

## **Rapport Vision 50/50-FTSR**

Version octobre 2013

### **Groupe de travail FTSR**

I. Becci (dir.), J. Stolz, V. Clémence, H. Gonzalez, D.Demenga, M. Farahmand, A.Schmid

## Tables des matières

1. Etapes et méthodes de l'enquête	3
2. Etat des lieux à la FTSR : Situation et avancées	4
2.1 Les femmes dans le corps professoral	
2.2 La relève académique féminine au sein du corps intermédiaire	
2.3 Les femmes et l'égalité à la faculté de théologie et de sciences des religions	
2.3.1 <i>Intégration, discours stéréotypés, discrimination et harcèlement</i>	
2.3.2 <i>Enseignement, recherche, événements et méthodologie</i>	
2.3.3 <i>Visibilité et participation à l'égalité</i>	
2.4 La conciliation entre vie académique et vie privée/familiale	
3. Mesures et Objectifs 2013-2016	10
3.1 Favoriser les candidatures féminines	
3.2 Soutenir la relève académique féminine	
3.3 Visibiliser, sensibiliser et informer en matière d'égalité	
3.4 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale	
3.4.1. <i>Aménagement du temps de travail, du planning et des plans d'études</i>	
3.4.2. <i>Aménagement structurel et institutionnel</i>	
4. Perspectives	12
Annexes	

Dans ce rapport Vision 50-50 sont présentés les résultats de l'enquête menée au sein de la Faculté de Théologie et de sciences des religions (FTSR) entre décembre 2012 et avril 2013 en vue du plan d'égalité facultaire pour la période 2013-2016. Nous présentons, dans un premier temps, les trois étapes ayant présidé à cette enquête, ainsi que les limites des méthodes mobilisées pour chacune d'entre elles. Dans un second temps, nous proposons un état des lieux de la situation des femmes et des rapports sociaux de sexe à la FTSR<sup>1</sup>, ainsi que les progrès réalisés en la matière. Dans un troisième temps, nous suggérons les différentes mesures à mettre en œuvre en vue de soutenir et de promouvoir une égalité au sein de notre faculté. Enfin, nous terminerons par une mise en perspective générale sur l'égalité à instaurer à la FTSR.

## **1. Étapes et méthodes de l'enquête**

Dans le cadre de ce rapport Vision 50/50, le groupe de travail<sup>2</sup> a engagé et appuyé sa réflexion sur l'égalité au sein de la FTSR sur trois sources de données principales. Cette triple récolte de données visait à constituer une vision d'ensemble des pratiques et des représentations autour de l'égalité. A partir de ces données, nous avons identifié et circonscrit les problématiques les plus saillantes à l'œuvre dans la faculté. Nous avons tout d'abord analysé les rapports de nomination au sein du corps professoral entre les années 2004-2009 en termes de répartition d'hommes et de femmes, et ce au cours des différentes étapes de la procédure de nomination. Ce type d'analyse nous a permis d'objectiver et de rendre compte de cette procédure telle qu'elle est pratiquée à la FTSR et ce sans attenter à la règle de confidentialité qui y prévaut. Étant donné le nombre de cas restreint – en l'occurrence huit cas - cet examen ne permet pas d'établir des statistiques significatives mais il apporte des informations intéressantes. Parallèlement, nous avons réalisé deux sondages par questionnaire, l'un à destination des corps professoral (CP), intermédiaire (CI) et du personnel technique et administratif (PAT), le second à destination du corps étudiantin (CE) de la FTSR<sup>3</sup>. Le but de faire deux questionnaires était d'un côté de mieux saisir l'ambiance au sein de la FTSR sur les questions de genre et égalité, et d'un autre côté d'ouvrir la possibilité de croiser certaines réponses afin d'assurer une meilleure validité des résultats. Le premier questionnaire - auquel nous nous référons sous l'appellation de questionnaire CP-CI-PAT- a été soumis à l'ensemble des membres du corps professoral, intermédiaire ainsi qu'au personnel administratif et technique. Ce questionnaire était destiné aux collaborateurs/trices actuellement en poste, ou ayant quitté leurs fonctions depuis moins de six mois<sup>4</sup>. Ce premier questionnaire s'est clos sur 33 réponses, soit 30% des 90 personnes interrogées. Il y avait respectivement pour chaque corps : 15 membres du corps professoral, 12 membres du corps intermédiaire et 6 collaborateurs/trices du PAT. Ce taux de réponses relativement faible ne pouvait que poser des difficultés dans le cadre de l'analyse, raison pour laquelle nous avons privilégié un traitement par fréquences et croisements, à défaut de pouvoir opérer des opérations statistiques plus complexes. Le second questionnaire, dit questionnaire CE, soumis à l'ensemble des étudiant-e-s suivant actuellement des enseignements à la FTSR, a reçu, quant à lui, 61 réponses soit 76% des 80 personnes interrogées<sup>5</sup>. Enfin,

<sup>1</sup> Cet état des lieux ne peut, certes, prétendre à l'exhaustivité mais il essaie de dégager et de prendre en compte les points les plus importants mis à jour lors de cette recherche.

<sup>2</sup> Le groupe de travail comprend à la fois les collaboratrices engagées dans le cadre de cette recherche ainsi que les membres de la commission Vision 50/50-FTSR, afin de réaliser ce plan d'action 2013-2016 (cf. p.12).

<sup>3</sup> Les deux questionnaires ont été notamment construit en prenant en compte le sondage de la faculté de médecine et biologie ainsi que le sondage LIVES de SSP, et ce afin d'ouvrir la possibilité d'une comparaison ultérieure. Cependant, dans le cadre de la présente recherche, il n'a pas été possible de procéder à celle-ci. Ce sont notamment les questions sur les discriminations de genre et le climat de travail qui sont inspirées par le questionnaire de la FBM.

<sup>4</sup> Ce sondage par questionnaire a toutefois suscité de l'intérêt parmi d'ancien/nes collaborateurs/trices ayant quitté la faculté depuis plus de six mois. Ainsi, 7 personnes actuellement sans statut à la FTSR ont répondu au questionnaire. Pour l'analyse des données nous avons recadré sur la seule catégorie des collaborateurs/trices actuellement en poste. Sauf mention contraire nous prenons en compte les réponses des « ancien/nes » uniquement comme informations additionnelles.

<sup>5</sup> Le questionnaire CE était adressé aux étudiant-e-s suivant actuellement des enseignements à la FTSR. Toutefois, nous

nous avons mené trois séries d'entretiens sur une base volontaire des participant-e-s, qui pouvaient s'annoncer auprès de nous en répondant aux questionnaires. Durant ces entretiens, que nous avons choisis libres, les interviewé-e-s pouvaient soit prendre la parole directement, soit réagir à partir de certains des résultats des questionnaires. Dans une première série d'entretiens, soit collectif soit individuel, nous avons reçu six étudiantes et un étudiant afin de déterminer ce que les étudiant-e-s investissent dans la question du genre et d'égalité à la FTSR. Dans la deuxième série d'entretiens, nous avons reçu, en entretien individuel, cinq femmes des corps professoral et intermédiaire actuellement en poste à la FTSR. Cette série d'entretiens avait notamment pour objectifs d'une part l'exploration du phénomène de « leaky pipeline » à l'œuvre dans le monde académique en regard de leur expérience personnelle, et d'autre part une meilleure compréhension de leur vécu quant à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale. Enfin, dans une troisième série d'entretiens, nous avons conduit trois entretiens auprès d'anciennes collaboratrices ayant appartenu au corps professoral et intermédiaire entre les années 1990 et 2011 et ce afin de mettre en perspective historique la situation actuelle de la faculté en ce qui concerne le genre.

## **2. Etat des lieux à la FTSR : situation et avancées**

En termes d'égalité, la répartition hommes-femmes à la FTSR est différenciée selon le corps auquel on s'attache. Lorsqu'on observe l'évolution chiffrée entre 2004 et 2011 pour les différents corps de la faculté - soit le personnel administratif et technique, les corps étudiantin, intermédiaire, et professoral- la problématique en terme d'égalité est saillante. Le phénomène caractéristique de « leaky pipeline » touchant les femmes dans le parcours académique, à savoir leur diminution au fur et à mesure du parcours académique, y est particulièrement visible.

Au sein du personnel administratif et technique, la répartition hommes-femmes (*Annexe 1, p. 14*) s'est inversée, entre 2004 et 2011, au profit des hommes, qui étaient dans cette catégorie sous-représentés. En effet, en 2004, les femmes représentaient 90.3% de l'effectif du PAT contre seulement 9.7% d'hommes. Ce pourcentage a cependant progressé rapidement et s'est stabilisé pendant les années 2011 et 2012, autour de 41 % d'hommes. Dans le corps étudiantin, le pourcentage de femmes s'est relativement bien maintenu entre 2004 et 2011 (*Annexe 2, p.14*). Certes, une baisse est observée entre 2004 et 2006, le pourcentage de femmes chutant de 53% à 38% mais celui-ci a progressé à nouveau dans une échelle comprise entre 40% et 43 %. Dans les deux cursus d'études, théologie et science des religions, proposés à la FTSR, la répartition entre homme et femme est relativement égalitaire. Ainsi en 2011, le cursus de bachelor était suivi par 47% de femmes en théologie et par 35% en sciences des religions (*Annexe 3, p.15*), et celui de master par 50% de femmes en théologie et 67% de femmes en sciences des religions (*Annexe 4, p.15*).

