

Programme P-4 de la CUS, Sous-programme « Égalité des chances » : Rapport intermédiaire

Synthèse des rapports 2014

Sur mandat de
la Direction du Sous-programme « Égalité des chances »

Philip Dubach

Berne, le 15 juin 2015

Table des matières

Table des matières	I
Résumé	II
Summary	VIII
1 Situation de départ et problématique	1
2 Activités 2013-2014	3
2.1 Vue d'ensemble.....	4
2.2 Domaine d'action 1 : Ancrage institutionnel de l'égalité des chances.....	11
2.3 Domaine d'action 2a : Augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral.....	14
2.4 Domaine d'action 2b : Augmentation de la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision.....	18
2.5 Domaine d'action 3: Initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre.....	19
2.6 Domaine d'action 4 : Conditions adaptées pour les étudiant-e-s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses ayant des obligations familiales	23
2.7 Domaine d'action 5 : Ségrégation horizontale	28
2.8 Domaine d'action 6 : Gestion du personnel et développement des capacités.....	30
2.9 Domaine d'action 7 : Autres	32
3 Réalisation des objectifs	34
3.1 Ancrage institutionnel.....	34
3.2 Augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et les organes de décision ..	41
3.3 Changement culturel et structurel	49
4 Expérience tirée des Plans d'action	52
4.1 Bilan des résultats des Plans d'action	52
4.2 Conclusions des universités.....	54

Résumé

Introduction

Le Programme fédéral « Égalité des chances » (désormais Programme P-4 de la CUS), en place depuis l'an 2000, a connu début 2014 un changement radical de fonctionnement : le programme ne finance plus les personnes ou projets individuels, mais il aide les universités à mettre en œuvre les **Plans d'action** qu'elles ont élaboré en vue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Cette démarche vise à ménager aux universités une plus grande marge de flexibilité dans leurs efforts en vue de l'égalité. En outre, elle aspire à offrir à la thématique du genre une assise plus large à l'intérieur des universités, et à permettre aux structures chargées de l'égalité et diverses initiatives, financées jusqu'ici en grande partie par des fonds fédéraux, d'être prises en compte dans le budget ordinaire des universités.

Ce qui n'a pas changé : l'objectif ultime du Programme P-4 de la CUS, qui doit contribuer à **faire progresser nettement la proportion de femmes dans le corps professoral**, en la portant de 18% en 2012 à 25% à la fin 2016.

La proposition de projet présentant le nouveau Sous-programme CUS P-4 prévoit un premier bilan deux ans après la mise en place du nouveau système. À cette fin, les rapports de l'année 2014 sont bien plus exhaustifs, et contiennent de nombreuses informations sur la réalisation des Plans d'action 2013 et 2014, compilées par **auto-évaluation**. En règle générale, les rapports sont préparés par les bureaux de l'Égalité puis adoptés et signés par les (vice-)recteurs ou rectrices.

Ce rapport intermédiaire présente les résultats, organisés en trois parties:

- **Activités réalisées** : Cette première partie consigne les activités menées en 2013 et 2014 dans le cadre des Plans d'action par les universités ainsi que leur estimation de la qualité de ces activités.

- **Objectifs ultimes du programme** : En deuxième lieu, le rapport s'attache aux effets des Plans d'action sur trois objectifs principaux du Sous-programme CUS P-4 : a) l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances, b) une meilleure représentation des femmes dans le corps professoral et dans les structures de décision et c) l'initiation d'un changement culturel et structurel propice à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances de poursuivre une carrière universitaire.

- **Expérience tirée des Plans d'action** : En troisième lieu, le rapport examine quelle a été

jusqu'ici l'expérience des universités avec les Plans d'action, instrument fondamentalement nouveau en Suisse en faveur de l'égalité des chances dans le milieu académique.

