L'égalité au service

Bilan de dix ans d'action et perspectives pour le futur

des universités et hautes écoles

UNIVERSITAS FRIBURGENSIS
UNIVERSITÉ DE GENÈVE
UNIL | Université de Lausanne
unine UNIVERSITÉ DE NEUCHÂTEL
Università della Svizzera italiana
EPFL ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE
Hes·so Haute Ecole Spécialisée de Suisse occidentale Fachhochschule Westschweiz University of Applied Sciences Western Switzerland

20 e siècle

1905
L'Université de Fribourg est la dernière Université en Suisse à ouvrir ses portes aux femmes
28 % d'étudiantes
dans les Universités suisses, dont la majorité sont des femmes russes exilées en Suisse

1918
Lina Stern est nommée **professeure** extraordinaire de chimie physiologique à l'Université de Genève

1943
Sophie Piccard devient la première **professeure** ordinaire, elle enseigne les mathématiques à l'Université de Neuchâtel
15 % d'étudiantes

1957
Erna Hamburger, **professeure** extraordinaire (dès 1967 ordinaire) d'électrométrie d'abord à l'EPUL puis à l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) et à l'Université de Lausanne
18 % d'étudiantes

1910 1920 1930 1940 1950 19

Il y a 100 ans

Il y a 70 ans

21e siècle

1971
Obtention du droit de vote et d'éligibilité pour les femmes en Suisse
23% d'étudiantes

1981
Inscription du principe d'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution helvétique, assurant notamment l'égalité des salaires
34% d'étudiantes

1994
Création du poste de la déléguée à l'équité à l'EPFL

1995
Création d'une unité études genre à Genève
28% de doctorats obtenus par des femmes

1996
Mise en œuvre de la Loi sur l'égalité des chances (LEg), interdisant notamment la discrimination directe et indirecte en raison du sexe
Création du poste de la «Préposée aux questions féminines» à l'Université de Fribourg

1997
La CUS intègre les études genre parmi les thèmes interdisciplinaires d'intérêt national (TIIN)

1999
La Loi sur l'aide aux universités inscrit l'égalité entre femmes et hommes à tous les échelons universitaires dans ses objectifs spécifiques
7,6% de femmes professeures

2000
1er programme fédéral «Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire» avec pour objectif de doubler la part des femmes dans le corps professoral de 7 à 14% d'ici 2006.
Engagement d'une déléguée à l'égalité à l'Université de Neuchâtel
46% d'étudiantes, 35% de doctorats obtenus par des femmes

2001
Création du Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne
Création du Servizio per le pari opportunità à l'Université de Suisse italienne
Mise en place d'un réseau des bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine, la BULA
1er programme du Réseau romand de mentoring pour femmes.
Création du laboratoire interuniversitaire des études genre (liege) à l'Université de Lausanne

2004
2e programme fédéral «Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire»
Lancement du 1er programme REGARD par la BULA

2005
Publication du guide «L'égalité à l'université de A-Z» par la BULA
49% d'étudiantes, 37% de doctorats obtenus par des femmes

2006
14% de professeures au terme du 2e programme fédéral
26% de femmes professeures assistantes

2007
3e programme fédéral «Égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire» avec pour objectif d'avoir 25% de femmes professeures d'ici 2012

2008
Lancement du programme de mentoring pour doctorantes débutantes StartingDoc
50% d'étudiantes, 42% de doctorats obtenus par des femmes

2010
Publication de deux guides pour la relève académique: «Bien démarrer sa thèse» et «Au-delà du doctorat» par la BULA
16% de femmes professeures
30% de femmes professeures assistantes

60 | 1970 | 1980 | 1990 | 2000 | 2010

Il y a 40 ans

Et demain ?!

Il n'y aura pas 25% de femmes professeures comme souhaité en 2012. Peut-être en 2016, ou 2020 ?

B U L A

Bureaux de l'égalité des universités et hautes Ecoles de Suisse latine

UNIFR
Service de l'égalité entre femmes et hommes

UNIGE
Bureau de l'égalité

UNIL
Bureau de l'égalité des chances

UNINE
Service de l'égalité des chances

USI
Servizio per le pari opportunità

EPFL
Bureau de l'égalité des chances

HES-SO
Plateforme Egalité des Chances

Optimiser les forces vives, confronter les pratiques, renforcer les réseaux et offrir une plus large palette de prestations, voici ce qui a motivé, en 2001, les bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine à se réunir pour créer la BULA.

Dix ans au service de l'égalité

10 ans

A l'heure de cet anniversaire, le collectif se donne le temps de la réflexion. Une halte, pour dresser un bilan des activités menées, rappeler les enjeux et répertorier les défis qu'il reste à relever.

La BULA a permis aux différents services de l'égalité d'œuvrer dans un esprit de collaboration, d'émulation et de confrontation d'idées pour mieux répondre aux enjeux posés par la promotion de l'égalité, qui ne sauraient se confiner à une région, à une seule institution.

Des réussites… mais encore bien des défis !

Complicité et entente entre déléguées faisant le reste, de nombreuses initiatives et projets ont pu être lancés. Confirmés ensuite par le Programme fédéral « Egalité des chances dans les universités et hautes écoles », ce sont autant de réussites à (re)découvrir ici !