Dans le corps intermédiaire, les femmes représentaient 70.21 % parmi les assistant-e-s (*Annexe 5, p. 16*) en 2011. Par contre, dans le corps professoral, toute catégorie confondue, elles ne représentaient plus que 21% pour cette même année (*Annexe 6, p. 16*). Cet écart, plus qu'important en termes d'égalité, nous a encouragé à la fin de notre large récolte de données à nous centrer davantage sur les femmes des corps professoral et intermédiaire.

Cependant, plusieurs des thématiques et des mesures proposées impliqueront directement les étudiant-e-s ainsi que le personnel technique et administratif, notamment la question de la conciliation de la vie académique et de la vie privée/familiale ainsi que les mesures visant à faciliter la parentalité.

Dans notre sondage, 81.8% des participant-e-s estiment que des mesures sont encore nécessaires pour

---

avons également identifié dans les réponses celles de 3 ancien-nes étudiant-es. Il s'agit d'un homme et de deux femmes ayant fait leurs études à la FTSR entre 1974 et 1999. Nous en tenons compte dans le traitement des données.

encourager la relève des femmes scientifiques à la FTSR. Les entretiens, menés auprès des corps intermédiaire et professoral, anciens et actuels, montrent trois difficultés qui s'associent à la perspective d'une carrière académique : premièrement, la précarité et l'instabilité des premiers emplois de celle-ci; deuxièmement, la rareté de modèles féminins propres à soutenir l'investissement dans une telle carrière pour une femme; et troisièmement l'articulation entre parentalité et carrière académique.

## 2.1 Les femmes dans le corps professoral

Entre 2004 et 2011, le nombre de femmes dans le professorat à la FTSR n'a pas progressé de façon significative. Ainsi, en 2004, les femmes ne représentaient que 17.7 % du professorat en place et ce pourcentage n'a pas dépassé 21% en 2011, avec toutefois un pic à 33.3% en 2008 (*Annexe 6, p.16*). L'examen des nominations féminines, sur la même période, a montré que l'absence de progression ne tenait pas à un défaut d'égalité dans les procédures de nominations à la FTSR, mais aux départs successifs de collaboratrices au sein du corps professoral.

L'analyse des procédures de nomination de la FTSR entre 2004-2011 a permis de dresser un bilan chiffré dans l'ensemble positif. Nous avons analysé la répartition hommes-femmes à chacune des étapes de la procédure de nomination, ainsi que le nombre d'hommes et de femmes présent-e-s dans les commissions de nomination. Certes, un tel traitement chiffré, qui de plus s'appuie sur un nombre de nominations restreint – en l'occurrence 8 cas - ne peut prétendre saisir la complexité des rapports et des discours en termes de genre qui se jouent lors de ces procédures, mais permet de poser quelques constats informatifs.

Premièrement, le nombre de femmes au sein de la *commission de nomination* est faible. Ces commissions intègrent seulement entre une et trois femmes par procédure entre 2004 et 2012. Cependant, une légère progression est à noter. En effet, dans les trois commissions nommées entre 2004 et 2008, la représentation féminine ne reposait que sur une seule femme. Par contre, pour les quatre commissions de nomination de la période 2010-2012, il y a toujours eu au moins deux femmes (*Annexe 7, p. 17*). Une autre difficulté touchant à l'égalité dans les commissions de nomination tient dans le fait que la présence féminine est régulièrement portée par des étudiantes ; cet état de chose correspond notamment au nombre restreint de femmes occupant un poste professoral. Afin de faire progresser le nombre de femmes dans les commissions, le décanat a déjà, dans le cadre de la formation de prochaine commission, mis en œuvre une recherche pro-active d'expertes externes.

Deuxièmement, la proportion de *candidatures* entre femmes et hommes est déséquilibrée avec un taux de candidatures féminines à 31.4% contre un taux de 69.1 % pour les candidatures masculines. Ce taux plus faible chez les femmes entérine le fait que des obstacles à l'égalité s'interposent en amont même de l'accès à de tels postes.

La proportion des *invitations* à donner une leçon probatoire ressemble fortement à celle des candidatures (29.3% d'invitations à des femmes et 70.7% d'invitations à des hommes).

En ce qui concerne le *classement*, nous trouvons des différences entre hommes et femmes, mais qui ne sont pas statistiquement significatives (dues aux faibles nombres). Pour le primo loco, la proportion est de 37.5% femmes et 62.5% hommes. Pour le secundo loco 25% de femmes et 75% hommes, pour le tertio loco 50% de femmes et 50% d'hommes.

Pour les *nominations effectives* entre 2004 et 2012 à la FTSR nous observons une proportion de 44.4 % de femmes et 55.6 % d'hommes; le pourcentage des femmes nommées est supérieur à celui des femmes candidates qui est nettement moins équilibré (*Annexe 8, p.17*).

Cependant, ces nominations successives de femmes ne se sont pas traduites par une progression chiffrée au sein du corps professoral. Cette configuration est due aux départs successifs de plusieurs professeures au sein de la FTSR entre 2004 et 2011, les nouvelles nominations de femmes n'ayant, en définitive, que compensé ces départs. Cette succession de départs a attiré l'attention et questionné le groupe de travail. En effet, durant cette même période, trois femmes du corps professoral ont quitté leur poste à la FTSR. D'après les informations fragmentaires que nous avons en notre possession, ces départs tiennent à des raisons très diverses : individuelles, professionnelles, familiales, géographiques. L'année 2014 sera, en outre, marquée par la non-titularisation d'une professeure, actuellement professeure-assistante en PTC et son poste remis en concours. Actuellement, en ce premier semestre de 2013, il y a quatre femmes seulement au sein du professorat, dont deux dans le professorat stabilisé, contre huit professeurs ordinaires, et un professeur associé chez leurs homologues masculins (*Annexe 9, p. 17: FTSR ; Annexes 10, 11, 12, p. 17-18 : répartition par instituts*).

## **2.2 La relève académique féminine au sein du corps intermédiaire**

Dans le corps intermédiaire, le pourcentage d'assistantes a grandement progressé à la FTSR entre 2004 et 2011, passant de 32 % en 2004 à 70% en 2011 (*Annexe 5, p. 16*). Au premier semestre 2013, il y a huit assistantes diplômées pour sept assistants diplômés et une première assistante pour un premier assistant (*Annexe 9, p. 18: à la FTSR ; Annexe 10, 11, 12, p. 18-19 : par instituts*). Ainsi, la première étape de la relève féminine est bien assurée dans cette catégorie.

En ce qui concerne les postes post-doctoraux au sein de la faculté, le groupe de travail a mis en avant leur rareté, alors qu'il estime que ceux-ci sont propres à soutenir le maintien, notamment des femmes dans la carrière académique. Ainsi, il y a actuellement deux postes structurels de maître-assistant-e-s (MA) à pourcentage de travail égal, dont l'un est occupé par une femme et l'autre par un homme. S'ajoute à cela un troisième poste de maître-assistant, occupé par un homme, dans le cadre d'un projet FNS (*Annexe 9, p. 18 : FTSR ; annexes 10, 11, 12, p. 18-19 : par institut*). Dans la catégorie des maîtres d'enseignement et de recherche (MER), qui peuvent également constituer un tremplin dans une carrière académique, il y a trois postes : deux postes de MER 1, occupés respectivement par un homme et une femme et un troisième poste de MER 2, occupé par un homme (*Annexe 9, p. 18 : FTSR ; annexes 10, 11, 12, p. 18-19 : par institut*).

Le questionnaire à destination des CP-CI-PAT soulevait la question de l'encouragement donné au corps intermédiaire dans ses propres activités de recherche par leur supérieur-e-s hiérarchiques. Lorsque l'on compare trois des quatre questions portant sur ce sujet<sup>6</sup>, nous observons une différence entre les réponses des professeur-e-s et celles des membres du corps intermédiaire. Ainsi, les quinze professeur-e-s ayant répondu au questionnaire, estiment qu'ils/elles encouragent souvent ou assez souvent les membres du corps intermédiaire à publier un article/ouvrage ainsi qu'à développer leurs propres recherches. De l'autre côté, sur les douze participant-e-s du corps intermédiaire, sept considèrent qu'ils/elles sont souvent ou assez souvent encouragé-e-s à publier et deux estiment être parfois encouragé-e-s dans ce sens. Par contre, trois d'entre eux/elles répondent n'être jamais encouragé-e-s à faire une publication. En ce qui

---

<sup>6</sup> La question portant sur l'encouragement à partir à l'étranger ne peut être évaluée car nous n'avons aucune réponse de la part du corps intermédiaire.

concerne le développement de leurs propres recherches, sept membres du corps intermédiaire estiment être souvent ou assez souvent encouragé-e-s dans ce sens, trois estiment être parfois encouragé-e-s, mais deux estiment ne l'être jamais. Enfin, les professeur-e-s considèrent qu'ils/elles encouragent souvent ou assez souvent à postuler pour un programme destiné à la relève ou pour une bourse d'étude. Quant à eux, les membres du corps intermédiaire estiment pour six d'entre eux/elles être souvent ou assez souvent encouragé-e-s dans ce sens et un-e des membres a répondu l'être parfois; mais, cinq membres estiment n'être jamais encouragé-e-s à faire une telle postulation. Les réponses ne semblent ici pas varier selon le genre.

