

**Plan d'action « AGIR pour l'égalité »
de la Faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne
dans le cadre de la « Vision 50/50 » de la Direction de l'UNIL**

Préambule

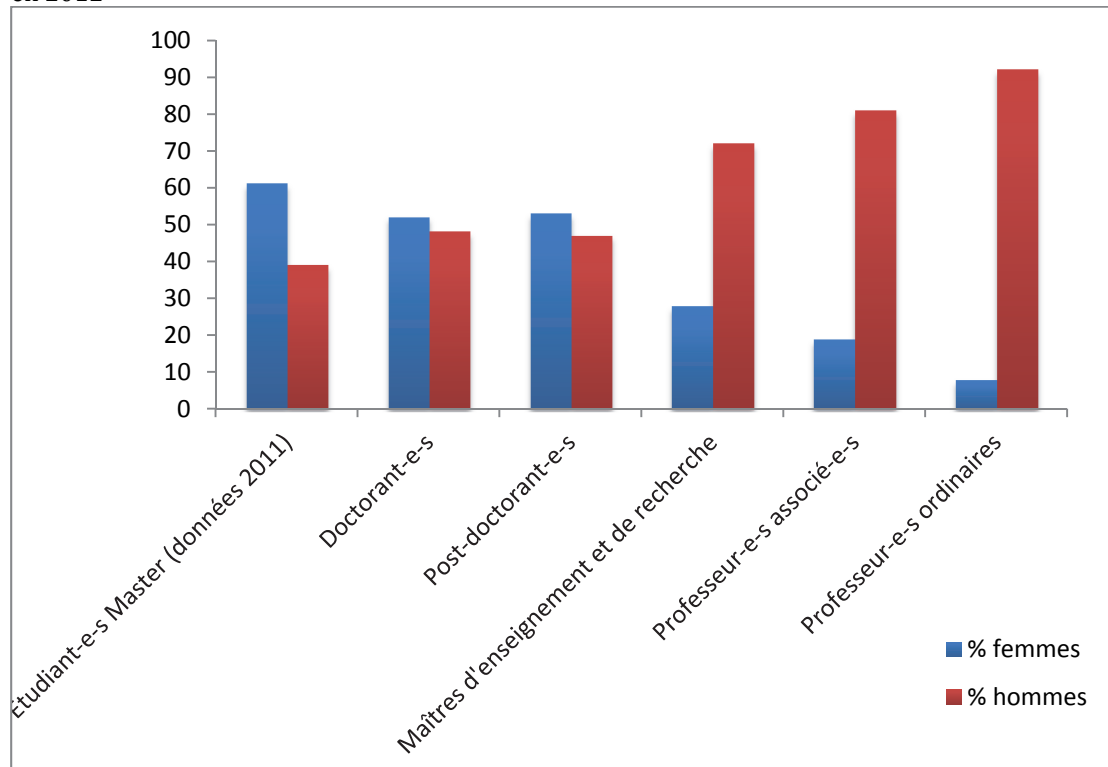
Dans la cadre de sa « Vision 50/50 », la Direction de l'Université de Lausanne (UNIL) a donné pour mandat à ses facultés, et en particulier au Décanat de la Faculté de biologie et de médecine (FBM), d'élaborer un plan facultaire pour la promotion de l'égalité. L'objectif global de la Direction de l'UNIL est de combattre le « leaky pipeline » et d'obtenir 40% de femmes parmi les nominations à un rang professoral à l'horizon 2016. Le pourcentage actuel de femmes professeures est très disparate selon les facultés, chaque faculté rencontrant des situations spécifiques nécessitant des mesures propres. C'est dans ce cadre que s'inscrit ce plan d'action qui vise à définir les problématiques et les mesures spécifiques à la FBM.

Dans ce but, le Décanat de la FBM a formé un groupe de travail « Egalité FBM 50/50 », incluant des représentant-e-s de la section des sciences fondamentales (SSF) et de la section des sciences cliniques (SSC), dont le mandat était d'identifier les problématiques les plus importantes à la FBM et de proposer des solutions. Ce groupe de travail a dans ce but initié une enquête interne pour sonder les membres de la FBM afin de faire un état des lieux de la relève académique. Pour cela, le Décanat a permis l'engagement d'une chargée de projet, spécialiste d'enquêtes. La composition du groupe de travail est disponible en annexe 1 à ce document. L'enquête avait pour public cible les doctorant-e-s, le corps intermédiaire et le corps professoral et a atteint un taux de participation de 42%. Ses résultats sont en cours d'analyse; quelques résultats préliminaires, en italique dans le texte, introduisent chaque axe de mesures dans le présent rapport.

Situation actuelle à la FBM

L'analyse des statistiques actuelles à la FBM montre que la parité est atteinte et même dépassée au niveau master (61% de femmes en master en 2011). De même, en 2012, les femmes représentent 52% de la population en doctorat et 53% en post-doctorat aussi bien en SSF qu'en SSC. Toutefois la vague de féminisation au niveau des études et de la formation postgrade semble s'interrompre très sensiblement lorsque l'on atteint le niveau MER. Alors qu'il y a 28% de femmes MER ou PD-MER, actuellement le pourcentage de femmes à des positions professorales stabilisées (PAS, PO) est de seulement 13%, soit 21% en SSC et 19% en SSF pour les PAS, et seulement 8% pour les PO, ceci aussi bien en SSF qu'en SSC (graphique 1). De plus, il n'y a pas d'évolution notable dans ce pourcentage dans les 10 dernières années.

Graphique 1 - Répartition par sexe du corps étudiant et du personnel académique de la FBM en 2012



De même, l'analyse de l'ensemble des nominations à de nouvelles positions professorales stables (PAS ou PO) (promotions, mises au concours et titularisation confondues, en omettant les nominations sur appel et les promotions de PAS à PO) sur les 5 dernières années (2007-2012) montre seulement 17.5% de nominations féminines (voir annexe 2).