Activités 2013 et 2014

Plans d'actions et domaines d'action

La Direction du Sous-programme CUS P-4 a défini un total de **sept domaines d'action** que les Plans d'action doivent aborder. Les cinq premiers peuvent être considérés comme des « domaines d'action centraux » :

- ancrage institutionnel de l'égalité des chances ;
- augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction et de décision ;
- initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre ;
- conditions adaptées pour les étudiant-e-s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses ayant des obligations familiales ;
- suppression de la ségrégation horizontale dans l'accès aux disciplines et de la ségrégation verticale dans la poursuite des cursus.

Les deux domaines d'action restants permettent notamment de recueillir les mesures qui ne relèvent pas des catégories précédentes : « gestion du personnel et développement des capacités » et « autres ».

La plupart des Plans d'action couvrent ces cinq « domaines d'action centraux », à deux exceptions près : les universités de Neuchâtel et Zurich qui n'ont pas prévu d'initiatives contre la ségrégation horizontale, c'est-à-dire l'influence du genre sur les choix de discipline. Cela peut être dû partiellement au fait que le lien entre la ségrégation horizontale et l'objectif ultime du Sous-programme CUS P-4 (amener à 25% la proportion de professeures) est moins direct ou moins évident que pour les autres domaines d'action.

État de réalisation des Plans d'actions

Lors de la phase de départ, la réalisation des Plans d'action a connu des **modifications de contenu ou de calendrier** assez fréquentes. Ce fait n'est pas forcément négatif en soi – au contraire, la vaste marge de manœuvre que laissent les Plans d'action aux universités pour procéder à des adaptations de manière flexible est l'un de leurs avantages. Les universités indiquent même parfois avoir dépassé dans certains domaines d'action les objectifs fixés dans leur plan initial.

De **forts retards** n'ont été accusés que dans des cas exceptionnels. Selon leurs comptes-rendus, les universités ont généralement pu réaliser

toutes ou quasiment toutes les prestations prévues dans leurs Plans d'action pour 2013 et 2014 dans les divers domaines. De forts retards dans plusieurs domaines sont notés par les universités de Fribourg (domaines concernés : ancrage institutionnel et proportion de femmes dans le corps professoral) et de Lucerne (proportion de femmes dans le corps professoral, développement du personnel et de l'organisation, autres). L'Université de Saint-Gall avait restreint son Plan d'action fin 2013 du fait d'un manque prolongé de personnel ; le plan révisé a été réalisé en très grande partie.

La **qualité des prestations** réalisées en 2013 et 2014 dans le cadre des Plans d'action est presque unanimement jugée positive par les universités. Le formulaire de rapport leur demandait d'estimer la qualité de leurs activités dans chaque domaine d'action, en les classant en 5 catégories. Le choix s'est presque toujours porté sur « très bien » (33 fois) ou « bien » (27 fois), « moyen » faisant figure d'exception (6 fois). Aucune évaluation négative (« mauvais » ou « très mauvais ») n'est rapportée.

Deux universités (BE, GE) décernent la note « très bien » à leurs prestations dans tous les domaines d'action. Seules trois universités (FR, LS, SG) ont choisi la catégorie « moyen » pour quelques domaines, ce qui par ailleurs peut dénoter en partie un regard critique porté sur elles-mêmes. D'après les raisons données, ces avis réservés ont trait entre autres aux faits suivants : le personnel d'un Bureau de l'égalité n'a pas pu être renforcé comme prévu ; l'homologation d'une université comme employeur favorable aux familles n'a pas abouti ; des analyses sur les procédures de nomination et les discriminations salariales n'ont pu être menées comme prévu ; une étude sur les causes de la ségrégation horizontale n'a débouché sur aucune recommandation d'action concrète ; et l'intégration de modules liés au genre dans la formation continue des cadres n'a pas atteint l'ampleur souhaitée.