## 2.3 Les femmes à la faculté de théologie et de sciences des religions

### 2.3.1 *Intégration, discours stéréotypés, discrimination et harcèlement*

A la question du questionnaire CP-CI-PAT « Depuis que je suis à la FTSR, je me suis senti-e bien intégré-e », les participant-e-s, hommes et femmes confondus, sont d'accord avec cet énoncé à hauteur de 72.8 %. Dans le pourcentage de ceux qui ne sont pas d'accord, hommes et femmes sont représentés à part égale.

Par contre, nous trouvons dans le questionnaire que – en comptant seulement les personnes actuellement employées – 3 fois plus de femmes que d'hommes (6:2) disent avoir été discriminées ou mises à l'écart en fonction de leur sexe ou de leur orientation sexuelle. En outre, plus du double de femmes par rapport à leurs homologues masculins estime avoir été confronté à des stéréotypes de genre. Dans les entretiens, lorsque les questions de discrimination et de stéréotypes ont été abordées, les femmes disaient avoir observé des discours stéréotypés, péjoratifs, voire à connotation sexuelle dirigés vers leurs collègues femmes à la FTSR mais déclaraient n'en avoir pratiquement jamais perçu pour elles-mêmes. Elles soulignent que ces discours créent un climat de travail désagréable.<sup>7</sup>

Les données des questionnaires montrent que 33.3% des employé-e-s de la faculté disent avoir subi des comportements de harcèlement moral. La différence entre hommes et femmes n'est ici pas significative.<sup>8</sup> Il s'agit de personnes de différents corps et dont l'engagement à la FTSR comprend des périodes variées.

Le groupe de travail constate et déplore que deux femmes faisant partie des corps professoral, intermédiaire ou du personnel administratif et technique affirment dans le questionnaire avoir subi des comportements de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail à la FTSR.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Concernant la situation antérieure de la faculté : les anciennes étudiantes ou collaboratrices - corps professoral et intermédiaire - reçues en entretien ont rapporté qu'elles ont perçu l'enseignement comme très patriarcal, par exemple en passant sous silence les grandes figures féminines de l'histoire du christianisme. Certaines ont également fait des expériences personnelles très désagréables avec des collaborateurs masculins de la faculté. Ces expériences, en lien avec certains conflits passés à la fois méthodologiques et interpersonnels, ont été évoquées comme motivations de départ de collaboratrices.

<sup>8</sup> Chez les étudiant-es nous avons par contre une sur-représentation de femmes déclarant avoir subi du harcèlement moral: 5 femmes contre 1 homme.

<sup>9</sup> Malheureusement c'est le cas également pour deux anciennes étudiantes selon leurs indications dans le questionnaire CE. Toute personne ayant répondu par l'affirmative à la phrase „J'ai subi des comportements de harcèlement sexuel dans le cadre de mes études à la FTSR“ ou „J'ai subi des comportements de harcèlement sexuel dans le cadre de mon travail à la FTSR“ voyait s'afficher sur son écran l'information suivante: „Pour un soutien et une information sur la marche à suivre en cas de harcèlement, vous pouvez contacter – si vous ne l'avez pas déjà fait - le bureau de la médiation de l'Université de Lausanne au 41 (0)79 541 89 18 ou par email: [contact.mediation@unil.ch](mailto:contact.mediation@unil.ch)“. Le groupe de travail « Vision 50/50 » n'est pas en mesure de s'occuper de manière adéquate et différenciée de ces cas.



Malgré leur gravité, la prudence s'impose vis-à-vis de ces données, à cause de leur caractère anonyme. Il n'est en effet pas possible de savoir quand ces situations se seraient produites. En considérant la longue période que comprend l'engagement de certaines des personnes concernées, il est aussi possible qu'elles remontent relativement loin dans le passé. Les questions ne donnaient pas de définition juridique des termes "harcèlement moral" ou "harcèlement sexuel" et les participant-e-s pouvaient ainsi interpréter ces notions selon leur point de vue. Nous ne savons pas non plus si les personnes ayant été perçues comme harcelantes sont des hommes ou des femmes. Aucun commentaire précisant cette information n'a été ajouté par les personnes concernées à la fin du questionnaire. Le but de ces questions était d'offrir la possibilité d'exprimer un ressenti et de mesurer des états d'esprit dans leur ensemble. Le groupe de travail encourage les personnes qui seraient victimes de harcèlement à s'exprimer auprès du bureau de la médiation de l'université.

### 2.3.2 Enseignement, recherche, événements et méthodologie

Dans le contenu de leurs enseignements et de leurs recherches, les enseignant-e-s, hommes et femmes confondu-e-s, disent accorder de l'importance à la thématique « genre » à hauteur de 57.3%. Parallèlement, le corps étudiantin estime seulement à 37.7% que la thématique « genre » est suffisamment intégrée aux contenus des enseignements, bien qu'*a contrario* deux étudiantes aient lors des entretiens exprimé un sentiment d'excès donné à cette thématique. En outre, plus de la moitié des participant-e-s du questionnaire CP-CI-PAT disent faire un effort pour intégrer hommes et femmes de manière égale lors des événements organisés (colloques, conférences, enseignements). Les étudiant-e-s quant à eux/elles estiment à 80.2% que les hommes et femmes sont intégré-e-s de manière égale aux événements organisés à la FTSR. Concernant l'emploi du langage épïcène, 90.9% des participant-e-s au questionnaire CP-CI-PAT s'efforcent de le mettre en œuvre, ce qui est corroboré par le corps étudiantin à hauteur de 80%. Ainsi, le bilan est dans l'ensemble positif concernant notamment la thématique « genre » dans le contenu des enseignements et de la recherche ainsi que dans la représentation des femmes dans les événements à la FTSR.

Les entretiens menés avec les membres des corps professoral et intermédiaire ont soulevé par rapport à leur parcours académique, la possibilité d'une collusion dans le champ de l'étude des religions entre méthodologie et genre. Ainsi, les femmes pourraient avoir tendance à s'orienter vers des méthodologies différenciées par rapport à leurs homologues masculins, mais également s'attaquer à des objets traditionnellement peu pris en compte ou délaissés par ceux-ci.

### 2.3.3 Visibilité et participation à l'égalité

Dans les questions ouvertes du sondage, que ce soit chez les collaborateurs/trices ou chez les étudiant-e-s de la FTSR, les participant-e-s plébiscitent une sensibilisation plus importante des hommes et des femmes en matière d'égalité. Cette sensibilisation, selon les participant-e-s, devrait intervenir plus tôt, pendant la première année d'étude et dès l'embauche des nouveaux collaborateurs. Par contre, les offres visant à soutenir la relève académique féminine (programme de mentoring, subsides, et support d'information) sont bien connues par les participant-e-s du questionnaire CP-CI-PAT. Toutefois, seulement deux répondantes disent participer à ces offres et trois seulement sont affiliées à un réseau féminin.

Il est à noter qu'à la question « Seriez-vous intéressée par l'organisation d'un groupe de femmes à la FTSR dont le but serait la promotion des carrières féminines (par le dialogue, l'échange d'information, l'organisation d'atelier et colloques ayant pour thèmes différents aspects de la carrière féminines, etc.) », les participant-e-s de nos deux questionnaires se montrent intéressé-e-s. Ainsi, vingt femmes se disent



intéressées à participer à ce groupe et dix-neuf participeraient peut-être.

## **2.4 La conciliation entre vie académique et vie privée/familiale**

La grande majorité des participant-e-s, hommes et femmes, de la FTSR, comme nous en informe le questionnaire CP-CI-PAT, sont en relation conjugale et ont des enfants. Pratiquement tous/toutes les participant-e-s ont des partenaires qui poursuivent une carrière professionnelle, dont 30.3 % au sein du monde académique. Néanmoins, seule une personne au sein de la FTSR bénéficie d'une offre de carrière duale, alors que 69.7% des personnes interrogées envisagent ou pourraient envisager de recourir à ce type de soutien. En outre, deux personnes seulement ont bénéficié des crèches implantées sur le campus universitaire.

Une des difficultés mise en exergue par rapport à la carrière académique, à la fois dans le questionnaire et les entretiens, tient dans une friction permanente entre vie académique et vie privée/familiale. En effet, la conciliation entre ces deux dimensions ne se fait pas sans heurts. La moitié des participant-e-s au questionnaire estiment que devenir parent a un impact négatif sur la carrière professionnelle. De plus, la moitié des participant-e-s estiment également être insuffisamment soutenu-e-s en regard de leur charge familiale, et un tiers considère que leur statut familial n'est pas pris en considération au niveau organisationnel (conseil d'institut, de faculté, colloques, horaires d'examen et d'enseignements). Ainsi, 39.4 des participant-e-s – hommes et femmes confondus – estiment qu'il n'est pas possible de concilier d'une manière satisfaisante vie professionnelle et vie privée/familiale. Enfin, 54.6 % des participant-e-s, autant d'hommes que de femmes, pensent que la mise en place de mesures s'avère nécessaire pour faciliter cette conciliation. Les hommes sont par contre plus nombreux à « plutôt pas » ou « pas du tout » trouver ces mesures nécessaires.