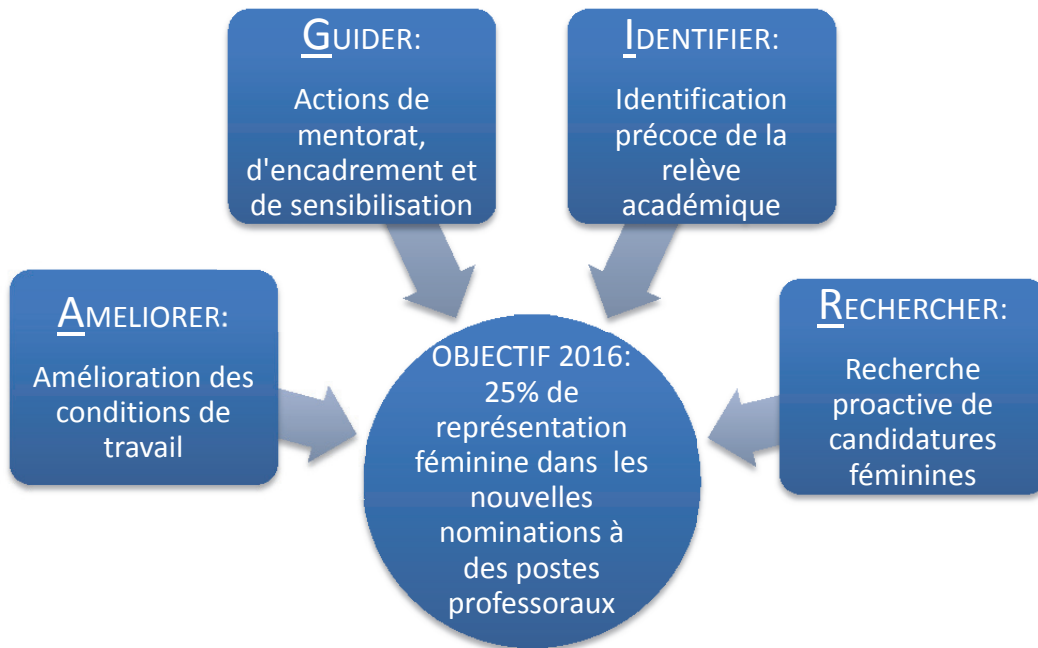
Les principes d'égalité des chances ancrés dans les textes officiels ne se sont donc pas traduits en égalité des faits. Il est alors essentiel de prendre des mesures concrètes pour améliorer l'état de faits, en particulier pour promouvoir la relève féminine dès le niveau MER et surtout au niveau professoral.

Un point positif: les postes de professeur-e-s- assistant-e-s en pré-titularisation conditionnelle.

L'arrivée relativement récente des femmes dans les carrières académiques cause un effet de génération. Les chiffres des nominations récentes montrent en effet que près de 30% de postes PAS attribués sur concours l'ont été à des femmes (8/28), contre seulement 10% des postes PO (3/30) (annexe 2). De même, les postes de professeur-e-s assistant-e-s en pré-titularisation conditionnelle, qui offrent une réelle chance de promotion à un poste professoral stabilisé (généralement PAS), ne devraient pas souffrir du problème de génération. Actuellement, 50% des professeur-e-s assistant-e-s non boursier-ère-s sont en pré-titularisation conditionnelle. Cela représente 3 femmes et 3 hommes. Certains commentaires récoltés lors de l'enquête révèlent que l'instabilité d'une carrière académique n'encourage pas les personnes à se lancer. Il faut donc aller dans le sens de la généralisation des tenure-tracks.

Champs d'action et objectif du plan d'action « AGIR pour l'égalité »

L'objectif à l'horizon 2016 est d'atteindre une représentation féminine de 25% des candidatures et de l'ensemble des nouvelles nominations à des postes professoraux, avec l'ambition d'atteindre un taux de 30% dans les six ans. Cet objectif doit être atteint par une augmentation du taux pour chaque catégorie d'engagement (concours, promotions au rang de PAS, titularisations ; annexe 2). L'objectif est ambitieux, car augmentant le taux actuel de moitié. Il est toutefois réalisable, en concentrant les efforts sur quatre axes prioritaires. Le plan d'action AGIR pour l'égalité s'oriente donc selon quatre thèmes, qui reflètent largement les problématiques identifiées à travers l'enquête:



AMELIORER : Amélioration des conditions de travail. Le but est de créer des conditions-cadres améliorant l'articulation vie professionnelle – vie familiale. Un besoin criant est en particulier celui de la garde d'enfants (crèches, garderies, UAPE).

GUIDER : Actions de mentorat, d'encadrement et de sensibilisation. Le but est d'instaurer le mentorat comme bonne pratique et de sensibiliser la FBM dans son ensemble à la question égalité.

IDENTIFIER : Identification précoce de la relève académique. Ce thème est important particulièrement en SSC, où beaucoup de carrières se font en progression au sein de la section. Il vise aussi à mieux accompagner dans les deux sections les femmes de la relève, contribuant ainsi à un plus grand nombre de femmes professeures issues de l'UNIL. Le but est de systématiquement identifier les individus à fort potentiel, en particulier les femmes, et de les coacher pour promouvoir leur chance de promotion.

RECHERCHER : Recherche proactive de candidatures féminines. Ce thème est important en SSF et en SSC, pour tout recrutement à un poste professoral sur concours. Le but est de promouvoir l'engagement de femmes lors de mises au concours de postes professoraux.

Un deuxième objectif est que des indicateurs évaluant ces quatre axes, encore à définir, soient en progression annuelle vers le haut.

Mesures proposées

Lorsque l'on pose la question de la nécessité ou non de mesures pour encourager la relève de femmes scientifiques à la FBM, 70% des femmes et 48% des hommes ayant participé à l'enquête répondent que de telles mesures sont nécessaires.