Pour les années **2015 et 2016**, les universités s'attendent à moins dévier de leur Plan d'action. Dans deux universités seulement, des modifications seront probablement apportées à la plupart des domaines d'action. À l'Université de Saint-Gall, le Rectorat développe depuis l'été 2014 une nouvelle stratégie d'égalité des chances et de diversité dont elle décidera de la mise en œuvre concrète au printemps 2015. À l'Université de Berne, cinq des sept domaines d'action seront vraisemblablement élargis et remaniés.

Financement

Pour financer les Plans d'action, des fonds fédéraux d'un montant total de 5 millions de francs

ont été mis à disposition des universités pour les années 2013 et 2014. Ils peuvent être utilisés à la condition que les universités financent au moins la moitié des dépenses par leur propres moyens.

Cinq universités ont affirmé avoir absorbé à fin 2014 au moins 80% de ces **subsidés fédéraux**. Dans les autres universités, le pourcentage est inférieur, voire en deçà de 50% dans deux cas : en effet, l'Université de Saint-Gall n'a pas pu absorber davantage de fonds du fait de restrictions de personnel imprévues ; l'Université de Lucerne finance entièrement la gestion de son Bureau de l'égalité par le biais de sa planification pluriannuelle et adopte une position prudente en matière de financement de projet, souhaitant ne financer avec les fonds fédéraux que les mesures qu'elle sera elle-même en matière d'assurer après 2016. Cela fait aussi de Lucerne la seule université qui n'utilisera pas, selon ses prévisions, la totalité des subsides fédéraux d'ici la fin 2016.

Jusqu'ici, neuf des dix universités répondent à l'exigence d'assurer au moins la moitié du financement sur leurs **fonds propres**. Le taux reste encore légèrement en deçà à l'Université de Zurich du fait de quelques retards dans les projets, mais selon l'université, il dépassera aussi le seuil réglementaire de 50% sur l'ensemble de la période du programme (2013-2016).

1^{er} objectif : ancrage institutionnel

Depuis l'année 2000, les structures de l'égalité dans les universités suisses ont été développées avec une participation fédérale notable. Ces structures ayant été mises sur pied, le Sous-programme CUS P-4 a pour but de les pérenniser et de les faire passer entièrement sous la responsabilité financière et organisationnelle de chaque université. Les rapports consistent en quatre points l'avancement de cet objectif à mi-parcours du Sous-programme CUS P-4 :

- financement du personnel des Bureaux de l'égalité ;
- intégration des mesures de promotion de l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle de l'université ;
- ancrage institutionnel de l'égalité des chances dans les facultés ;
- instauration d'un suivi de l'égalité des chances.

Bureaux de l'égalité

Fin 2014, les **ressources en personnel des Bureaux de l'égalité** des grandes universités (BS, BE, GE, LS, ZH), en taux d'activité, se situaient entre 390 et 580%, et entre 130 et

210% dans les plus petites (FR, LU, NE, SG, USI). À une exception près (USI), toutes les universités assumaient plus de la moitié des coûts de personnel à la **fin 2014**. Cependant, seule l'Université de Saint-Gall assure l'ensemble du financement des postes par le biais de la planification pluriannuelle. Dans les autres universités, la planification pluriannuelle couvre entre 20% (USI) et 70% (LS) des ressources humaines. Cela n'est d'ailleurs pas toujours indicatif d'un manque d'institutionnalisation : certaines universités relèvent que les postes financés par d'autres sources correspondent pour certains à des contrats à durée déterminée dans le cadre de projets non voués à la pérennisation.

Concernant l'avenir, sept universités ont bon espoir que leur Bureau de l'égalité ainsi que l'ensemble de leur personnel actuel soient financés par la planification pluriannuelle dès **début 2017**. Trois universités en doutent (BE, FR, LU) : dans les universités de Fribourg et Lucerne, la question se pose pour les pourcentages de postes utilisés pour des projets de coopérations entre plusieurs universités. L'Université de Berne part du principe qu'elle ne pourra pas garantir le maintien de la dotation actuelle en personnel de son Bureau de l'égalité sans ressources fédérales.