Des succès qui illustrent combien les défis liés à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes sont un enjeu central pour l'espace scientifique de Suisse latine. Assurer l'égalité permet de répondre aux besoins de la compétitivité internationale, notamment en termes d'innovation et de diversité, de maintien des ressources humaines et scientifiques précieuses ou encore de soutien à une relève scientifique de qualité.

des défis

Juste le temps de reprendre son souffle…

à relever

Il reste aujourd'hui tant de talentueuses trajectoires qui trébuchent sur des rôles et des attentes d'un autre temps. Il est essentiel de cimenter l'égalité des chances afin que nos institutions réalisent dans les faits leur dessein d'excellence, de justice et d'universalisme.

Ainsi, après dix années d'activités foisonnantes, les services de l'égalité s'arrêtent un instant, avant de repartir – avec vous – affronter les nombreux défis à relever.

Echanger, expérimenter, innover… ensemble

La BULA a d'abord permis un échange d'expériences et de bonnes pratiques très fertile pour ces services fraîchement créés. Particulièrement stimulant, le brassage d'idées a conduit à une optimisation et un renforcement des projets menés localement. La BULA a permis à chaque service de renforcer son catalogue de mesures, d'étoffer son réseau d'expertise, de consolider ses soutiens, savoirs et compétences.

Durant ces dix années, les thématiques discutées et mises en avant ont été :

> L'intégration de la dimension « égalité » dans les processus de planification et de décision
> La prise en compte de la dimension genre dans les processus de nomination et la politique de la relève
> Les mesures favorisant la conciliation des études et de la carrière académique avec une vie familiale
> L'encouragement des jeunes pour les voies d'études atypiques pour leur sexe.

Rapidement, l'intérêt de mettre sur pied des actions communes s'est imposé. Il est bien plus utile de soutenir une relève féminine mobile et multiple ensemble que chacune isolée dans sa région.

Par cette démarche, les institutions ont pu offrir des prestations inter-universités, qui ont toutes rencontré un fort succès en termes de fréquentation et d'évaluation:

> Le Réseau romand de Mentoring pour femmes
> StartingDoc – un mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse
> Le programme d'ateliers de formation REGARD
> Les guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat »
> Le portail releve-academique.ch
> L'initiative Dual Career Support pour accompagner les carrières duales

Durant cette décennie de travaux, les services de l'égalité ont pu compter sur le soutien du Programme fédéral « Egalité des chances » qui a accompagné leurs démarches.

Ainsi, plus que jamais, la devise des mousquetaires se confirme : l'union fait la force !

Table des matières

Mesdames, soyez les bienvenues !
Donner une solide assise à l'égalité 4-5

Elles font carrière. Et alors ?
Nommer des femmes professeures 6-7

Si vous voulez bien me suivre…
Soutenir la relève 8-9

Une simple question d'équilibre
Permettre de conjuguer travail et famille 10-11

C'est nos enfants que j'entends rire ?
Faire fructifier les potentiels 12-13

Ensemble, ancrons l'égalité dans les faits ! 14

Dix années à suivre à la trace 15

Mesdames, soyez les bienvenues !

Interpellées par les comparaisons internationales, les hautes écoles et universités suisses décident, au début des années 2000, d'investir dans la promotion de l'égalité. Ainsi, près de 150 ans après l'entrée des premières étudiantes dans les universités suisses, encouragée par un programme fédéral, l'égalité des chances entre femmes et hommes entre officiellement dans le domaine universitaire.

Ces dix dernières années, de nombreuses femmes, mais aussi des hommes, ont fait appel aux services de l'égalité des universités romandes et ont obtenu une écoute, un conseil, un soutien… une réponse à une demande concrète concernant l'égalité.

S'ouvrir à l'égalité …

Entre 1991 et 2001, toutes les hautes écoles de Suisse latine se sont dotées d'un service égalité. Jusqu'alors portée par des mouvements d'étudiantes et d'assistantes, ensuite par des commissions ou des personnes intéressées et volontaires, la thématique se voit ainsi prise professionnellement en main par chaque institution.

Donner une solide assise à l'égalité

Des réalisations et autant d'enjeux

Services de l'égalité et permanences-conseil

En dix ans, chaque service de l'égalité est devenu le partenaire incontournable des directions dans leur mission de promotion de l'égalité entre femmes et hommes. La communauté universitaire y a trouvé un lieu de référence et un espace privilégié où rapporter des difficultés, des discriminations ou des situations délicates, qui n'avaient jusqu'alors pas droit de cité. En proposant ce service d'écoute et de sensibilisation, les bureaux permettent aux universités et hautes Ecoles d'inscrire « physiquement » la thématique au sein de leur structure institutionnelle. De plus, le bureau leur permet d'assurer – en tant qu'employeurs – leur bon respect de la LEg (Loi fédérale sur l'égalité) introduite de 1996.

Ancrage institutionnel

En collaboration avec leur service de l'égalité, la plupart des sept universités et hautes écoles de Suisse latine ont élaboré des règlements ou directives en matière d'égalité. Ces documents déterminent le dispositif égalité de l'institution, précisant ses intentions et objectifs. Parfois, ces documents peinent à entrer dans la planification des hautes écoles. Pour devenir effectifs, ces textes doivent être associés à un plan d'action avec des objectifs stratégiques et des mesures concrètes en faveur de l'égalité. Un tel cadre de référence permet aux universités de marquer leur souci du respect de l'égalité des chances à tous les niveaux de l'institution.

Si les dénominations et les dotations varient, la création de postes visant la promotion de l'égalité est une reconnaissance de l'importance de la thématique.