Il est à noter que certaines mesures proposées n'auront pas ou peu d'effet dans les quatre prochaines années sur les postes professoraux mais s'inscrivent dans une logique de soutien de la relève, en particulier féminine, sur le long terme, comme par exemple l'identification précoce de la relève académique, et donc trouvent toute leur place ici. L'annexe 3 présente un tableau récapitulatif des mesures proposées ci-dessous.

AMELIORER : Amélioration des conditions de travail

Globalement, autant de personnes (43%) ont déclaré être d'accord ou pas d'accord avec l'affirmation selon laquelle il est possible de concilier d'une manière satisfaisante carrière professorale à la FBM et vie privée, les 14% restant n'ayant pas d'opinion sur la question. D'autre part, la plupart des participant-e-s à l'enquête (77%) sont satisfait-e-s de leur taux d'activité avec un pourcentage plus élevé chez les hommes en SSF (82% vs 66% chez les femmes). Deux fois plus de femmes que d'hommes aimeraient l'augmenter (22% vs 10%) mais trois fois plus de personnes en SSC qu'en SSF aimeraient le réduire (14% vs 4%). Il faut cependant être prudent dans l'interprétation de ces données car certaines personnes ayant par exemple un contrat à 80% mais travaillant dans les faits à 100% pourraient simplement aimer voir leur taux de travail officiel refléter leur temps de travail effectif. D'ailleurs, 62% des membres du corps intermédiaire ayant participé à l'enquête ont indiqué qu'ils ou elles « envisageraient » ou « peut-être envisageraient » le job-sharing si une telle option était possible (34% et 36% respectivement).

Deux tiers des personnes interrogées pensent que des mesures sont nécessaires au sein de la FBM pour permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, 10% ne le pensent pas et un quart n'a pas d'opinion sur la question. Lorsque l'on pose la question de la nécessité ou non de mesures pour encourager la relève de femmes scientifiques à la FBM, 57% sont d'accord mais les avis négatifs dépassent cette fois le quart des réponses (27%) et les différences sont plus nettes selon le sexe et le groupe académique : beaucoup plus de femmes (70%) que d'hommes (48%), et beaucoup plus de professeur-e-s (72%) que de membres du CI (53%) pensent que des mesures sont nécessaires pour encourager la relève académique féminine.

Les suggestions récoltées en posant la question « Avez-vous des suggestions quant à des actions qui pourraient être entreprises pour encourager la relève féminine au sein de la FBM, merci d'en faire part ici » ont en majorité (27%) concerné l'amélioration de la situation de garde des enfants, certaines personnes commentant même que sans ce problème réglé, toutes autres mesures resteraient vaines. Le thème des conditions de travail a regroupé 18% des suggestions. Parmi celles-ci, plus de la moitié demandent la possibilité ou l'encouragement du travail à temps partiel et du job-sharing (46% et 14% respectivement) pour les femmes comme pour les hommes, même au niveau professoral. D'autre part, 14% des suggestions de cette catégorie ont pour objet la planification des

séances, commissions ou séminaires qui devraient être prévus pendant les horaires de garderie et d'école plutôt que tôt le matin ou le soir.

Ces considérations sont d'autant plus importantes étant donné que 22% de tous les participant-e-s à l'enquête (près d'un tiers des personnes en couple) vivent avec un-e conjoint-e/partenaire poursuivant aussi une carrière académique, ce qui pose la question des carrières duales.

Les mesures décrites ici visent à améliorer le climat à la FBM. Elles s'inscrivent dans une volonté de soutien aux femmes et plus généralement à la famille. **Le besoin le plus fort est celui des places de garde d'enfants (en bas âge ou scolarisés).** Le Décanat de la FBM note l'importance primordiale de cette problématique, qui relève de la compétence de la Direction de l'UNIL et de l'Etat de Vaud, et suggère d'entrer en discussion avec ces instances pour proposer des solutions. Comme cela ressort des suggestions récoltées lors de l'enquête, les critères suivants devraient être pris en compte dans la création de solutions de garde : proximité au lieu de travail, flexibilité des horaires de garde, infrastructures adaptées pour tous les âges (pas uniquement pour les enfants préscolaires), priorité au CI supérieur et aux professeur-e-s de la FBM. Une augmentation des places de crèche a été inscrite dans le plan stratégique du CHUV (40 places supplémentaires à l'horizon 2016), et l'UNIL peut se féliciter de la création de 44 places. Cependant cela ne sera pas encore suffisant, et ne soulagera que les parents d'enfants en bas âge.

D'autres mesures importantes d'amélioration des conditions de travail sont décrites ci-dessous.

1. Pour les positions de professeure assistante tenure-track, instaurer une augmentation automatique d'une année de la période évaluée pour toute naissance ou adoption pendant cette période. Une prolongation parallèle du contrat d'engagement est à prévoir.

Responsabilité : Direction UNIL et Décanat FBM

2. Accorder un poste de soutien (technique ou autre, à définir selon le cas) pendant deux ans à toute femme engagée dans un processus de carrière académique pour tout congé maternité, afin de faciliter le maintien de ses activités de recherche. Une mesure similaire pourrait être proposée aux hommes prenant un réel congé parental.

Responsabilité : Décanat FBM

3. Mettre en place une possibilité d'aménagement des horaires (par exemple, présence entre 09h00 et 17h30), au moins pendant un certain temps en cas d'enfants en bas âge avec ensuite possibilité de retour au taux d'activité à 100%.