Mesures de promotion de l'égalité des chances

Toutes les universités déclarent dans leur rapport qu'elles financent aussi partiellement ou totalement certaines initiatives en faveur de l'égalité **par le biais de la planification pluriannuelle**, les ayant donc institutionnalisées. Il s'agit le plus souvent de programmes de promotion de la relève (BS, BE, GE, LU, NE) et des crédits de fonctionnement ou de l'équipement des institutions de l'égalité (BS, BE, FR, LS, LU, ZH).¹

Les **montants alloués** aux initiatives en vue de l'égalité des chances dans la planification pluriannuelle ont connu des ordres de grandeurs variables en 2014 : la somme totale s'est élevée à moins de 50'000 francs dans trois universités (FR, SG, LU) ; dans quatre d'entre elles, cette somme se situait entre 100'000 et 115'000 francs (NE, USI, BS, BE), entre 180'000 et 200'000 francs dans deux universités (LS, ZH) ; elle a dépassé un million de francs dans une université (GE). Les montants les plus élevés sont principalement dus à des sommes spécifique-

ment alloués aux jeunes chercheuses de la relève.

Ancrage dans les facultés

Concernant l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés, des disparités flagrantes apparaissent entre les plus grandes et les plus petites universités. Les **cinq plus grandes universités** (BS, BE, GE, LS, ZH) indiquent dans leurs rapports que les Plans d'action ont au moins contribué tendanciellement à renforcer l'assise de l'égalité des chances dans les facultés. Dans trois universités, cela découle directement de la conception des plans : à l'Université de Bernée ou de Lausanne, les facultés sont tenues de mettre sur pied leurs propres plans d'action pour l'égalité ; à l'Université de Zurich, le Plan d'action est principalement constitué de projets issus chacun d'une faculté. L'Université de Zurich se déclare convaincue que c'est principalement cette démarche individuelle des facultés qui a permis le bon accueil réservé au Plan d'action.

À l'inverse, les **plus petites universités** font état de réserves concernant l'importance des Plans d'action pour l'ancrage de l'égalité des chances au niveau des facultés. Les raisons ne sont pas directement identifiables dans les rapports. Cela pourrait être lié d'une part au fait que les facultés n'atteignent pas, dans ces universités, la taille critique qui leur permettrait de mener leurs propres efforts en vue de l'égalité. Une autre explication possible est que les universités plus petites, dont l'organisation est plus simple, auraient tendance à laisser l'initiative dans ce domaine aux services centraux. Il n'en faut pas moins rappeler que l'effet limité des Plans d'action à ce niveau n'est pas purement négatif : du point de vue de certaines universités plus petites, l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés était déjà suffisamment établi et il n'existait donc pas vraiment de besoin en la matière.

Suivi de l'égalité des chances

Un élément essentiel de l'ancrage institutionnel passe par des comptes-rendus réguliers sur les progrès en matière d'égalité. Tout Plan d'action se doit ainsi de contenir une disposition prévoyant l'introduction d'un suivi de l'égalité dans les universités. Dans leurs rapports, cinq universités (FR, LS, LU, SG, ZH) indiquent que leurs bureaux de l'égalité rédigent à cette fin leur **propre rapport sur l'égalité des chances**. Ces rapports sont publiés en règle générale tous les deux ans et adoptés ou tout du moins présentés pour information au sein d'une instance universitaires (par ex. direction de l'université, commission de l'égalité) dans le cadre de procédures officielles.

¹ Les dépenses pour les places de garde n'ont pas été prises en considération car elles ne sont plus reconnues dans le programme CUS P-4 en tant que prestations propres de l'égalité des chances.