Dans les entretiens, les interviewées soulignent l'indifférenciation prononcée entre vie professionnelle et vie privée/vie familiale qui touche le milieu académique, c'est-à-dire plus particulièrement le caractère hautement extensif, conçu comme « normal » du travail académique sur la sphère privée/familiale ; ce travail se pratiquant y compris durant le week-end et les vacances. Le taux d'engagement ne correspond que peu ou pas à la réalité effective de la charge de travail. Mais le point chaud entre vie professionnelle et vie privée/familiale se focalise autour de la parentalité, en particulier autour du moment de la maternité. Dans le corps intermédiaire féminin, mais parfois aussi chez les étudiantes souhaitant poursuivre une carrière académique, la maternité suscite des craintes et des interrogations portant sur la conciliation entre carrière académique et vie familiale. La possibilité d'une conciliation entre ces deux dimensions par le biais par exemple d'un temps partiel n'est pas toujours concluante pour les interviewées. Il est aussi intéressant de constater que bien moins d'hommes participant au questionnaire CP/CI/PAT que de femmes ne feraient recours au job-sharing, même s'ils le pouvaient. En effet, le temps partiel permet certes une meilleure conciliation de ces domaines mais parallèlement à cela, il apparaît préjudiciable dans une logique de carrière académique et peut poser, en outre, une problématique financière dans l'entretien d'une famille. La question revenant sans cesse pour nos interviewées est celle de savoir à quel moment faire des enfants par rapport au parcours académique. Ce désir de maternité s'élabore régulièrement donc en fonction du cadre professionnel parmi les femmes que nous avons pu entendre sur cette thématique.

Bien qu'il y ait peu d'étudiant-e-s avec enfants dans le cursus universitaire à la FTSR, nous avons eu lors de nos entretiens l'occasion d'en rencontrer quelques un-e-s. Sur la base de ces rencontres, les pratiques qui ont actuellement cours, en cas de parentalité (notamment de grossesse) d'étudiant-e-s, nous apparaissent pertinentes, à savoir : l'alternative d'études à temps partiel, le soutien organisationnel apporté par les conseillers/ières d'études de la faculté, la possibilité ponctuelle d'entrer en dialogue avec les

enseignant-e-s pour trouver des arrangements.

### **3. Mesures et objectifs 2013-2016<sup>10</sup>**

#### **3.1 Favoriser les candidatures féminines**

La pose d'un objectif chiffré de femmes dans le corps professoral au sein de la FTSR pour la période de ce nouveau plan d'action, fixée entre 2013-2016, est improbable. Ainsi, un seul poste sera à repourvoir au sein de la faculté dès 2014. En 2016, sera également évalué la titularisation d'une professeure-assistante, actuellement en PTC, engagée en 2012. Un objectif chiffré ne peut pas être posé dans ces conditions. Néanmoins, dans une perspective à long terme, le groupe de travail encourage vivement, et souhaite sensibiliser ses membres, à engager davantage de femmes à travers, par exemple, les voies suivantes :

1. *La mise en place d'une politique active d'appel aux femmes à postuler, à charge notamment des membres de la commission de nomination et de l'institut dans lequel prend place le poste, de diffuser l'offre à leurs réseaux professionnels et/ou de contacter directement des chercheuses susceptibles de correspondre au profil du poste.*
2. *Privilégier dans les annonces de postes, et ce dans la mesure du possible, une formulation élargie du statut telle que professeur-e associé-e ou assistant-e ou ordinaire.*
3. *Privilégier également, dans la mesure du possible, un profil méthodologique ouvert afin de favoriser la diversité des candidatures en termes d'hommes et de femmes.*
4. *Augmenter, si possible, le nombre de femmes au sein de la commission, qui soient de statut au moins égal à celui de leurs homologues masculins, et ce sans surcharger les femmes professeures de la faculté. Veiller à asseoir, autant que possible, la pratique consistant à recourir à des expertes externes.*

Nous attirons également l'attention des membres des commissions de nomination sur le fait que les femmes engagées dans une procédure de nomination peuvent se mettre moins en avant que leurs homologues masculins. En effet, certains indices recueillis au cours du sondage comme la tendance des femmes à postuler plutôt pour des positions inférieures par rapport à des hommes à compétences égales nous permettent de soulever cette possibilité. Le groupe de travail souligne donc l'importance de proposer la nomination de femmes directement à des postes de PO lorsque le profil de la candidate correspond à un tel statut.

#### **3.2 Soutenir la relève académique féminine**

La faculté de théologie et de sciences des religions, en l'état actuel, ne peut créer de nouveaux postes structurels post-doctoraux mais propose de mettre en place deux mesures afin de soutenir plus avant la relève académique, en particulier féminine.

1. *Création d'un « visiting fellowship », c'est-à-dire un soutien financier et logistique pour permettre un séjour scientifique au sein de la FTSR pour une période allant de trois à six mois<sup>11</sup> à des femmes ayant obtenu le titre de docteure, présentant un profil scientifique en lien avec les orientations scientifiques de la FTSR et soumettant une demande contenant des informations sur le propre*

---

<sup>10</sup> Nous proposons en annexe un récapitulatif des mesures proposés ci-dessous (Annexe 13, p.20).

<sup>11</sup> La durée du séjour est négociée en fonction de la demande et du statut de la personne.

*parcours académique et une lettre de motivation pour le séjour (dans une des langues nationales ou en anglais). Pendant ce séjour, les femmes bénéficiaires seront soutenues pour préparer un projet de recherche, pour terminer une publication ou une recherche. En amont de ce projet, l'engagement par ex. d'un-e étudiant-e - assistant-e devrait également être pris en charge afin de commencer la recherche de fonds (combinant fonds de la direction, du décanat et de fonds externes).*

2. *Encourager les professeur-e-s lorsqu'ils/elles mettent en place des projets de recherche à inclure des postes de types post-doctoraux.*

Le groupe de travail souhaite sensibiliser les professeur-e-s à encourager davantage les membres du corps intermédiaire à développer leurs projets personnels de recherche, à publier ceux-ci et tout particulièrement à les encourager à postuler pour des programmes destinés à la relève ou à des bourses.

### **3.3. Visibiliser, sensibiliser et informer en matière d'égalité**

Le projet facultaire Vision 50/50 à la FTSR et l'enquête qui s'y est associée a déjà amorcé une sensibilisation à l'égalité au sein de la faculté à travers en particulier des entretiens et des questionnaires mais également lors d'échanges informels. Le groupe de travail propose de continuer dans cette direction.

1. *Discuter le projet 'Vision 50/50' au sein du conseil de faculté afin de rendre compte des résultats.*
2. *Assurer le suivi de ces mesures en mandant d'ici trois ans, une nouvelle personne pour une période déterminée à se pencher sur la question de l'égalité et les évolutions en la matière au sein de la faculté.*
3. *Mettre à disposition des membres de la FTSR des brochures concernant l'égalité, et la parentalité au secrétariat de faculté et/ou au coeur de faculté. De telles brochures devraient également être distribuées lors de l'accueil des nouveaux/elles collaborateurs/trices de la faculté.*
4. *Actualiser continuellement la page consacrée au projet Vision 50/50 sur le site de la FTSR, par exemple en indiquant un listing des offres à destination des femmes : offre de bourses et subsides, programme de mentoring, etc.*
5. *Signaler, par une politique ferme du décanat, que tout phénomène de stéréotypes, discrimination, harcèlement (sexuel ou moral) est totalement inadmissible au sein de la faculté.*
6. *Mettre en même temps en garde, par une politique ferme du décanat, contre des accusations abusives et rappeler leur portée juridique afin de protéger les personnes et leurs proches face aux lourdes implications que de telles accusations peuvent avoir.*

Le sondage par questionnaire a relevé l'intérêt manifesté par certaines sondées de participer à un groupe de femmes à la FTSR. Le groupe de travail soutient la formation d'un tel groupe et estime qu'elle doit être laissée à l'initiative des femmes souhaitant se mettre en réseau. Il rend également attentif à la possibilité d'ouvrir ce groupe, ponctuellement ou durablement, à une participation mixte de toute personne intéressée à des questions de genre.

### **3.4 Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale**

Le groupe de travail en interrogeant cette thématique s'est rapidement heurté au constat que la plupart des

mesures dépassaient très largement le cadre d'action de la FTSR seul. Cependant, en suggérant les mesures ci-dessous, il espère modestement qu'elles permettront de faciliter quelque peu la délicate conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale.