Responsabilité : Direction UNIL et Décanat FBM

4. Proposer une possibilité de job-sharing, aussi pour des postes professoraux. Une telle mesure, avec aide financière aux départements concernés (pour couvrir les 10% supplémentaires nécessaires à la cogestion d'un poste à 100% par 2x 55%), a été récemment mise en place au CHUV.
Responsabilité : Direction UNIL, Décanat FBM et départements
5. Changer les heures des réunions et séminaires départementaux, interdépartementaux et facultaires des début et fin de journée vers le milieu de la journée.
Responsabilité : Décanat FBM et départements

GUIDER : Actions de mentorat, d'encadrement et de sensibilisation

Près de deux tiers des doctorant-e-s et membres du corps intermédiaire ayant participé à l'enquête ont déclaré ne pas être d'accord avec l'affirmation selon laquelle les étapes et conditions nécessaires pour accéder à un poste de professeur-e-s à la FBM sont claires, sans différences par sexe ni section. Il s'agit donc d'accompagner ces personnes dans leur carrière, et ce très tôt, en leur fournissant le plus d'informations possible d'une manière formelle (brochures, ateliers, etc) ou plus informelle (par exemple, de la part de mentor-e-s en prenant le temps d'échanger avec eux).

Les résultats concernant la fréquence des encouragements reçus par les membres du corps intermédiaire et les doctorant-e-s de la part de la hiérarchie à développer certaines activités montrent que certains sujets importants dans l'optique d'une carrière académique voire professorale, ne sont pas discutés pour beaucoup.

D'autres part les services offerts par le Bureau de l'égalité ne sont pas connus par 62% des répondant-e-s lorsqu'il s'agit de l'offre aux parents (59% des personnes avec enfants à la maison n'en ont pas connaissance) et par 51% des répondant-e-s en ce qui concerne l'offre pour la relève académique (49% des femmes, 43% des doctorantes, et 44% des femmes du corps intermédiaire ne connaissent pas leur existence). Les commentaires recueillis interpellent également sur le manque d'information en anglais pour les services du BEC et pour les communications officielles en général, qui est surtout dommageable aux personnes nouvellement arrivées parlant parfois peu le français.

De façon caricaturale, l'augmentation de la représentation féminine aux postes professoraux et décisionnels demande soit de « changer la femme » pour l'adapter aux exigences de l'institution, soit de « changer l'institution » pour la rendre plus réceptive aux spécificités féminines. Les mesures décrites ici proposent des actions de mentorat pour mieux former les femmes, et des actions de sensibilisation auprès de tous les acteurs pour rendre la question de l'égalité plus visible à la FBM.

1. Encouragement d'acquisition de compétences dans des domaines connexes au domaine principal (parler en public, management, etc.), permettant aux femmes d'être compétitives lors de recrutements et de promotions. Cet encouragement est évalué à travers une nouvelle rubrique « relève » (en particulier féminine) discutée lors des rencontres annuelles du Décanat avec les chef-fes de départements.
Responsabilité : Décanat FBM et départements

2. Inclusion des activités de mentoring dans les rapports d'auto-évaluation et les entretiens d'évaluation du corps professoral.
Responsabilité : Décanat FBM
3. Création d'un groupe de femmes chercheuses FBM (Women in FBM) afin que les femmes, à tous les échelons de la carrière académique, puissent avoir un réseau d'information et de support.
Responsabilité : Décanat FBM
4. Organisation de tables rondes/ateliers pour les étudiantes en master, les assistantes et premières assistantes pour leur permettre d'entrer en contact avec des femmes professeures (invitées de l'extérieur).
Responsabilité : Décanat FBM
5. Organisation d'une après-midi de réflexion sur le thème de l'égalité, par exemple en l'incluant dans le thème plus large de la relève en général. Présentation des résultats de l'enquête. Ces résultats devront aussi être présentés aux étudiant-e-s/assistant-e-s.
Responsabilité : Décanat FBM
6. Mise en place d'un taux de présentations féminines (% à définir ; le groupe de travail suggère 30-40%) dans les symposiums pour l'obtention d'un soutien financier du Décanat. Des demandes d'exception dûment justifiées seront examinées.
Responsabilité : Décanat FBM
7. Mise en place d'un subside pour contribuer aux frais de voyage d'oratrices dans les cycles de séminaires interdépartementaux (BIG, Transbugnon, ...) à condition d'un taux d'oratrices sur l'année (% à définir ; à nouveau le groupe de travail suggère 30-40%).
Responsabilité : Décanat FBM
8. Création d'une page dans le site FBM sur la question genre, décrivant les mesures déjà mises en place. Le but est de montrer que le Décanat est sensible à la question et que la FBM est accueillante pour les carrières féminines. Cela permettra aussi un lien au site du BEC, actuellement peu connu des membres de la FBM.
Responsabilité : Décanat FBM
9. Introduction d'une rubrique genre dans la newsletter de la FBM, incluant une news, un chiffre, ou un portrait à chaque édition.
Responsabilité : Décanat FBM
10. Envoi avec les contrats d'embauche de tous les employés de la voie académique (des doctorant-e-s et assistant-e-s aux professeur-e-s) d'un petit guide des services proposés à l'UNIL, en français et en anglais, faisant en particulier référence au BEC et aux actions égalitaires de la FBM.
Responsabilité : Ressources Humaines, FBM et BEC

11. Ajout d'une ou plusieurs questions de perception du genre et de la diversité dans les évaluations des enseignements remplies par les étudiants. Ceci a pour but d'éveiller chaque enseignant-e à la question égalité. Des ateliers et des outils sur ce thème sont proposés par le BEC.
Responsabilité : Unité pédagogique de la FBM et CSE
12. Poursuite de l'attribution de bourses « pro-femme » visant à faciliter la carrière académique des femmes à la FBM
13. Poursuite de l'enseignement médecine et genre

IDENTIFIER : Identification précoce de la relève académique

La grande majorité (82%) des membres du corps intermédiaire et des doctorant-e-s ont indiqué qu'ils considéraient la possibilité de faire une carrière académique (52% ont répondu qu'ils en avaient l'ambition, et 30% qu'ils en avaient « peut-être » l'ambition). Parmi ces personnes, 43% ont indiqué qu'elles avaient l'ambition de faire une carrière professorale et 24% qu'elles n'avaient pas encore décidé. A peu près autant d'hommes que de femmes (33% au total) ont déclaré que cela ne les intéressait pas (11%) ou qu'ils auraient aimé mais ne croient pas que cela sera possible (22 %). En tête des raisons pour déclarer que l'on aimerait faire une carrière professorale mais que cela ne sera pas possible, ou que l'on hésite : l'accès aux postes jugé trop compétitif (15%) et un problème de compatibilité avec la vie de famille (10%).