Dans les autres universités, **les instruments de suivi prennent des formes très différentes**. À l'Université de Genève, par exemple, les indicateurs relatifs à l'égalité sont mis à jour chaque trimestre à l'intention du Rectorat et le rapport de gestion comporte un chapitre entièrement dédié à la question de l'égalité des chances. Dans d'autres cas, par contre, les indicateurs ne sont actualisés que tous les quatre ans ou le suivi se limite à une petite série de diagrammes.

2^e objectif : augmentation du taux de femmes

Professeures ordinaires et extraordinaires

Le Programme fédéral Égalité des chances avait formulé, au cours de sa troisième phase (2008-2011/12) l'objectif ultime de parvenir à un **taux de 25% de femmes** parmi les professeurs ordinaires et extraordinaires. Cet objectif n'ayant pas été atteint, il a été repris dans le Sous-programme CUS P-4. Il apparaît, cependant, qu'il restera encore une fois hors de portée à l'issue de la présente période : en 2014, le taux était de 19%, et une augmentation de 6% en deux ans paraît irréalisable, le taux d'augmentation maximal constaté en un an étant jusqu'ici de 1.8% (entre 2005 et 2006).

Dans la plupart des **universités**, le taux de femmes professeures oscillait en 2014 entre 17 et 21%, soit un ordre de grandeur semblable. Trois exceptions sont à noter, il s'agit de trois universités moins grandes proposant des disciplines spécialisées : l'Université de Lucerne, où les sciences humaines et sociales se taillent la part du lion, a le plus fort taux de professeures, 26% ; l'Université de Saint-Gall possède quant à elle le plus faible, 11,6%, ce qui est lié entre autre à son accent sur les sciences économiques. À l'Université de la Suisse italienne, le taux de femmes est aussi relativement réduit : 15,8%. Néanmoins, on y constate une forte tendance à la hausse, ce taux ayant plus que doublé au cours des cinq dernières années.

De manière surprenante, plusieurs universités se disent confiantes en leur capacité d'**atteindre le seuil de 25% d'ici la fin 2016**. Presque toutes les universités dont le taux de professeures était de 20% en 2014 estiment bien réelles leurs chances d'y parvenir (FR, GE, LS, NE). Cet optimisme pourrait être dû à deux états de fait : d'une part, trois de ces universités ont imposé des taux interdisciplinaires de référence de 30% à 40% pour les nouvelles nominations (GE, LS, FR). D'autre part, la plupart des universités ont effectivement connu une hausse de leur taux de professeures ces dernières années – même si l'ampleur du phénomène est trop réduite pour atteindre l'objectif du programme. Si les univer-

sités ne parviennent pas à enclencher une hausse annuelle considérablement plus forte, l'objectif souhaité restera hors de portée pour la plupart d'entre elles.²

Professeures assistantes

Pour la première fois, le Sous-programme CUS P-4 prévoit aussi un objectif concernant les professeures assistantes. Il s'agit de **porter le taux de femmes à ce poste à 40% en 2016**. À l'heure actuelle, quatre universités (BE, LS, LU, NE) ont atteint cet objectif ; la plupart des autres en sont encore bien loin avec des taux inférieurs à 30% (BS, FR, SG, ZH, USI). Seule l'Université de Genève, où le taux est de 35%, se situe dans une position intermédiaire et compte atteindre le seuil des 40% d'ici fin 2016.

Le taux fixé pour les professeures assistantes illustre bien la difficulté de fixer un objectif global cohérent par delà les disciplines et les universités. Certaines universités (LS, NE) l'avaient déjà largement dépassé dès le départ ; pour d'autres, la barre est placée à une hauteur irréaliste. Il serait donc vraisemblablement plus efficace d'aller vers cet objectif global de 40% en fixant des seuils propres à chaque université qui prennent en compte la répartition extrêmement disparate des postes de professeurs assistants à l'intérieur des universités et leur forte dépendance des diverses disciplines.