1. *Continuer à veiller au moment de l'engagement notamment des professeur-e-s à la possibilité de travail à temps partiel et les soutenir dans leur demande de « dual career ».*
2. *Privilégier la tenue des conseils d'instituts, de faculté, des colloques et conférences mais également des cours avant 17h.*
3. *Dans les plans d'études, tenir compte des congés liés à la parentalité des étudiant-es et éviter la prolongation de leurs études à cause de cours obligatoires donnés une année sur deux.*
4. *Favoriser les conditions permettant aux parents d'amener ponctuellement leurs enfants à la faculté.*

Bien que ce rapport porte sur la situation spécifique de la faculté et les mesures qu'elle peut mettre en œuvre, le groupe de travail souhaite ici relayer les demandes et les manques pointés par les participant-e-s de notre enquête: une écrasante majorité des personnes ayant répondu aux deux questionnaires soutient la demande de modification de la législation quant aux droits des parents en matière de congés. Une augmentation des places en crèche sur le campus universitaire est vivement plébiscitée. En outre, à travers nos entretiens, les corps professoral, intermédiaire et étudiantin ont exprimé un vif intérêt à la création de places d'appoint en crèche pour une période de quelques heures, et ce sur le site du campus. Deux autres demandes ont également été mentionnées : à savoir l'harmonisation des vacances scolaires et universitaires ainsi qu'un changement de la législation en matière de congé – 70% des participant-e-s au questionnaire CP-CI-PAT plaide pour celui-ci – et notamment l'augmentation des congés paternités. Dans le cadre du sondage que nous avons réalisé deux propositions de mesures ont été plébiscitées : plus de la moitié des participants est favorable à la mise en place de table à langer au sein de l'université et souhaite la création d'un espace ludique occasionnel réservé aux enfants, de préférence dans la bibliothèque.

#### **4. Perspectives**

La recherche Vision 50/50 à la FTSR, basée sur une analyse quantitative des procédures de nominations, deux questionnaires ainsi que plusieurs entretiens libres a produit une quantité importante de données sur la question de l'égalité. Nous avons ainsi dû nous limiter d'une part, aux questions touchant spécifiquement la question de l'égalité et d'autre part, recentrer notre réflexion sur les femmes du corps professoral et intermédiaire, engagées dans une carrière académique. Les axes présentés dans ce travail ont émergé de l'analyse des réponses aux questionnaires couplée aux interviews qualitatifs. Des analyses plus fines et ultérieures peuvent encore être faites, notamment en comparaison avec les autres facultés.

Dans une première partie, nous avons exposé un état des lieux général, mêlant données qualitatives et quantitatives sur la situation des femmes à la FTSR, en particulier dans le corps professoral et dans le corps intermédiaire. Cet état des lieux s'est étendu à trois thématiques : tout d'abord les questions d'intégration, de discrimination, de discours stéréotypés, et de harcèlements; puis celle de la représentation de thématiques genre dans les enseignements et la recherche, ainsi que la présence des femmes dans les événements organisés à la faculté; et enfin la toujours délicate conciliation entre vie académique et vie privée/familiale. En lien avec cet état des lieux, nous avons proposé un certain nombre de mesures qui, croyons nous, répondent au plus près aux problématiques soulevées par cette enquête, et qui peuvent être applicables dans le cadre spécifique de la FTSR pendant la période du plan d'action 2013-2016 pour permettre une évolution positive de la situation de la FTSR en matière de genre.

Avant de conclure, le groupe de travail tient à remercier vivement toutes les personnes qui ont participé à cette recherche : les participant-e-s à notre sondage et les étudiant-e-s et les membres du corps professoral et intermédiaire qui nous ont accordé les entretiens. Nous adressons un remerciement tout particulier à Mme Erb, l'administratrice de Faculté, pour son investissement dans le cadre de cette enquête.

### **Groupe de travail Vision 50/50-FTSR**

*Pour la commission*

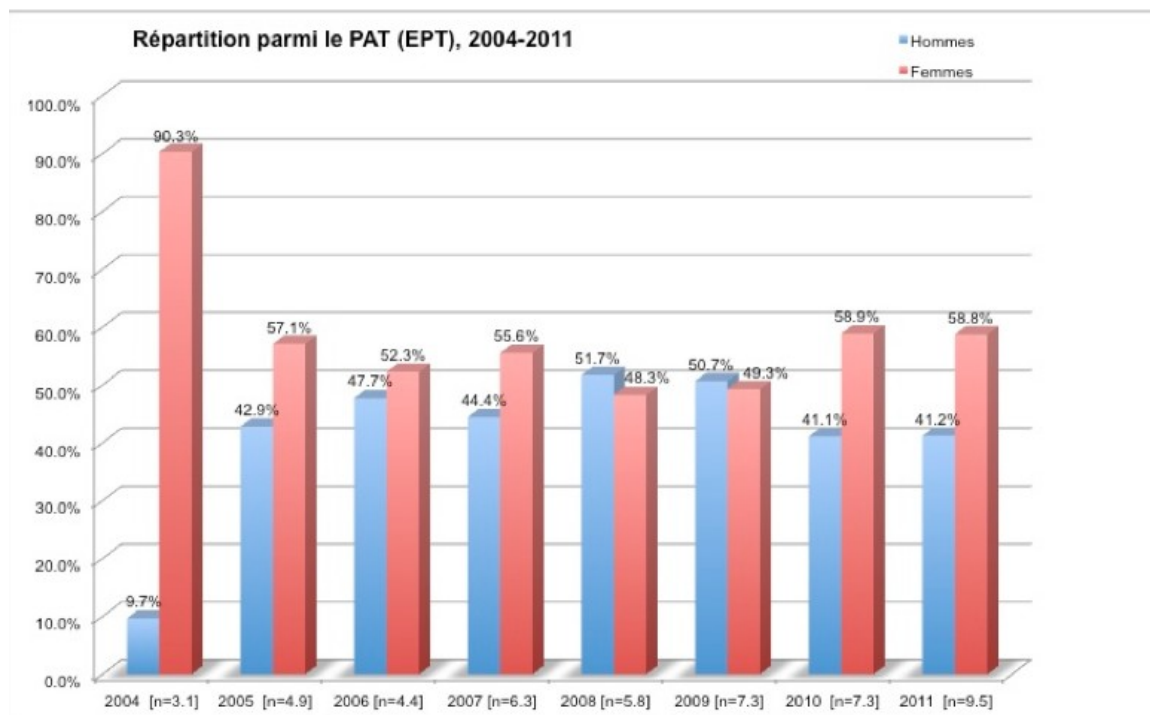
Prof. Irene Becci  
Prof. Jörg Stolz, doyen FTSR  
Valentine Clémence, assistante diplômée  
Hervé Gonzalez, assistant diplômée  
David Demenga, assistant-étudiant

*Pour la recherche*

Manéli Farahmand, assistante diplômée (phase initiale)  
Anne-Sophie Schmid, assistante-étudiante (suite et fin)