Vingt-sept pourcent des participant-e-s à l'enquête ont interrompu leur parcours académique au moins une fois pour une durée de 6 mois ou plus. En SSC, presque trois fois plus de femmes (42%) que d'hommes (15%) ont connu au moins une interruption de carrière. Les raisons avancées le plus fréquemment pour ces interruptions sont la difficulté de trouver un poste et l'engagement dans un autre projet, suivies de l'envie de faire une pause et du congé parental.

La forte représentation féminine au niveau étudiant et postgradué offre un pool très important de femmes de la relève. Les mesures décrites ici visent à favoriser la progression des carrières féminines à l'interne qui contribuent de façon importante aux postes professoraux stables en SSC.

1. Identification des femmes de la relève à fort potentiel académique au sein des départements, en particulier lors des rencontres annuelles des chef-fes de départements ou services avec le Décanat. Les chef-fes de départements sont encouragé-e-s à activement encadrer ces candidates à la relève, dans la perspective d'une future carrière académique à mener en principe à l'extérieur de l'institution, pour la SSF du moins, ceci afin d'éviter l'« in-breeding ».
Responsabilité : Départements et Décanat FBM
2. Mise en place de mesures de pondération pour la charge familiale et pour le taux de travail dans l'évaluation des dossiers de promotion.
Responsabilité : Décanat FBM
3. Pour tout financement interne compétitif, mise en valeur des cinq publications favorites dans les dossiers de candidature, pour centrer la

discussion sur la qualité plus que la quantité de publications. Prise en compte des trajectoires de vie.

Responsabilité : Décanat FBM

RECHERCHER : Recherche proactive de candidatures féminines

La proportion de personnes ayant été sollicitées pour leur poste actuel est plus importante en SSC (55%) qu'en SSF (41%) mais est globalement la même chez les femmes et les hommes et ne diffère pas non plus significativement par sexe à l'intérieur de chaque section.

Proportionnellement, parmi les répondant-e-s, les hommes ont plus siégé dans des commissions de nomination (29% des hommes vs 13% des femmes) entre 2008 et 2012. Cette différence s'explique par la sous-représentativité des femmes au niveau professoral. Parmi celles et ceux qui ont participé à des commissions de nomination depuis 2008, 47% indiquent avoir au moins parfois recherché pro-activement des candidatures féminines et/ou masculines et 31% plus particulièrement des candidatures féminines.

Seulement 8 % de femmes sont associées à des réseaux professionnels féminins. Cependant, 54% aimeraient en faire partie. Il y a donc un besoin d'information sur des outils non encore utilisés pour le réseautage.

Au niveau de la Faculté, la possibilité d'accroître la représentation féminine aux postes professoraux s'offre lors de recrutement par concours. Plusieurs mesures sont mises en place pour favoriser la recherche de candidatures féminines et parer aux discriminations. Toutes les mesures ci-dessous sont sous la responsabilité du Décanat FBM.

1. Avant la mise au concours

- Eviter les concours ciblés sur un profil unique.
- Réfléchir au niveau de recrutement (PAST, PAS ou PO). Chaque fois que possible, ouvrir le recrutement à tous les rangs professoraux au lieu de restreindre au rang PO, ceci pour éviter un effet de génération et favoriser le recrutement de jeunes talents, en particulier féminins. En effet, entre 2007 et 2012, 29% des postes PAS mis au concours ont été obtenus par des femmes (8/28), contre seulement 10% des postes PO (3/30) (annexe 2).
- Demande de mise en valeur des cinq publications favorites dans les dossiers de candidature, pour centrer la discussion sur la qualité plus que la quantité de publications.
- Formation des présidents de commission à la question genre.
- Publication des mises au concours sur les sites des réseaux professionnels féminins (annexe 4).

2. Pendant la phase de candidature.

Mesures d'encouragement aux président-e-s de commissions de nomination et aux départements concernés pour une recherche proactive de candidatures féminines.

- Mise à jour du Vademecum à l'attention des président-e-s des commissions, laissant une place claire à la réflexion égalité et faisant

mention des points décrits sous cet axe. Le Vademecum spécifie que les membres des commissions doivent procéder à une recherche proactive des candidat-e-s. Les commissions s'appuient aussi sur les membres du département concerné pour susciter des candidatures.

- A la date de clôture de soumission des dossiers de candidature, contrôle du Décanat sur le nombre de candidatures, en particulier féminines, suscitées. Une prolongation de la date de clôture peut être proposée. Le Décanat base sa décision également sur un bref document rédigé par les président-e-s de commission décrivant les mesures proactives prises et le nombre de candidatures féminines activement suscitées.
- Subside d'encouragement au département pour la recherche proactive de candidatures féminines. Ce subside, d'un montant à définir (CHF 80'000 est suggéré par le groupe de travail), est versé de manière ponctuelle au département lors de l'engagement d'une femme professeure (PAST, PAS, PO). Il vise à promouvoir l'engagement réel des membres du département dans la recherche de candidatures féminines.
- Pour cette recherche proactive : mise à disposition d'un catalogue de réseaux professionnels féminins (annexe 4) ; mise en place d'une liste d'alumni par l'Ecole doctorale. Il s'agit en particulier de pouvoir cibler des doctorant-e-s qui seraient parti-e-s à l'étranger acquérir d'autres compétences, et qui pourraient être encouragé-e-s au terme de leur post-doctorat à postuler à la FBM pour un poste mis au concours.