Avec ces nouveaux services, c'est un lieu de référence qui est mis en place. Les autorités universitaires s'adjoignent des interlocutrices expérimentées assurant la mise en œuvre des prestations nécessaires.

… et lui faire une place

Dans un premier temps, la création des services est parfois apparue comme la solution à des « questions féminines ». Pourtant, ces services ne constituent pas un aboutissement, mais un outil dans le processus de réalisation de l'égalité qui doit être porté transversalement au sein des institutions, dans un esprit de collaboration. Ainsi, le rôle des déléguées se consolide peu à peu, en attendant de devenir les *expertes-conseil* consultées en amont des réalisations.

Pour que l'égalité se réalise au quotidien et s'inscrive durablement dans les institutions, le travail de sensibilisation et d'accompagnement des services reste aujourd'hui indispensable.

Les défis de demain

La réalisation des mesures de promotion de l'égalité ne saurait se faire sans accompagnement et cadre de référence. Concrètement, la BULA propose aux institutions de :

> Stabiliser les services de l'égalité pour assurer la cohérence, la continuité et l'évolution des politiques de l'égalité

> Etablir des plans d'action égalité et prévoir un budget suffisant pour répondre aux besoins et garantir les prestations nécessaires

> Intégrer systématiquement l'égalité au sein des plans de développement, des démarches qualité et des processus d'évaluation pour garantir l'ancrage institutionnel et la concrète mise en œuvre de la thématique.

Si les questions d'égalité des chances ont longtemps été considérées comme spécifiquement féminines, ce n'est plus le cas aujourd'hui. Les hommes, comme les femmes, ont à gagner à une meilleure répartition des responsabilités, qu'elles soient professionnelles ou privées.

Elles font carrière. Et alors ?

N'est-ce vraiment qu'une question de temps? Si la part de femmes professeures a progressé durant ces dernières années, aujourd'hui, la probabilité pour une femme qui vient d'obtenir son doctorat de devenir professeure est 30% inférieure à celle de ses collègues masculins de devenir professeur.

Chiffres: OFS, *Perspectives de la formation. Scénarios 2010-2019 pour les hautes écoles*, Neuchâtel, 2010.

A la fin des années 1990, les autorités politiques et universitaires commencent à s'inquiéter du faible taux de femmes au sein du corps professoral (7%). Malgré une progression importante d'étudiantes et un nombre accru de femmes docteures et engagées dans la carrière académique, la part de femmes occupant des postes de professeures semble ne pas décoller. Aujourd'hui, il apparaît que les mesures engagées dès 2000 – sur l'impulsion du Programme fédéral « Egalité des chances » – ont donné des résultats positifs, avec le doublement de la part de femmes. La certaine, mais trop lente progression des dernières années montre, cependant, qu'il est essentiel de poursuivre les mesures engagées dans ce domaine.

Repenser ses procédures

Lors de leurs procédures de nomination, les hautes écoles universitaires cherchent à identifier les meilleurs dossiers pour les postes proposés. Là où ce fut possible, l'introduction d'un « regard égalité » dans les procédures de nomination des professeur-e-s a permis de mettre le doigt sur des imperfections et d'agir sur ces processus, permettant davantage d'équité pour toutes et pour tous.

Nommer des femmes professeures

Des réalisations et autant d'enjeux

Critères de sélection

Par leur travail de sensibilisation auprès des organes impliqués dans le recrutement du corps professoral, les services de l'égalité ont permis l'introduction d'une réflexion sur les procédures de nomination. À terme, l'adaptation et la transparence des critères de sélection permettront aux institutions d'avoir la garantie de procéder à une comparaison éclairée entre les dossiers de candidature et à des évaluations de compétences plus justes.

Délégations égalité

En collaboration avec les services de l'égalité, plusieurs universités ont mis sur pied des délégations égalité. Des membres du corps professoral, spécialement mandatés, assurent le suivi de la procédure de nomination.

La participation d'une personne experte assure aux institutions le respect de ses principes d'égalité lors du recrutement du corps professoral.

Des postes d'un nouveau genre

Pour répondre aux nouvelles réalités de la relève, des postes d'un nouveau genre, type *tenure track* ou *job-sharing*, sont progressivement discutés et mis en place. Si ces postes dynamisent la relève et s'avèrent propices à l'engagement de femmes, il est encore nécessaire d'assurer la création de passerelles vers des postes stabilisés, afin qu'ils ne deviennent pas une voie sans issue de plus !

Ajuster ses critères de sélection

Aujourd'hui, plus mixte et mobile qu'hier, la relève universitaire a changé de visage. Il importe de faire évoluer les critères de sélection pour s'adapter à cette nouvelle donne. Ainsi, le Fonds national de recherche scientifique (FNS) a décidé de privilégier la prise en compte de l'âge académique (nombre d'années depuis l'obtention du doctorat) plutôt que l'âge biologique. En tenant compte de la situation familiale, l'évaluation des parcours scientifiques (p.ex. les années de mobilité) peut être ajustée. De manière générale, l'introduction d'un réel *controlling égalité* permettra d'approfondir les critères de qualité et d'évaluation, tenant compte de la diversité des biographies.

Relever les défis d'un monde scientifique en mutation

Au terme des procédures de nomination, il est encore essentiel que les hautes écoles proposent des postes et un environnement professionnel qui répondent aux nouvelles réalités de la relève, notamment en termes de planification de carrière, de transparence d'évaluation ou encore de possibilité d'aménagement des conditions de travail pour des raisons familiales.