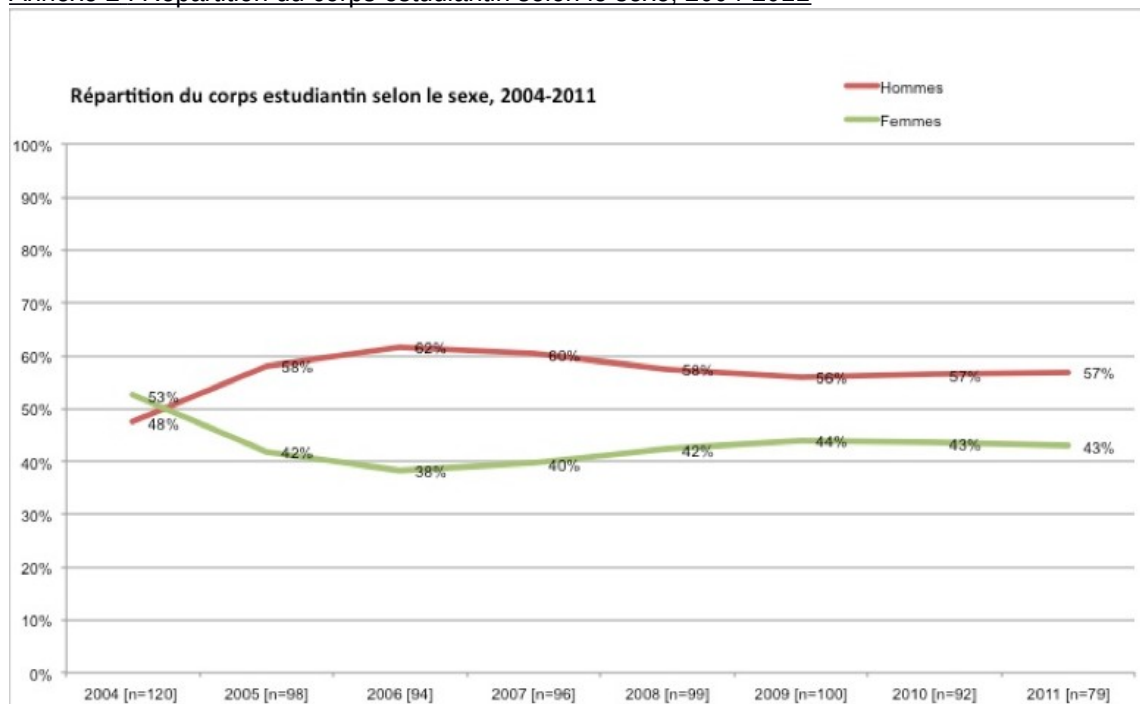
## Annexes

### Annexe 1 : Répartition par sexe dans le PAT entre 2004-2011



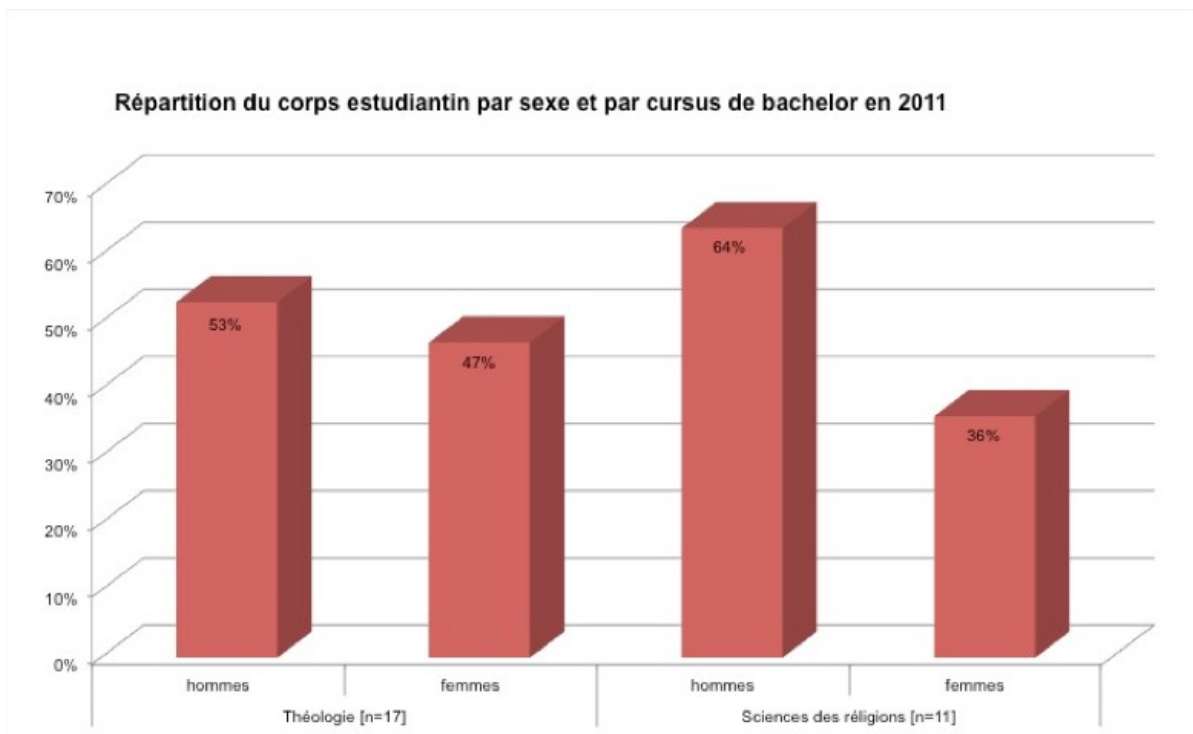
Source : Chiffres fournis par le bureau de l'Egalité dans le cadre du projet Vision 50/50 et tirés de l'Annuaire statistique 2010 de l'Unil et du Rapport d'analyse statistique sur les effectifs de personnel au 31.12.2011 (mars 2012).

### Annexe 2 : Répartition du corps étudiantin selon le sexe, 2004-2011



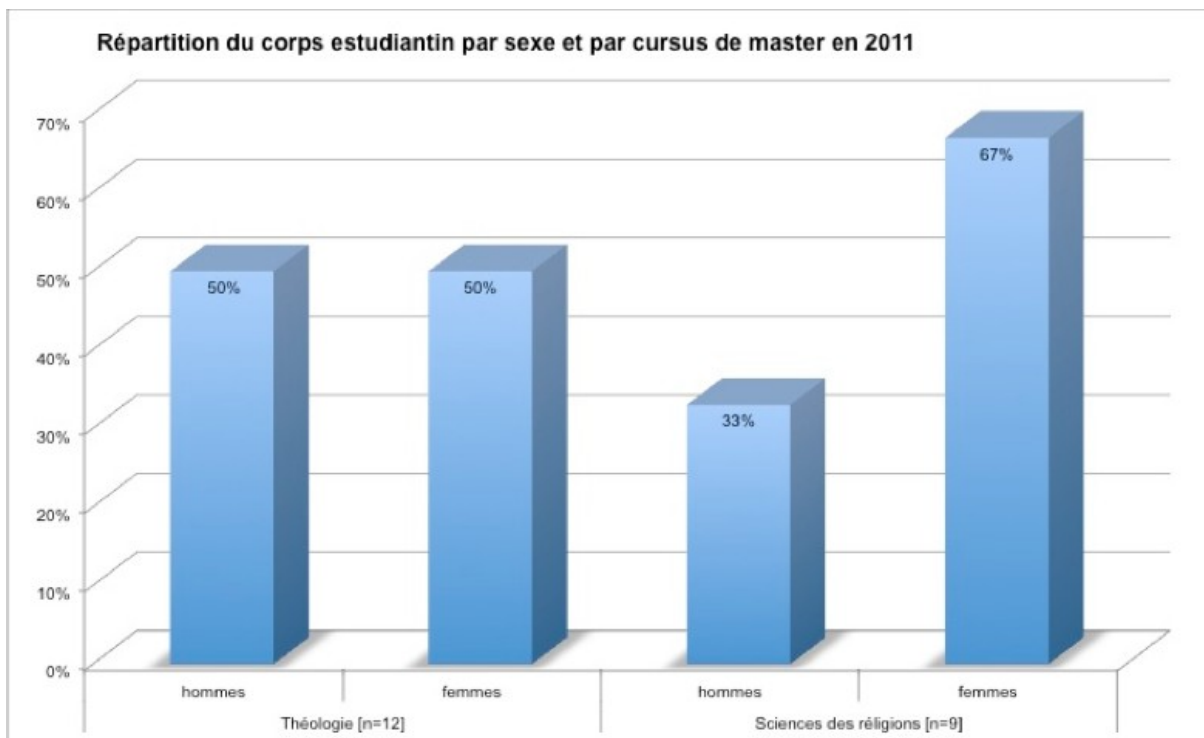
Source : *Ibid.*

Annexe 3 : Répartition du corps étudiantin par sexe et par cursus de bachelor en 2011



Source : *Ibid.*

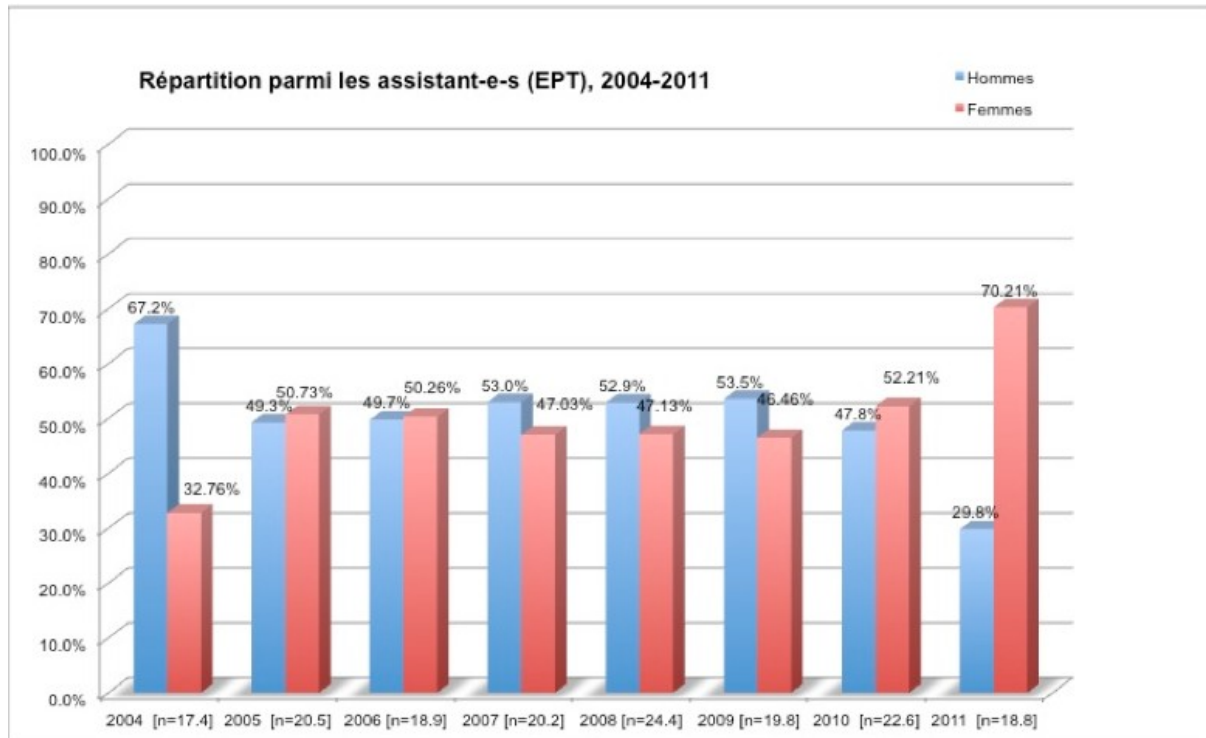
Annexe 4 : Répartition du corps étudiantin par sexe par cursus de master en 2011