3. Lors des évaluations des dossiers et entretiens.

- Nous sommes tous, femmes et hommes, sujets à des perceptions et des comportements genrés : nous percevons et jugeons les hommes et les femmes différemment. Etre conscient de ces biais est une étape importante dans une perspective égalitaire. Une mesure est de mettre en place et distribuer une fiche d'information simple, avec quelques références web, à tous les membres de commissions de nomination sur les biais genrés.
- Eviter de se focaliser sur l'utilisation de graphes bibliométriques.
- Inclure si possible au moins un dossier féminin dans la shortlist.
- Mise en place de checklists pour tous les membres de commissions comme outil d'évaluation objectif des candidat-e-s, avec pour but de minimiser la subjectivité. Deux exemples de telles checklists actuellement proposées par l'Université du Michigan sont en annexes 5 et 6. Les trajectoires de vie et les carrières atypiques doivent être prises en compte.

Il est à noter que 22% de tous les participant-e-s à l'enquête (près d'un tiers des personnes en couple) vivent avec un-e conjoint-e/partenaire poursuivant aussi une carrière académique, ce qui pose la question des carrières duales. Cependant celle-ci relèvera peut-être plus de la collaboration de l'Université avec d'autres Universités environnantes afin de pouvoir proposer des projets professionnels qui retiendront les couples.

Mise en place et suivi

Un grand nombre de mesures proposées requiert un travail de mise en place et de suivi sur le long terme. Le Décanat aimerait donc entrer en discussion avec la Direction de l'UNIL et le BEC pour l'engagement d'une personne chargée de la mise en place et du suivi des mesures proposées. Une liste préliminaire des tâches incombant à cette personne est fournie en annexe 7. D'autre part, l'idée serait de ne pas dissoudre le groupe de travail « Egalité FBM 50/50 », mais plutôt qu'il continue à exister en tant que groupe consultatif, sous sa forme actuelle ou autre, auquel l'adjoint-e égalité pourrait faire appel de temps en temps et qui pourrait se réunir une ou deux fois par an pour faire le point sur la situation de l'égalité à la FBM.

Conclusion

De par ses lectures, réflexions, et discussions, et en s'appuyant sur les résultats de l'enquête, le groupe de travail « Egalité FBM 50/50 » en est arrivé à la conclusion que la question de l'égalité de genres en milieu académique doit être considérée sous plusieurs angles pour être comprise dans sa complexité. De même, il pense que l'efficacité des mesures entreprises découlera de la diversité de leurs champs d'action. Le groupe de travail est conscient du défi que représente l'ensemble de ces mesures mais est convaincu qu'elles permettront de créer un environnement favorable à l'épanouissement des carrières académiques féminines et par là de contribuer à l'excellence de la recherche et de l'enseignement à la FBM.

Ce plan d'action, rédigé par Sophie Martin et Anne Cattagni-Kleiner, a été approuvé par le groupe de travail « Egalité FBM 50/50 », discuté et validé par le Décanat FBM dans sa séance du 27 février 2013, discuté en après-midi de réflexion par l'Assemblée facultaire FBM le 12 mars 2013 et discuté avec le BEC le 27 mars 2013.

Annexe 1 – Composition du groupe de travail « Egalité FBM 50/50 »

- Prof. Sophie Martin, Présidente
- Prof. Stephanie Clark, représentante SSC
- Prof. Edward Farmer, représentant SSF
- Prof. François Pralong, vice-Doyen à la relève
- Dre Séverine Vuilleumier, MA-Ambizione FNS
- Dominique Dolci, adjointe au Décanat (relève)
- Anne Cattagni Kleiner, chargée de projet

Annexe 2 - Statistiques des nouveaux engagements aux postes PAS et PO 2007-2012 à la FBM.

Tableaux du nombre (en haut) et pourcentage (en bas) de postes PAS et PO attribués sur concours, promotion ou titularisation pendant la période 2007-2012, selon le sexe. Les promotions de PAS à PO ne sont pas indiquées, car ne représentant pas de nouveaux postes professoraux. Il n'y a eu aucune titularisation à un poste PO pendant cette période.

Nombre de postes	PAS						PO		PAS + PO	
	Concours		Promotions		Titularisations		Concours		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
SSC	15	6	13	3	0	0	27	3	55	12
Total SSC	21		16		0		30		67	
SSF	5	2	2	0	4	0	0	0	11	2
Total SSF	7		2		4		0		13	
SSC + SSF	20	8	15	3	4	0	27	3	66	14
Total général	28		18		4		30		80	

Pourcentage de postes	PAS						PO		PAS + PO	
	Concours		Promotions		Titularisations		Concours		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
SSC	71.4	28.6	81.3	18.8	-	-	90.0	10.0	82.1	17.9
Total SSC	100		100		-		100		100	
SSF	71.4	28.6	100.0	0.0	100.0	0.0	-	-	84.6	15.4
Total SSF	100		100		100		-		100	
SSC + SSF	71.4	28.6	83.3	16.7	100.0	0.0	90.0	10.0	82.5	17.5
Total général	100		100		100		100		100	

Annexe 3 – Tableau récapitulatif des mesures proposées du plan d'action « AGIR pour l'égalité » 2013-2016

