

« Nous voulons promouvoir toutes sur le campus »

Le 12 juin, l'UNIL lancera son plan d'action 2017-2020 pour l'égalité entre hommes et femmes. Un document qui comporte cinq cibles prioritaires. Parmi elles, atteindre 40% de femmes professeures.

Francine Zambano

« L'égale entre hommes et femmes, c'est une facette intégrante de l'identité de l'UNIL, explique Déborah Philippe. Ce que l'on fait dans ce domaine, c'est promouvoir les carrières des femmes au sens très large. Nous souhaitons leur donner un maximum de chances en sachant qu'elles rencontrent des obstacles différents des hommes », poursuit la vice-rectrice Carrières et société, qui nous parle du nouveau plan d'action 2017-2020 pour l'égalité entre hommes et femmes. Un plan qui comporte cinq cibles prioritaires.

Dans quel esprit ce plan a-t-il été conçu ?

Déborah Philippe : Nous avons essayé de fixer des objectifs réalistes mais nous souhaitons aussi que ce plan soit ambitieux, sinon ça ne valait pas la peine d'en faire un. Le but est de formaliser les aspirations de la Direction en matière d'égalité et aussi de pouvoir obtenir les subsides de la Confédération. C'est pour cela qu'il y a une structure assez standardisée dans la manière de présenter les choses.

Comment a-t-il été mis sur pied ?

Le rectorat précédent a travaillé avec la Commission consultative de l'égalité présidée par Béatrice Desvergne et avec le Bureau de l'égalité. De mon côté, j'ai fait le lien avec Franciska Krings, ancienne vice-rectrice. Un passage de témoin a été effectué pendant l'été. Nous avons ensuite reformulé les objectifs de manière un peu différente et nous en avons modifié d'autres.

Parmi les cinq objectifs du plan d'action, lequel vous tient particulièrement à cœur ?

La mesure phare, c'est l'objectif numéro un de la charte, soit « Engager au moins 40% de femmes professeures ». L'UNIL est bien placée avec 32,7%, c'est un peu au-dessus de la moyenne suisse. Cela peut paraître ambitieux d'atteindre les 40%, mais c'est possible en



Stefanie Brander et Déborah Philippe comptent sur le plan égalité pour changer les mentalités. F. Imhof © UNIL

changeant certaines choses notamment au niveau des procédures de nomination. Du coup, on rejoint le point cinq du plan d'action qui met en exergue l'approfondissement des compétences en matière d'égalité. L'idée ? Former tout le monde, notamment les personnes qui ont des fonctions d'encadrement mais aussi celles qui seront impliquées dans les commissions de nomination comme les présidents de commissions. Le but est de les sensibiliser aux questions d'égalité entre hommes et femmes. Nous projetons de faire un MOOC. On se reposerait du coup beaucoup sur le Bureau de l'égalité, expert dans le domaine.

Les commissions de nomination ne jouent-elles donc pas bien leur rôle ?

Les commissions de nomination fonctionnent relativement bien en général à l'UNIL puisque

nous retrouvons un pourcentage identique entre le nombre de femmes ayant candidaté et le nombre de femmes invitées et classées. Nous nous sommes par contre rendu compte que le fonctionnement de la délégation Egalité, en charge du suivi de ces commissions, pouvait être amélioré. Cette délégation, composée de différents professeurs des facultés de l'UNIL, était chargée de vérifier qu'il n'y avait pas de discriminations sur la base du sexe. Un bilan a été fait par la Direction précédente. Au final, seuls 60% des commissions de nomination étaient effectivement suivies et le rôle du délégué se bornait souvent à écouter. Nous allons essayer d'améliorer cela, notamment en repensant le modèle et en impliquant davantage le Bureau de l'égalité. Stefanie Brander et Carine Carvalho (voir encadré) ont une grande légitimité au sein de l'UNIL. Elles vont pouvoir parler aux membres des commissions

les carrières féminines

de nomination et les orienter sur la meilleure façon de procéder. On devrait partir sur ce modèle à l'automne prochain.

Concrètement, comment faire pour sensibiliser les réfractaires aux questions d'égalité?

Ce n'est pas simple. Les personnes déjà acquises à la cause n'auront pas besoin de formation spécifique. Celles qui sont vraiment réfractaires, ce sera plus difficile de les convertir. Et certaines autres appliquent sans le savoir des biais dans la manière de regarder les dossiers. Des recherches ont montré que les femmes et les minorités ethniques tendaient à être défavorisées dans les procédures de sélection. Un des objectifs consiste à rendre attentifs les recruteurs à ce type de biais. Le Bureau de l'égalité a conçu avec Unicom une vidéo qui sera diffusée au début de chaque procédure de nomination, histoire de faire réfléchir les recruteurs.