Source : *Ibid.*

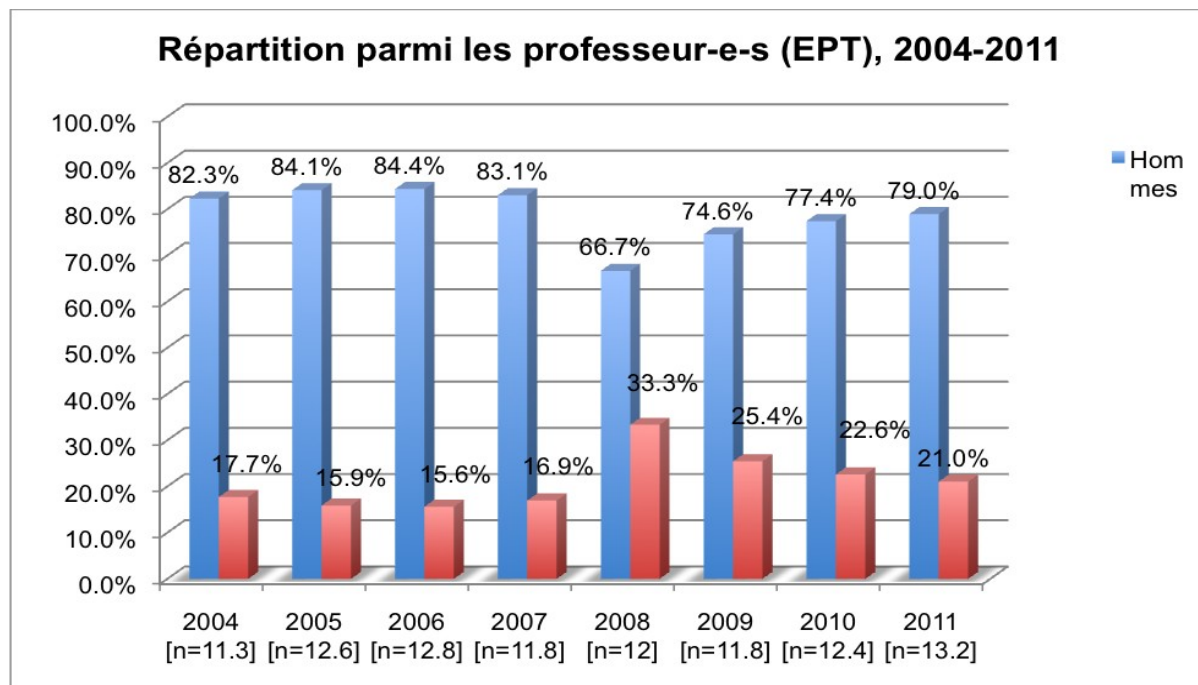
Annexe 5 : Répartition parmi les assistant-e-s, 2004-2011





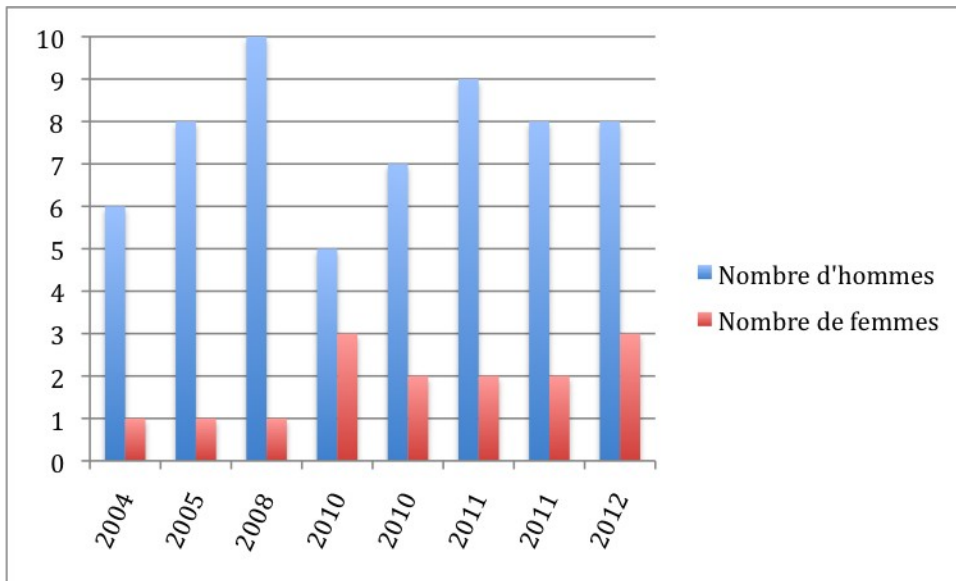
Source : *Ibid.*

### Annexe 6 : Répartition parmi les professeur-e-s, 2004-2011

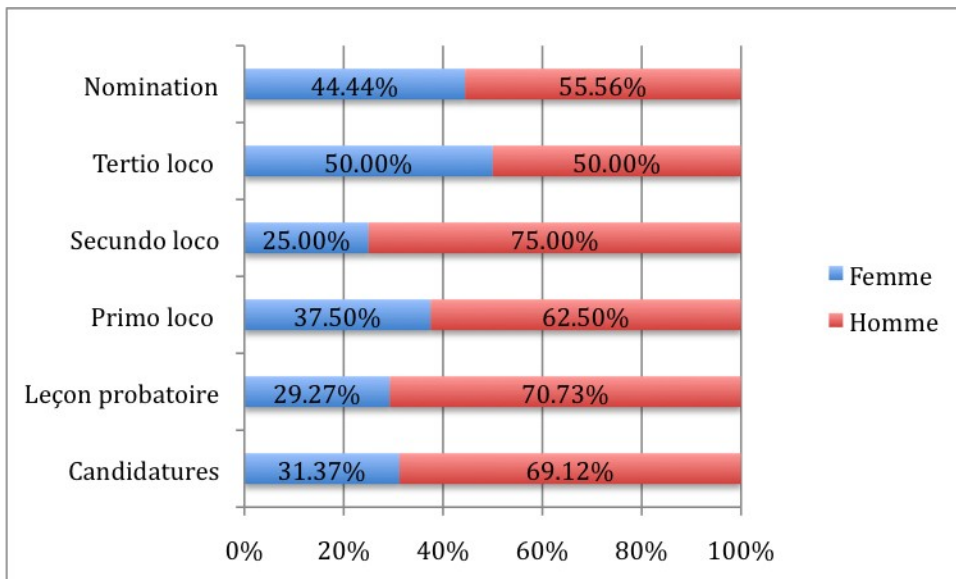


Source : *Ibid.*

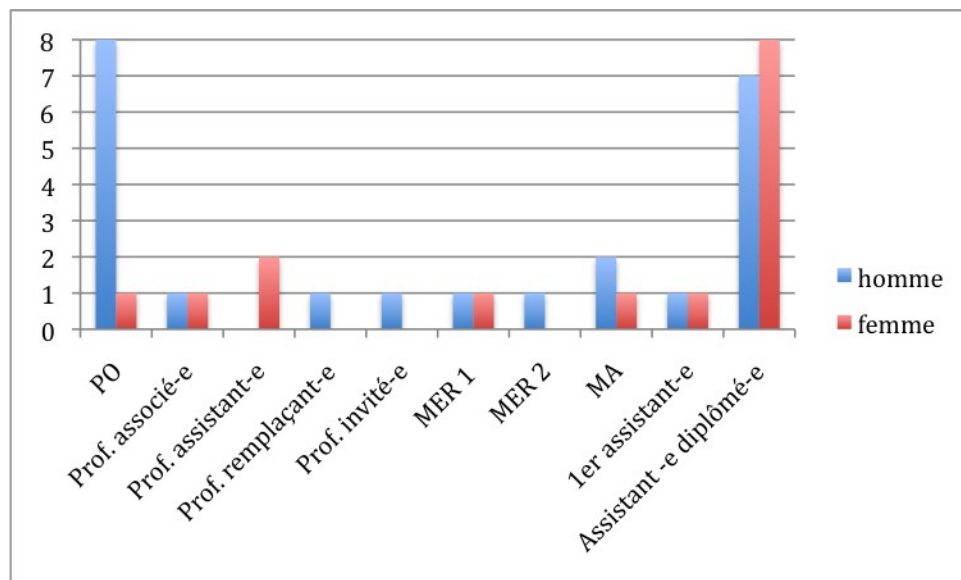
Annexe 7 : Nombre de femmes et d'hommes au sein des commissions de nominations, 2004-2012



