projet fédéral Égalité des chances 2017 diminuera considérablement par rapport aux éditions précédentes. Il faudra faire plus avec moitié moins de fonds.
---	--

Objectifs	Actions	Moyens	Calendrier	Indicateurs
3. Veiller à la qualité des prestations du BEC.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de communication interne Favoriser la formation continue de l'équipe. Veiller à la qualité des statistiques et être indépendant dans la gestion des indicateurs. Formaliser la culture qualité au sein de l'équipe, p.ex. via l'évaluation régulière des offres du BEC. 	<ul style="list-style-type: none"> Formation continue des membres de l'équipe Collaboration avec le CSE pour l'évaluation des offres proposées. Solliciter des regards externes pour les futures auto-évaluations 	2017-2020	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des cours de formation. Rapports de suivi de l'auto-évaluation.
4. Encourager les carrières des femmes, notamment promouvoir l'accès au professorat pour les chercheuses.	<ul style="list-style-type: none"> Maintenir le suivi statistique des procédures de recrutement professoral. Pour ce faire, garantir l'accès aux rapports des commissions de présentation pour le BEC. Refonte du fonctionnement et de la composition de la Délégation égalité. Améliorer la communication autour des objectifs égalité et augmenter la visibilité des femmes et des chercheuses de l'UNIL. Mettre en oeuvre la mesure de soutien à la carrière des femmes du PAT. Suivi qualitatif des travaux des commissions égalité des facultés. 	<ul style="list-style-type: none"> Ressources supplémentaires pour la mise en oeuvre du monitoring (BEC ou UNISIS). Pour la refonte de la Délégation et mesures de soutien au PAT, les ressources financières sont assurées. Recherche de collaborations à l'interne et à l'externe, s'assurer du soutien du dicastère carrières et société 	2017: refonte Délégation, statistiques interactives online 2018: offre soutien femmes PAT 2019: nouvelle étude sur les chances des femmes candidates aux postes professoraux et nouveau rapport de monitoring.	<ul style="list-style-type: none"> suivi égalité assuré dans les procédures de recrutement. Production d'une nouvelle étude sur les chances des femmes candidates. Développement d'outils de communications et événements mis en oeuvre pour visibiliser les chercheurs/euses. Développement des statistiques online, nouveau rapport de monitoring Réalisation d'un événement annuel pour le PAT.
5. Approfondir les compétences en matière d'égalité des membres de la communauté et impliquer plus les hommes.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les membres des commissions de présentation, les cadres, les collaboratrices et collaborateurs aux biais de genre et à la thématique de la discrimination. Organisation d'évènements d'information/formation. 	Intensifier les collaborations internes, nécessite des ressources du BEC et d'autres services impliquées (notamment SRH).	Dès fin 2017	<ul style="list-style-type: none"> Formations et évènements organisés. Évaluation de ces prestations.
6. Garantir des conditions de travail propices à l'égalité.	<ul style="list-style-type: none"> Soutenir la Direction et les services impliqués dans la mise en oeuvre de l'égalité salariale à l'UNIL. Proposer des mesures pour la prévention du harcèlement sexuel - améliorations dans le dispositif de prise en charge et soutien aux personnes. Diffuser l'information autour des offres pour les personnes avec charges familiales. Mise à disposition de bonnes pratiques concernant les conditions de travail flexibles et information de la communauté via les publications du BEC. 	<ul style="list-style-type: none"> Initier la démarche d'évaluation de l'égalité salariale avec les fonds du plan d'action. Collaborer avec les instances responsables pour l'intervention dans les cas de harcèlement sexuel, proposer un remaniement de la Directive 0.4, proposer une campagne de sensibilisation et de prévention Information à la communauté via la réédition du guide Etre parent à l'UNIL et la création du site web "familles". 	2017- 2019	<ul style="list-style-type: none"> Lancement d'un groupe de travail pour l'évaluation de l'égalité salariale. Analyse des résultats du Groupe de travail. Édition d'un rapport sur l'égalité salariale. Production du matériel de sensibilisation/information sur l'harcèlement sexuel. Mise à jour du dispositif en cas de harcèlement sexuel. Adaptation du site internet "égalité" et création du site web "familles".

Objectifs	Actions	Moyens	Calendrier	Indicateurs
7. Consolider l'ancrage de l'égalité dans la gouvernance, encourager les collaborations internes à ce sujet.	<ul style="list-style-type: none"> • Accompagner la mise en œuvre du projet Vision 50/50 dans les facultés. • Participer aux travaux des commissions égalités facultaires. 	Utilisation des ressources actuelles du BEC et du P-7.	2017-2020	<ul style="list-style-type: none"> • Mise au concours de projets, redéfinition des plans d'action facultaires et bilans. • Accompagnement des facultés, p.ex. séance d'informations et ateliers d'échanges.