Axes et mesures	Responsabilité
A MELIORER : Améliorer les conditions de travail	
A0. Augmentation des places de garde	Direction
A1. Augmentation automatique d'une année de la période PAST en PTC par grossesse	Direction et Décanat
A2. Poste de soutien pendant deux ans par congé maternité	Décanat
A3. Aménagement temporaire des horaires	Direction et Décanat
A4. Mise en place d'une possibilité de job-sharing	Direction, Décanat, Départements
A5. Changement des horaires de réunion	Décanat et Départements
G UIDER : Actions de mentorat, d'encadrement et de sensibilisation.	
G1. Acquisition de compétences connexes au domaine principal	Décanat FBM et Départements
G2. Inclusion du mentoring dans les rapports d'auto-évaluation	Décanat FBM
G3. Création d'un groupe de femmes chercheuses FBM (Women in FBM)	Décanat FBM
G4. Organisation de tables rondes pour les assistantes et premières assistantes	Décanat FBM
G5. Après-midi de réflexion sur le thème de l'égalité	Décanat FBM
G6. Quota de présentations féminines dans les symposiums	Décanat FBM
G7. Subside pour contribuer aux frais de voyage d'oratrices	Décanat FBM
G8. Page sur la question genre dans le site FBM	Décanat FBM
G9. Rubrique genre dans la newsletter de la FBM	Décanat FBM
G10. Guide des services proposés à l'UNIL avec les contrats d'embauche	Ressources Humaines FBM et BEC
G11. Questions « genre et diversité » dans les évaluations des enseignements	Unité pédagogique FBM et CSE
I DENTIFIER : Identification précoce de la relève académique.	
I1. Identification des femmes de la relève à fort potentiel académique en interne	Décanat FBM et Départements
I2. Mesures de pondération pour charge familiale et taux de travail dans les dossiers de promotion	Décanat FBM
I3. Mise en valeur des cinq publications favorites pour tout financement interne compétitif	Décanat FBM
R ECHERCHER : Recherche proactive de candidatures féminines	
R1. Avant la mise au concours : <ul style="list-style-type: none"> • Eviter les concours ciblés sur un profil unique. • Réfléchir au niveau de recrutement (PAST, PAS ou PO). • Mise en valeur des cinq publications favorites dans les dossiers de candidature • Publication des mises au concours dans les réseaux professionnels féminins 	Décanat FBM
R2. Pendant la phase de candidature : <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du Vademecum • Contrôle du Décanat à la date de clôture de soumission des dossiers • Subside d'encouragement aux départements pour la recherche proactive de candidatures féminines. 	Décanat FBM
R3. Lors des évaluations des dossiers et entretiens : <ul style="list-style-type: none"> • Distribution aux commissions d'information sur les biais genrés • Checklists comme outil d'évaluation objectif des candidat-e-s 	Décanat FBM
R4. Mesures pour les couples à carrières duales	Direction

Annexe 4 - Liste des réseaux professionnels féminins sur la base des résultats de l'enquête:

Associations suisses

Starting doc

<http://www.unil.ch/mentoring/page55530.html>

StartingDoc est un programme de mentoring de groupe pour les femmes au tout début de leur doctorat. Ce programme, commun aux Universités de Suisse romande et à l'EPFL, offre aux doctorantes débutantes les outils nécessaires pour réussir dans le monde académique. Un encadrement de type «group-mentoring» permet la constitution de réseaux favorisant la transmission d'informations entre des femmes plus avancées dans leur parcours académique et d'autres débutantes

Taille : ?

Base de données d'expertes: non

Offres d'emploi : non

Réseau romand de mentoring pour femmes

<http://www.unifr.ch/f-mentoring/fr/about>

Le Réseau romand vise à soutenir les femmes qui débutent leur carrière scientifique. Par le biais du mentoring, il s'agit de les aider à résoudre les difficultés pratiques liées à l'organisation de la vie académique et à la réalisation de leur projet scientifique. Le Réseau romand a également pour objectif de créer un réseau de contacts entre les femmes des Universités latines qui leur permet d'échanger des informations ainsi que d'augmenter leur chances de succès.

Taille : 30 mentees

Base de données d'expertes: non

Offres d'emploi : non

femdat.ch

<http://www.femdat.ch/C2/C1/femdatfr/default.aspx>

Banque de données pour expertes en Suisse.

Une collaboration équilibrée entre hommes et femmes contribue de façon durable au succès d'une entreprise. femdat s'engage pour améliorer les débouchés professionnels des femmes titulaires d'un diplôme universitaire ou d'une école supérieure.

Programme de mentoring également.

Taille : ?

Base de données d'expertes: oui

Offres d'emploi : oui

Association vaudoise des femmes diplômées des universités (AVFDU)

<http://www.unifemmes.ch/>

REUNIR : L'AVFDU organise des conférences du soir, des déjeuners-discussions, des visites culturelles, des sorties et des rencontres festives. Ces rencontres apportent enrichissement des connaissances personnelles, dialogues, découvertes et amitié.

AIDER : L'AVFDU favorise la réalisation de certains projets en matière d'éducation de l'Association philippine des femmes diplômées des universités.

Elle soutient, par ailleurs, les garderies universitaires lausannoises : « La Croquignole » (UNIL) et « Le Polychinelle » (EPFL).

ENCOURAGER : L'AVFDU décerne annuellement un prix (voir plus loin) destiné à soutenir un projet de recherche ou à récompenser un travail réalisé par une femme dans le cadre de son cursus universitaire pour l'accession à un diplôme supérieur dans les domaines de la médecine et de la biologie. De plus, elle verse aussi régulièrement une contribution financière à la Fondation suisse des bourses qui octroie des bourses, prêts et subsides pour des formations complémentaires, publications scientifiques à des femmes ayant déjà un titre universitaire.

Taille : 850 membres

Base de données d'expertes: non

Offres d'emploi : non

Femmes Médecins Suisse

<http://www.medicalwomen.ch/francais/home.html>

Femmes Médecins Suisse (mws) entend soutenir les femmes médecins dans l'exercice de leur profession en soulignant les aspects spécifiquement féminins, en éclairant les problèmes qui y sont liés et en proposant des solutions par des rencontres à thème, des manifestations, des informations et des offres de séminaires. Le mws appuie ses membres dans le développement d'activités de politique professionnelle tant sur le plan des sociétés médicales régionales et/ou cantonales que sur celui des sociétés de spécialistes, afin d'adapter les structures du quotidien médical en fonction des besoins des femmes médecins.