Les défis de demain

Sans mesures spécifiques, il est peu vraisemblable que la part de femmes nommées au sein du corps professoral augmente significativement. Concrètement, la BULA propose aux institutions de :

> Se fixer des objectifs chiffrés et de définir des mesures incitatives en matière de nominations de femmes au sein du corps professoral pour permettre aux institutions, comme l'expérience du Programme fédéral « Egalité des chances » l'a montré, de proposer un cadre de référence fort

> Dresser des statistiques sexuées des procédures de nomination

> Rechercher et encourager de manière proactive des candidatures féminines, tenir compte du potentiel féminin dans la planification des postes académiques

> Etablir des critères d'évaluation ajustés aux expériences d'inégalité de traitement pour éviter les effets discriminatoires du système de cooptation et permettre l'application de critères équitables

> Ancrer légalement la règle de préférence envers le sexe sous-représenté à qualification équivalente … et la faire respecter

> Généraliser la pratique des délégué·e·s à l'égalité au sein des facultés pour permettre un suivi systématique des procédures de nomination

> Offrir une décharge aux membres de la délégation égalité

> Sensibiliser le corps professoral participant aux procédures de nomination à des questions d'égalité des chances et ainsi permettre d'éviter des discriminations - pour les femmes comme pour les hommes

> Concevoir les postes débutants comme des tremplins vers des postes stabilisés.

Il ne suffit pas de prôner l'excellence : il faut se sortir des critères masculins et biaisés et adopter une approche plus globale des candidatures.
Une telle approche globale ne se décrète pas, il ne suffit pas de l'écrire, il faut l'instaurer dans les faits, dans la culture.

Si vous voulez bien me suivre...

Riche et passionnant, le chemin de la carrière académique n'en est pas moins semé d'embûches pour l'ensemble des membres de la relève. Cela dit, les femmes sont plus nombreuses à se voir poussées à y renoncer, généralement à l'heure du doctorat. Des abandons et évictions qui s'expliquent notamment par des lacunes dans l'intégration et le manque de soutien aux jeunes chercheuses.

Le manque d'aide en termes de gestion de carrière scientifique « est l'un des facteurs les plus significatifs qui conduit les femmes à abandonner la carrière scientifique.

Sexes et encouragement de la recherche, FNS 2010

Le talent n'est qu'une première étape

Que l'on soit femme ou homme, il ne suffit pas d'être brillant·e pour faire une carrière académique. Une bonne intégration au sein de son univers scientifique est également primordiale. La qualité du réseau de contacts influencera les chances de soutien académique, stratégique et financier. Seulement, le soutien à la relève, tant féminine que masculine, est reconnu comme lacunaire en Suisse.

Soutenir la relève

Des réalisations et autant d'enjeux

Réseau romand de mentoring pour femmes

Proposant un mentoring « one-to-one » pour des doctorantes avancées et chercheuses postdoc, ce programme a déjà permis l'accompagnement de plus de 150 participantes par plus de 130 mentores et mentors durant ses 6 premières éditions. En plus de la relation privilégiée mise en place avec une professeure ou un professeur, des rencontres collectives répondant à des questions concrètes sont proposées.

Programme StartingDoc - un mentoring de groupe

StartingDoc - bien démarrer sa thèse s'adresse aux femmes au tout début de leur parcours doctoral. Ce soutien intervient au moment-clé qu'est le démarrage d'un projet de thèse.

Collaborations avec le monde extra universitaire

L'EPFL et l'Université de Genève proposent des programmes de mentoring auxquels participent des mentores externes à l'institution (cadres, cheffes d'entreprise, indépendantes…). Cette collaboration avec le monde économique permet d'élargir l'horizon des femmes de la relève.

Programme d'ateliers REGARD

Démarré en 2004, le programme REGARD propose des ateliers de formation continue visant le développement de compétences pour la carrière académique et l'encadrement de la relève sous l'angle de l'égalité des chances. Ouverts aux femmes de la relève académique et aux professeur·e·s, ces rendez-vous accueillent chaque année entre 150 et 200 participant·e·s.

Deux guides pour motiver et orienter

Deux ouvrages de référence, publiés par la BULA, *Bien démarrer sa thèse* et *Au-delà du doctorat* permettent par ailleurs aux candidates et candidats au doctorat d'une part et à celles et ceux qui ont achevé un doctorat d'autre part de trouver des conseils pratiques et des analyses susceptibles de les orienter dans leur parcours.

Assurer un réel suivi et accompagnement…

Dans son étude « Sexes et encouragement de la recherche », le Fonds national de la recherche scientifique suisse (FNS) montre que les jeunes chercheuses sont moins spontanément encadrées par le corps professoral que leurs homologues masculins. Elles se voient alors privées de ce soutien informel qui « accroît la probabilité de poursuivre la voie scientifique et la mobilité géographique, augmente les chances de bénéficier du soutien de mentors dans des phases ultérieures de la carrière, favorise le dépôt de requêtes pour des bourses, soutient le développement du réseau de contacts scientifiques et amplifie la fréquence des publications. Les femmes sont méconnues et ignorées de manière latente ».