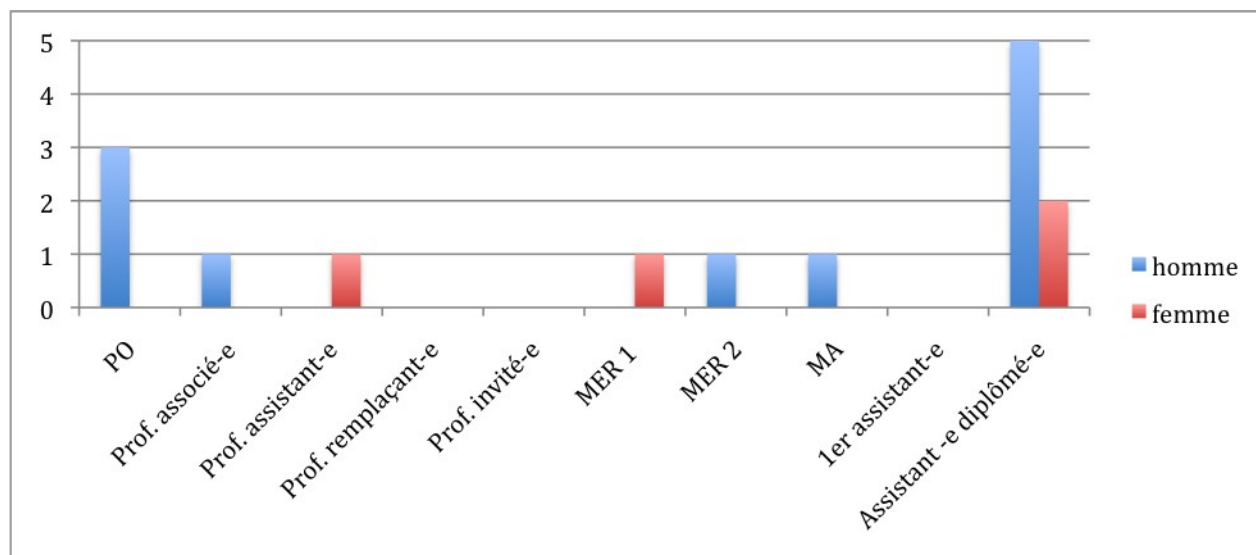
Annexe 8 : Proportion hommes et femmes dans les procédures de nomination, 2004 et 2012



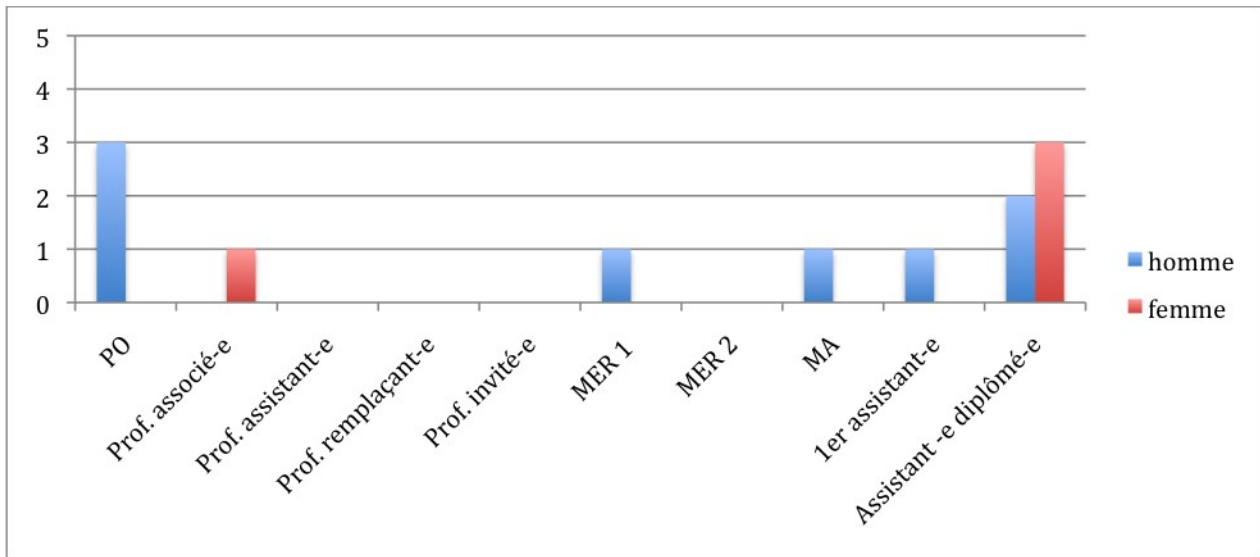
Annexe 9 : Répartition par sexe et par statut dans les corps professoral et intermédiaire à la FTSR (avril 2013)



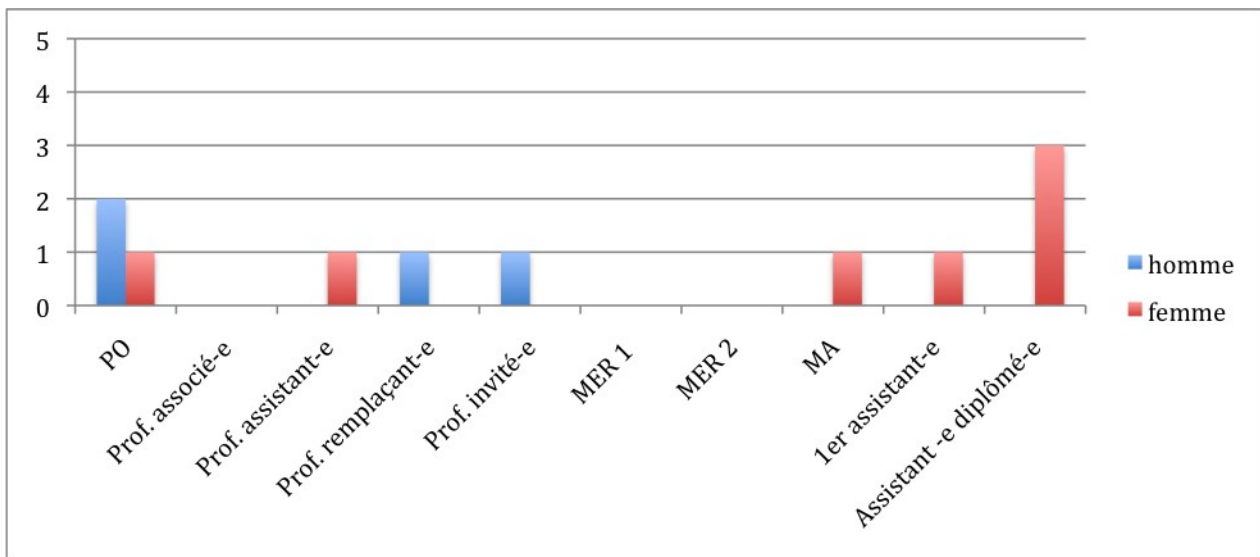
Annexe 10: Nombre d'hommes et de femmes dans les corps professoral et intermédiaire à l'IRSB (avril 2013)



Annexe 11 : Nombre d'hommes et de femmes dans les corps professoral et intermédiaire à l'IRCM (avril 2013)



Annexe 12: Nombre d'hommes et de femmes dans les corps professoral et intermédiaire à l'ISSRC (avril 2013)



### **Favoriser les candidatures féminines**

- La mise en place d'une politique active d'appel aux femmes à postuler, à charge notamment des membres de la commission de nomination et de l'institut dans lequel prend place le poste, de diffuser l'offre à leurs réseaux professionnels et/ou de contacter directement des chercheuses susceptibles de correspondre au profil du poste.
- Privilégier dans les annonces de postes, dans la mesure du possible, une formulation élargie du statut telle que professeur-e associé-e ou assistant-e ou ordinaire.
- Privilégier également, dans la mesure du possible, un profil méthodologique ouvert afin de favoriser la diversité des candidatures en termes d'hommes et de femmes.
- Augmenter, si possible, le nombre de femmes au sein de la commission, qui soient de statut au moins égal à celui de leurs homologues masculins, et ce sans surcharger les femmes professeures de la faculté. Veiller à asseoir, autant que possible, la pratique consistant à recourir à des expertes externes.

### **Soutenir la relève académique féminine**

- Création d'un visiting fellowship d'une durée déterminée – env. 6 mois - à destination d'une femme invitée de l'étranger.
- Encourager les professeur-e-s lorsqu'ils/elles mettent en place des projets de recherche à inclure des postes de types post-doctoraux.

### **Visibiliser, sensibiliser et informer en matière d'égalité**

- Discuter le projet 'Vision 50/50' au sein du conseil de faculté afin de rendre compte des résultats.
- Assurer le suivi de ces mesures en mandatant d'ici trois ans, une nouvelle personne pour une période déterminée à se pencher sur la question de l'égalité et les évolutions en la matière au sein de la faculté.
- Mettre à disposition des membres de la FTSR des brochures concernant l'égalité, et la parentalité au secrétariat de faculté et/ou au coeur de faculté. De telles brochures devraient également être distribuées lors de l'accueil des nouveaux/elles collaborateurs/trices de la faculté.
- Actualiser continuellement la page présente, par exemple en indiquant un listing des offres à destination des femmes : offre de bourses et subsides, programme de mentoring, etc.
- Signaler, par une politique ferme du décanat, que tout phénomène de stéréotypes, discrimination, harcèlement (sexuel ou moral) est totalement inadmissible au sein de la faculté.
- Mettre en même temps en garde, par une politique ferme du décanat, contre des accusations abusives et rappeler leur portée juridique afin de protéger les personnes et leurs proches face aux lourdes implications que de telles accusations peuvent avoir.

### **Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée/familiale**

- Continuer à veiller au moment de l'engagement notamment des professeur-e-s à la possibilité de travail à temps partiel et les soutenir dans leur demande de « dual career ».
- Privilégier la tenue des conseils d'instituts, de faculté, des colloques et conférences mais

également des cours avant 17h.

- Dans les plans d'études, tenir compte des congés liés à la parentalité des étudiant-es et éviter la prolongation de leurs études à cause de cours obligatoires donnés une année sur deux.
- Favoriser les conditions permettant aux parents d'amener ponctuellement leurs enfants à la faculté.

\* Vous trouverez un descriptif plus complet de ces différentes mesures dans la troisième partie de ce rapport.