Taille : ?

Base de données d'expertes: non

Offres d'emploi : oui (dont job-sharing)

Professionnelles En Environnement

<http://www.ffu-pee.ch/frz/portrait/>

L'objectif primordial est le développement professionnel ainsi que le soutien et la mise en réseau des femmes actives dans les métiers de l'environnement. Les ffu-pee s'engagent en faveur d'une culture d'entreprise participative, pour une proportion accrue de femmes à tous les échelons, en particuliers aux postes de cadres, ainsi que pour une répartition plus équitable des tâches entre hommes et femmes en ce qui concerne le travail et la famille. Les ffu-pee s'engagent pour la protection de l'environnement ainsi que pour un développement durable.

Taille : 1000 +

Base de données d'expertes: oui

Offres d'emploi : oui (dont job-sharing)

Associations européennes

AcademiaNet - Expert Database of Outstanding Female Scientists and Scholars:

<http://www.academia-net.org/>

There is a lack of appropriate tools for quickly finding women academics who are suitable and very good. The Robert Bosch Stiftung and Spektrum der

Wissenschaft hope to provide just such a tool with AcademiaNet. By providing numerous profiles of excellent women academics from every discipline, we are making them more visible and more easily accessible. This in turn will make it easier to fill leadership positions and scientific bodies with women academics. Other target groups include journalists and conference organisers searching for proven experts.

Taille : 260 + en biologie 150 + en médecine

Base de données d'expertes : oui

Offres d'emploi : non (?)

L'adjoint-e à l'égalité aura pour tâche de compléter cette liste et de la diffuser aux membres des commissions de nomination par concours et aux femmes scientifiques de la FBM.

Annexe 5 – Exemple de checklist pour l'évaluation des candidatures

ADVANCE Faculty recruitment Applicant Evaluation tool

(http://sitemaker.umich.edu/advance/faculty_recruitment_publications)

Applicant Evaluation Tool

The following offers a method for department faculty to provide evaluations of job applicants. It is meant to be a template for departments that they can modify as necessary for their own uses. The proposed questions are designed for junior faculty candidates; however, alternate language is suggested in parenthesis for senior faculty candidates.

Applicant's name:

Please indicate which of the following are true for you (check all that apply):

- Read applicant's CV
- Read applicant's statements (re research, teaching, etc.)
- Read applicant's letters of recommendation
- Read applicant's scholarship (indicate what): _____

Please rate the applicant on each of the following:

	excellent	good	neutral	fair	poor	unable to judge
Evidence of research productivity						
Potential for scholarly impact / tenurability						
Evidence of strong background in [relevant fields]						
Evidence of [particular] perspective on [particular area]						
Evidence of teaching experience and interest (including grad mentorship)						
Potential to teach courses in core curriculum						
Potential to teach the core curriculum on [particular area] (including creation of new courses)						

Other comments?

For more information or additional copies of this resource, please contact the ADVANCE Program at (734) 647-9359 or advanceprogram@umich.edu, or visit the ADVANCE Program's Web site at <http://sitemaker.umich.edu/advance>.

Annexe 6 – Exemple de checklist pour l'évaluation des candidat-e-s invité-e-s à un entretien

ADVANCE Faculty recruitment Candidate Evaluation tool

(http://sitemaker.umich.edu/advance/faculty_recruitment_publications)

Candidate Evaluation Tool

The following offers a method for department faculty to provide evaluations of job candidates. It is meant to be a template for departments that they can modify as necessary for their own uses. The proposed questions are designed for junior faculty candidates; however, alternate language is suggested in parenthesis for senior faculty candidates.

Candidate's name:

Please indicate which of the following are true for you (check all that apply):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Read candidate's CV
<input type="checkbox"/> Read candidate's scholarship
<input type="checkbox"/> Read candidate's letters of recommendation
<input type="checkbox"/> Attended candidate's job talk | <input type="checkbox"/> Met with candidate
<input type="checkbox"/> Attended lunch or dinner with candidate
<input type="checkbox"/> Other (please explain):

_____ |
|--|--|

Please comment on the candidate's scholarship as reflected in the job talk:

Please comment on the candidate's teaching ability as reflected in the job talk:

Please rate the candidate on each of the following:

	excellent	good	neutral	fair	poor	unable to judge
Potential for (Evidence of) scholarly impact						
Potential for (Evidence of) research productivity						
Potential for (Evidence of) research funding						
Potential for (Evidence of) collaboration						
Fit with department's priorities						
Ability to make positive contribution to department's climate						
Potential (Demonstrated ability) to attract and supervise graduate students						
Potential (Demonstrated ability) to teach and supervise undergraduates						
Potential (Demonstrated ability) to be a conscientious university community member						

Other comments?

For more information or additional copies of this resource, please contact the ADVANCE Program at (734) 647-9359 or advanceprogram@umich.edu, or visit the ADVANCE Program's Web site at <http://sitemaker.umich.edu/advance>.

Annexe 7 – Description des tâches d'un-e adjoint-e Egalité à la FBM

La personne engagée devra être en lien étroit à la fois avec le Décanat FBM et le BEC. Les tâches lui incombant comprennent :

- Création et suivi du groupe de femmes « Women in FBM »
- Organisation de tables rondes/ateliers pour les assistantes
- Création et alimentation d'une page dans le site FBM sur la question genre
- Rédaction d'une rubrique genre dans la newsletter de la FBM
- Campagne de communication (affiches, présentation spots pendant des séminaires ou autres événements)
- Rédaction d'une fiche d'information simple sur les biais genrés
- Mise en place d'outils d'évaluation (checklists, mesures de pondération)
- Etablissements et suivi des statistiques de l'égalité à la FBM
- Possibilité de présence dans les commissions de nominations afin d'alléger la charge des délégués égalité qui ne sont pas assez nombreux
- Création et distribution d'un catalogue des réseaux professionnels féminins
- ...