… à l'aide des programmes de mentoring

Mis en place de manière conjointe sur l'ensemble de la Suisse latine, les programmes de la BULA en matière de soutien à la relève contribuent à combler ces manques et à éviter, en partie, l'actuel phénomène de « désintégration » des femmes de la relève. Novateurs et complémentaires aux offres doctorales, ces programmes ont été évalués très positivement et sont aujourd'hui plébiscités tant par les jeunes chercheuses que par le corps professoral. Ce travail sur les lacunes du fonctionnement universitaire a des répercussions positives sur l'ensemble de la communauté universitaire, inspirant le développement d'autres projets. Il est donc indispensable de les maintenir, voire de les développer.

Six mois pour se lancer

Les Universités de Neuchâtel, Genève et Lausanne proposent des « subsides tremplin » permettant à des femmes de la relève d'étoffer leur dossier scientifique en les déchargeant de certaines de leurs tâches pendant une période de six mois. Cette offre est réservée aux femmes n'occupant pas encore de poste stabilisé. Un mentoring accompagne cette démarche.

Boursières d'excellence

Ce programme de l'Université de Genève met au concours chaque année trois postes de maîtres-assistantes permettant à des chercheuses ayant un grand potentiel de préparer leur dossier scientifique en vue de l'obtention d'un poste de haut niveau.

Les défis de demain

La question du soutien à la relève, tant féminine que masculine, nécessite une réflexion coordonnée et transversale. Concrètement, la BULA propose aux institutions de :

- **Garantir le financement de la poursuite des programmes de mentoring**
- **Intégrer l'expérience de ces programmes et, de manière générale, les enjeux liés à la relève féminine, aux programmes doctoraux**
- **Offrir une reconnaissance (décharge, certificat, défraiement…) aux mentores et mentors, pour assurer dans la durée la participation du corps professoral aux programmes**
- **Améliorer les conditions-cadres et les perspectives pour la relève (soutien à la mobilité et accompagnement au retour, création de postes stables antérieurs au professorat, etc.)**
- **Faciliter la perméabilité avec le monde extra-universitaire pour offrir des débouchés et un soutien également hors du monde académique.**

« Mon mentor m'a expliqué les choix à faire et les risques à prendre pour envisager une carrière académique, ce qui m'a conduite à prendre des décisions que je n'aurais sans doute pas prises seule. Il m'a également « décodé » la portée des publications et des différentes étapes à franchir en vue du professorat. Enfin, il m'a aidé à avoir confiance en mes compétences et en mes chances à l'Université. Je lui dois beaucoup ».

Une simple question d'équilibre

Heureusement, la thèse ne réveille pas sa conceptrice deux à trois fois par nuit, quoique... Aujourd'hui, dans les hautes écoles et universités suisses, les personnes - femmes ou hommes - qui s'engagent dans le domaine scientifique fondent moins souvent une famille que celles qui ont quitté cet univers. Cela dit, les femmes sont plus souvent confrontées à la triste alternative « recherche ou famille ». Cela ne saurait être la vocation des institutions universitaires.

« Les femmes ayant un doctorat qui continuent dans la recherche ont plus rarement des enfants que leurs collègues masculins… ».

Sexes et encouragement de la recherche, FNS 2010

Ne serait-il pas temps ?

N'oserait-on pas s'étonner qu'en Suisse, en 2011, la présence d'enfants induise encore des retards de carrière ? L'enfantement n'est-il pas un phénomène naturel, prévisible et très largement étudié ? Si les deux sexes sont concernés, les femmes restent particulièrement péjorées du fait d'avoir fondé une famille. Elles ne peuvent que rarement se reposer sur un partenaire disponible ou d'accord de les suivre dans leur trajectoire internationale.

Permettre de conjuguer travail et famille

Des réalisations et autant d'enjeux

Structures d'accueil

Avec l'impulsion du Programme fédéral « Egalité des chances », l'offre en structures de garde s'est profondément développée au sein des hautes écoles universitaires de Suisse latine depuis 2000. Ces structures dispensent un soutien central à l'organisation des familles. Cependant, elles sont loin de permettre de répondre à toutes les demandes : les listes d'attentes sont longues et les situations restent parfois inextricables.

Infos-Parents

Dès leur ouverture, les services de l'égalité ont constaté que les questions les plus fréquemment posées avaient trait à la poursuite de la carrière en cas de maternité/paternité. Ainsi, tous proposent aujourd'hui des documents d'informations spécifiques, présentant, concrètement, les possibilités offertes aux familles (congés, aménagements possibles, solutions de garde, etc.)

Un bébé = Une année

Des démarches qui visent à intégrer les questions familiales au budget de la haute école universitaire, à les considérer dans l'organisation du travail et à sensibiliser employeurs et personnel sont des moyens productifs pour permettre la conciliation. Par exemple, en cas de maternité, l'Université de Lausanne accepte systématiquement la prolongation des mandats à durée déterminée pour une durée d'une année. Une disposition qui offre une solution qui profite tant à la future mère qu'à son environnement professionnel !

Dual-Career Couples (DCC)

Constatant que les femmes sont plus souvent impliquées dans des couples « tandem » que leurs collègues masculins, l'édition 2009-2011 du Programme fédéral « Egalité des chances » soutient un projet de sensibilisation, d'étude et de mise en place de structures permettant de mieux accueillir et de prendre en considération la particularité du couple en situation de carrière duale.

7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 ?