Comment encourager davantage les carrières féminines?

En offrant des bourses, des subsides de recherches, des décharges, etc. On peut aussi prolonger le délai de postulation pour les femmes, essayer de les contacter, donc d'être plus proactif. Nous souhaiterions aussi développer ce point pour le Personnel administratif et technique (PAT). Je n'ai pas encore de mesures très concrètes à proposer mais l'idée est de promouvoir toutes les carrières féminines sur la campus.

Vous poursuivez la vision 50/50 mise en place dans le plan d'action précédent.

Oui. Cela consiste à impliquer directement les facultés dans ces objectifs égalité. Nous souhaitons qu'elles réfléchissent sur la base de leur spécificité à comment faire émerger des initiatives pour favoriser l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les problématiques en HEC ne vont pas être les mêmes qu'en FTSR, c'est donc plus judicieux que les idées émanent directement des facultés. Début mars, nous avons organisé un workshop avec les représentants des décanats qui nous ont présenté leur propre plan d'action pour les quatre ans à venir. C'était très intéressant, un véritable partage d'expérience profitable à tous.

En tant que femme, avez-vous senti des obstacles dans votre carrière?

Quand j'étais doctorante, je n'ai ressenti aucun obstacle et je n'avais pas de charge de famille. C'était simple pour moi de me consacrer à ma thèse, du coup, je l'ai terminée très rapidement. Une fois arrivée à l'UNIL, la difficulté n'était pas forcément liée au fait d'être femme mais aux questions de double carrière, que je trouve assez compliquées à gérer, en plus du fait d'être mère de famille. C'était un peu compliqué mais j'ai reçu un grand support de l'UNIL lors de ma procédure de titularisation. Maintenant, je suis vice-rectrice, mère de deux jeunes enfants et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle n'est pas évidente. Mais je bénéficie d'une grande bienveillance et du soutien de mes collègues.

**Lancement du plan égalité:
le lundi 12 juin 2017, de 18h à 20h30,
à l'aula de l'IDHEAP.**

unil.ch/egalite

EGALITÉ SALARIALE ET HARCÈLEMENT

Stefanie Brander, déléguée à l'égalité, et Carine Carvalho, chargée de missions, ont joué un rôle essentiel à l'élaboration du plan d'action. «Le plan est un outil de travail indispensable pour légitimer notre action dans le sens missionnaire, explique Carine Carvalho. On s'appuie sur le plan pour demander aux gens de changer leur comportement et leur façon de faire.» Stefanie Brander poursuit: «On peut faire bouger les choses, et pour cela il faut un cadre, un instrument de pilotage. Mais il y a toujours des risques qu'un plan reste bureaucratique.» Pour Stefanie Brander, un soutien fort de la Direction et des facultés est donc nécessaire pour mettre en œuvre ce plan. «Il faut qu'on nous fasse confiance», dit-elle.

Selon Stefanie Brander, les mesures qui tournent autour de l'objectif 4, soit «Veiller à des conditions de travail propices à l'égalité», sont capitales. En tant qu'employeur, l'Université doit vérifier si elle respecte l'égalité salariale entre femmes et hommes et mener une enquête. «On ne prétend pas pour autant qu'il y a de la discrimination à l'UNIL.» Il existe des méthodes scientifiques pour mesurer des écarts injustifiés. Elles ont été développées par des chercheurs et sont reconnues par le Tribunal fédéral. «Nous avons invité un expert de la Confédération pour démarrer les travaux, en collaboration avec UNISIS (système d'information et statistiques) et les Ressources humaines. Si nous constatons des différences, il va falloir faire un travail qualitatif pour en trouver l'origine et les corriger.»

Autre préoccupation? La question du harcèlement sexuel. Stefanie Brander l'affirme: il faut que l'Université développe des instruments d'information et des campagnes de sensibilisation, la prévention fait défaut aujourd'hui. «Cette problématique n'est certes pas nouvelle mais n'a pas, et de loin, disparu. Actuellement on peut constater une renaissance du sexisme dans nos sociétés, favorisée par les réseaux sociaux. Il faut savoir comment réagir dans un cas concret et où trouver de l'aide. Le harcèlement peut avoir des conséquences graves pour les personnes concernées mais aussi pour l'institution.» Concrètement, un groupe de travail a été mis sur pied notamment avec Martial Pasquier, vice-recteur Ressources humaines et finances. Le Bureau de l'égalité vient de proposer une refonte de la directive sur le harcèlement à la Direction et contribuera à créer des vidéos de sensibilisation, un cours en ligne pour les cadres et du matériel d'information pour toute personne qui commence son travail et ses études à l'UNIL.