Si un poste académique permet une grande liberté d'organisation, les structures universitaires ont tendance à associer l'excellence à une mise à disposition illimitée de son temps, d'où le désavantage des chercheuses et chercheurs parents.
Les structures d'accueil de la petite enfance mises en place par les hautes écoles représentent une réponse indispensable, bien qu'encore insuffisante, à cette injustice. Il importe donc de garantir leur fonctionnement et leur développement, sur le long terme. Cela dit, pour garantir de sereines vies de famille, l'institution universitaire doit aussi laisser du temps aux chercheuses et chercheurs parents !

Il n'y a pas que les couches qui ont besoin d'être changées

La question du couple et de la famille représente souvent un tabou dans le monde scientifique. Les personnes concernées se voient rapidement contraintes à une silencieuse débrouillardise. Toute l'articulation de la carrière scientifique et de la vie familiale doit évoluer. Aujourd'hui, la maternité, qu'elle soit réalisée, envisagée ou non, est perçue comme un problème et a des effets discriminatoires. Les hommes, quant à eux, rencontrent encore des obstacles quand ils souhaitent réduire leur taux de travail en raison d'une charge parentale. Celle-ci doit devenir une étape de vie intégrée et accompagnée par l'organisation des hautes écoles. Un développement des sensibilités, mais surtout des aménagements structurels sont encore nécessaires pour permettre aux personnes concernées d'atteindre un semblant d'équilibre.

Les défis de demain

Il reste encore bien du chemin jusqu'à ce que le monde académique considère la présence d'enfants pour ce qu'elle est, à savoir un événement des plus naturels et attendus ! Concrètement, la BULA propose aux institutions de :

- **Assurer le maintien et le développement des structures d'accueil en prévoyant les budgets nécessaires**
- **Développer des collaborations externes à l'institution pour accompagner les moments atypiques (enfants malades, accueil hors temps scolaire, garde exceptionnelle durant le week-end…)**
- **Généraliser les prestations du type « Service Famille », proposées notamment aux personnes arrivant ou retournant de l'étranger pour les aider dans leurs démarches**
- **Prévoir la parentalité dans les budgets de fonctionnement, les agendas de recherche ou encore l'organisation du temps de travail**
- **Sensibiliser et former le monde académique pour éviter les discriminations liées à la parentalité**
- **Généraliser la pratique de prolonger les contrats à durée déterminée en cas de maternité à l'ensemble des universités et hautes écoles de Suisse latine.**

listes d'attente

Une femme ou un homme qui décide de mettre sa carrière en suspens pour s'occuper de ses enfants mettra peut-être plus de temps pour arriver au même statut qu'un autre qui a tout investi dans sa thèse et ses recherches, ses articles, son réseau, mais nous devons accepter ces choix individuels. Cette personne devrait pouvoir rester dans le monde scientifique et ne pas être stigmatisée.

C'est nos enfants que j'entends rire ?

Les matières n'ont pas de sexe et il va de soi que les intelligences de toutes natures peuvent s'y atteler… Pourtant, il est des disciplines où, bien avant de pouvoir espérer voir la part de femmes augmenter dans le corps professoral - ou même au sein du corps intermédiaire - c'est la part d'étudiantes qu'il convient de parvenir à renforcer. Les services de l'égalité œuvrent alors à briser les stéréotypes, démonter les *a priori*, afin que les hautes écoles de Suisse latine n'aient plus à se chagriner du manque de mixité de certaines filières.

En 2010, 20% d'étudiantes en sciences exactes, et 14% en génie mécanique et électrique dans les hautes écoles universitaires.
7% d'étudiantes dans les filières techniques et IT dans les HES.
Du côté des étudiants, ils sont 30% en sciences sociales dans les hautes écoles universitaires et 25% en travail social dans les HES.

Chiffres: Statistiques OFS

Oser élargir son champ des possibles

Déjà en primaire, alors qu'Emilie a les mêmes résultats que Cédric en maths, elle aura tendance à dire qu'elle est « moyenne en sciences » et lui qu'il y excelle… Les stéréotypes sont solidement ancrés dans les têtes, et cela depuis des siècles ! Dès lors, plus que leurs intérêts ou compétences réelles, c'est bien leur perception

Faire fructifier les potentiels

Des réalisations et autant d'enjeux

« Les sciences, ça m'intéresse ! » - Promotion des sciences et des technologies auprès des jeunes filles à l'EPFL

Regroupant une quinzaine d'actions comme par exemple conception et diffusion de dossiers pédagogiques, de films, de bandes dessinées, organisation d'expositions, de cours et de semaines d'ateliers et un bus des sciences se déplaçant dans les écoles de la Suisse romande, ce programme mis sur pied par le Bureau de l'égalité des chances permet de toucher plus de 2'000 jeunes filles par an. Les ateliers d'informatique, de mathématiques, des journées et semaines « découvertes » et des expositions d'expériences interactives permettent aux jeunes filles de moins de 14 ans de découvrir les sciences, de manière ludique, concrète et interactive tout en prenant confiance dans leurs capacités.

découvertes

Centre Roberta (EPFL)

Mis sur pied et géré par le Bureau de l'égalité des chances, l'objectif du centre est la promotion des technologies de l'information et de communication et des branches d'ingénierie en utilisant la robotique. Par des ateliers et défis proposés aux 10-16 ans, avec des modules réservés aux filles, le centre permet de donner le goût des filières qui peinent à remplir les rangs par une population féminine. La méthode Roberta est basée sur le concept didactique développé par l'Institut Fraunhofer en Allemagne et qui a pour but en particulier d'encourager les jeunes filles à choisir les filières d'ingénierie.

WINS: Women in Science and Technology (UNIFR et HES-SO)

échanges

Organisés depuis 2000, ces stages ont permis à plus de 950 gymnasiennes d'apprendre à connaître de près la vie quotidienne de la recherche au sein d'un département, de faire leur propre expérience et d'avoir des échanges avec des étudiantes et étudiants et des scientifiques.

Année préparatoire Future Ingénieure

Le Domaine Ingénierie et Architecture de la HES-SO propose depuis 2004 l'« Année préparatoire Future Ingénieure » aux jeunes femmes issues d'horizons très différents (maturité gymnasiale, diplôme de culture générale, etc…) qui désirent embrasser une formation technique. Cette année est composée d'un semestre théorique donné à la Haute école d'ingénierie et de gestion à Yverdon-les-Bains (HEIG-VD), suivi par un semestre de formation pratique et un stage en entreprise organisé

subjective qui va influencer les jeunes dans leur orientation scolaire. Il est donc essentiel d'accompagner, sans cliché ni préjugé, cette période qui précède le moment de ces choix qui influenceront leur vie. Symbole du monde scientifique par excellence, les universités et hautes écoles ont ici un rôle central à jouer.

La science, c'est pour toutes et pour tous !

Plusieurs hautes écoles proposent des programmes pour promouvoir les filières scientifiques et celles de l'ingénierie auprès des jeunes filles et des femmes : organisation de conférences, de débats, de visites guidées, d'expositions interactives, de séances de présentation, diffusion de dossiers pédagogiques, de vidéos, de magazines spécialisés et même création de semaines d'ateliers et d'un bus-école itinérant ! Par ces moyens inédits, les sciences se rendent accessibles au jeune public féminin, en allant – littéralement – à leur rencontre.

Des expériences concluantes

Ces démarches rencontrent un succès certain. Les messages de remerciements sont nombreux, de la part du jeune public, mais également des parents et du corps enseignant. La médiatisation de ces démarches ajoute à ce travail de sensibilisation, afin que petit·e·s et grand·e·s réalisent que les sciences pour les filles, c'est possible ! Il est dès lors indispensable de maintenir et développer ces activités qui permettent d'éveiller la curiosité, de donner le goût des sciences et d'encourager des vocations nécessaires à notre tissu scientifique.

dans la région d'origine de l'étudiante. Pour celles qui ont suivi des études secondaires, cette année préparatoire remplace le stage professionnel obligatoire à une admission à la HES-SO. Depuis l'ouverture de ce programme non-mixte, 114 jeunes femmes l'ont suivi, et 91 ont opté ensuite pour une formation technique. En 2010, 22 d'entre elles avaient achevé leurs études en bachelor avec succès et 4 ont entamé un Master.

Ingenieuse.ch (HES-SO)

Un magazine en ligne et un site d'information pour inviter les jeunes femmes à découvrir le monde de l'ingénierie de l'intérieur. Reportages, portraits d'étudiantes et d'ingénieure, réponses pratiques… tout pour désamorcer les craintes éventuelles. Au travers de cette publication, un système de réseautage est également proposé : chaque année, un voyage d'étude est proposé aux étudiantes en ingénierie et architecture.

Les défis de demain

Il est parfois plus aisé qu'il n'y paraît d'ébranler des stéréotypes en élargissant l'univers des possibles. Concrètement, la BULA propose aux institutions de :

- **Assurer le maintien et le développement de ces programmes**
- **Etendre ces projets aux autres filières et institutions où l'un des sexes est sous-représenté**
- **Favoriser un climat d'enseignement, d'études et de recherche non discriminatoire dans l'ensemble des filières**
- **Développer des programmes de sensibilisation en collaboration avec les hautes écoles pédagogiques.**

« Ma fille se réjouit déjà du mercredi suivant. C'est incroyable, par rapport aux doutes qu'elle a sur ses capacités en maths, comme elle aime venir à cet atelier et se prend au jeu ! Bravo pour cette transmission du goût des maths et de la recherche… »

« Magali était émerveillée de l'atelier "Je m'amuse avec les sciences"… et son objectif, à ce jour, est de devenir chimiste ! »

Ensemble, ancrons l'égalité dans les faits !

L'égalité des chances entre femmes et hommes en 2011 revient à faire un choix de société, une société où toutes et tous auraient les mêmes chances de faire carrière, tout en partageant les responsabilités familiales. L'égalité des chances en 2011 ne concerne en aucun cas les seules femmes, mais bien l'ensemble de la population.

En conclusion

On l'a vu, de nombreuses étapes sur la longue route de la réalisation de l'égalité au sein des universités et des hautes écoles de Suisse latine ont été franchies… mais beaucoup reste encore à faire. En particulier, il s'agit pour les responsables de la promotion de l'égalité d'accompagner et de soutenir une évolution qui ne se fait toute seule ni naturellement, ni automatiquement. Le défi ? Que mentalités et faits s'accordent pour réserver aux femmes une place juste et équitable au sein des universités et des hautes écoles mais aussi, plus largement, dans la société.

Encadrer l'égalité

A l'heure où les milieux économiques rediscutent la possibilité d'introduire des quotas fixes afin d'assurer la mixité au sein des entreprises, la BULA veut souligner l'importance d'établir des objectifs quantitatifs d'intention, à l'instar des successifs Programmes fédéraux « Egalité de chances ». Il s'agit de mettre en œuvre une politique ferme dans ses objectifs et souple dans sa structure pour soutenir dans la pratique les efforts fournis par les bureaux de l'égalité.

L'égalité : une volonté à affirmer et réaffirmer

Au sein du débat actuel sur les enjeux de la diversité dans le monde académique, la BULA souhaite attirer l'attention sur l'importance de rester vigilants à l'égard de l'égalité entre les sexes. La sous-représentation des femmes dans le monde académique n'a pas les mêmes causes et n'obéit pas aux mêmes dynamiques que d'autres formes de discriminations. Au-delà de l'argument économique du gaspillage de talents scientifiques, il s'agit de rappeler que l'égalité entre les sexes est aussi une question de justice sociale, de droits humains et d'équité.

La reconnaissance des compétences des femmes et des hommes

La BULA s'engage pour que le principe de l'égalité soit admis et respecté partout. Au-delà des chiffres et des intentions, c'est tout un ensemble de stéréotypes qu'il faut combattre ; stéréotypes dont les femmes et les hommes se trouvent être l'objet et parfois même les vecteurs. Aujourd'hui, trop de femmes voient leurs aspirations académiques périr face aux obstacles et au manque de soutien. En même temps, de nombreux hommes désireux de s'engager plus dans la famille et dans la parentalité se voient confinés dans le rôle traditionnel du « breadwinner ». C'est avant tout une question de mentalité à changer. Hier comme aujourd'hui, la BULA se veut une plateforme pour stimuler l'égalité : ensemble, ancrons l'égalité dans les faits et dans les têtes!

Dix années à suivre à la trace

Publications de la BULA

Bien démarrer sa thèse
Guide pour doctorant·e·s,
janvier 2011

Au-delà du doctorat
Guide pour doctorant·e·s avancé·e·s
et postdoctorant·e·s,
janvier 2011

Good practice
Brochure de la Confédération sur l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles suisses,
novembre 2007

L'Egalité à l'université – Questions et réponses sur les conditions de travail et d'études
octobre 2005

Sites internet

UNIGE
www.unige.ch/egalite

UNIL
www.unil.ch/egalite

UNIFR
www.unifr.ch/egalite

UNINE
www2.unine.ch/egalite

USI
www.equality.usi.ch

HES-SO
www.hes-so.ch/egalitechances

EPFL
http://egalite.epfl.ch

Nouveau site web dédié à la relève académique des universités de Suisse latine
www.releve-academique.ch

Site Dual Carrer Couples DCC de la BULA
www.carriere2.ch

Conférence des déléguées à l'égalité auprès des universités et hautes écoles suisses
www.kofrah-codefuhes.ch

Site du programme fédéral égalité des chances
www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
www.equality-office.ch

Références bibliographiques

Müller Franziska, Bachmann Ruth, Spreyermann Christine, Rothmayr Christine (2008),
Projets de mentoring : Etudes de cas. Analyse des effets du mentoring dans le cadre de l'évaluation du Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités » de 2000 à 2007,
Berne : SER

Spreyermann Christine, Rothmayr Christine (2008),
Evaluation du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités », Rapport sur les résultats et les effets du programme pour la période 2000 – 2007,
Berne : SER

Conférence des Recteurs des Universités Suisses (2011),
Evaluation du Programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités ». Phase 3 (2008-2011). Rapport intermédiaire-chiffres clés,
Berne

Leemann Regula Julia et Stutz Heidi (éds.) (2010),
Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive : Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen.
Zürich/Chur : Rüegger Verlag

Fonds national de recherche scientifique (2010),
Programme pluriannuel 2012-2016, Berne

Müller Barbara (2008),
Innovation and excellence by women in science – university recruitement procedures under scrutiny,
Berne : SER

Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne (2008),
Sept ans, l'âge de raison? Expériences et réflexions autour du suivi des procédures de nominations,
Lausanne : UNIL

Fassa Farinaz et Kradolfer Sabine (éds.) (2010),
Le plafond de fer de l'université. Femmes et carrières,
Editions Seismo, Zürich

Office fédéral de la statistique, Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (2008),
Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution,
Neuchâtel

Office fédéral de la statistique (2010),
Perspectives de la formation. Scénarios 2010-2019 pour les hautes écoles,
Neuchâtel

Commission européenne (2009),
She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science,
Bruxelles

Commission européenne (2008),
Mapping the maze : getting more women to the top in research,
Bruxelles

Commission européenne (2008),
Benchmarking policy measures for gender equality in science,
Bruxelles

Contacts

UNIGE

Brigitte Mantilleri
022 379 12 68
brigitte.mantilleri@unige.ch

UNIL

Stefanie Brander
021 692 20 59
stefanie.brander@unil.ch

UNIFR

Helen Füger
026 300 70 40
helene.fueger@unifr.ch

UNINE

Isabel Perego
032 718 10 59
isabel.perego@unine.ch

USI

Arianna Carugati-Giugliano
058 666 4612
arianna.carugati@usi.ch

HES-SO

Florence Hügi
032 424 49 61
florence.hugi@hes-so.ch

EPFL

Farnaz Moser
021 693 1981
farnaz.moser@epfl.ch

IMPRESSUM

Concept: Bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires BULA

Comité de rédaction: Stefanie Brander, Helen Füger, Carine Carvalho Arruda

Rédaction: Stéphanie Apothéloz (Agence Plates-Bandes)

Conception graphique, illustrations et mise en page: Joëlle Proz

Impression: Graph'style SA
1100 exemplaires

Lausanne 2011

« L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain. »

Stendhal