Instances de direction et de décision

Enfin, pour la première fois, le Sous-programme CUS P-4 a adjoint à l'objectif ultime de 25% de femmes dans le corps professoral l'impératif d'augmenter également le taux de femmes dans les instances de direction et de décision, sans toutefois fixer de pourcentage précis à atteindre.

Seules quelques universités ont pris en 2013 et 2014 des **mesures spécifiques** à cette fin (BS, LS, LU, ZH). Des études menées dans le cadre d'un projet de recherche de l'Université de Zurich ont montré que même en regardant à l'international, il est difficile de trouver des universités ayant mis sur pied des stratégies dans ce but.

En l'absence d'indicateurs précis et vu l'incertitude des données disponibles, la seule

² L'Université de Lucerne a d'ores et déjà rempli l'objectif (26%), mais la création de la Faculté de sciences économiques risque de constituer un nouveau défi. L'Université de Lausanne indique qu'elle n'a quasiment aucune influence sur les nominations au CHUV ; si l'on exclut ces nominations du décompte, l'Université de Lausanne se rapproche nettement de la barre des 25% en 2014. Cela montre un intérêt pour une étude plus particulière au niveau national.

question posée dans le rapport demandait aux universités si elles pensaient vraisemblable une **nette augmentation d'ici fin 2016** du taux de femmes dans les instances de direction et de décision. Seules deux universités ont répondu par « oui » (NE) ou « plutôt oui » (FR). Plusieurs autres ont indiqué que ce processus prendrait du temps. Les avis sont partagés sur un éventuel manque de femmes qualifiées prêtes à occuper les postes à responsabilité qui se libéreraient.

3° objectif : changement culturel et structurel

Afin de garantir à long terme l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités, il convient notamment de faire évoluer des modèles de pensée et de comportement quotidiens et souvent inconscients. Le Sous-programme CUS P-4, il est vrai, n'a pas expressément fixé comme objectif l'initiation de cette évolution culturelle et structurelle. La Direction du sous-programme a tout de même jugé important de poser cette question dans les rapports afin de mieux percevoir la pérennité de l'égalité des chances dans les universités suisses.

Le concept de changement culturel et structurel est illustré par des exemples dans le formulaire de rapport, sans être défini une fois pour toutes. À la question de savoir **si le Plan d'action avait initié un changement culturel et structurel** contribuant à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances de poursuivre une carrière académique, la plupart des universités ont répondu « plutôt oui ». Elles se sont montrées plus sceptiques face à la question de savoir si un changement de cet ordre serait à l'œuvre à **grande échelle d'ici fin 2016**.

Parmi les **signes d'un tel changement**, sont mentionnées à plusieurs reprises des décisions prises par les institutions centrales des universités (par ex. le rectorat) manifestant un changement d'attitude face aux questions de genre. Mais le plus souvent, les rapports font état de nouvelles sensibilités et manières d'agir dans les facultés (par ex. comptes-rendus des commissions de nominations) ou dans le quotidien académique (commentaires suite à des événements, des campagnes, des services proposés ; demande de brochures ou de bulletins d'information). Plusieurs universités mentionnent également que les services des bureaux de l'égalité sont utilisés plus souvent et par un public plus large qu'il y a quelques années encore, ou que les efforts en vue de l'égalité des chances rencontrent de manière générale davantage de bonne volonté.

Expérience tirée des Plans d'actions

Dans l'ensemble, les universités portent un jugement très positif sur l'expérience qu'elles ont eue jusqu'ici des Plans d'action. Afin de recueillir un compte-rendu détaillé des résultats, le formulaire de rapport contient 14 propositions sur les effets éventuels des Plans d'action, avec lesquelles les universités peuvent se montrer en accord ou en désaccord. Il en ressort que les Plans d'action ont amélioré avant tout la **cohérence des efforts en vue de l'égalité** : ceux-ci ont gagné en logique et en clarté et se font mieux entendre, sont dotés d'objectifs plus clairs, sont mieux établis comme faisant partie intégrante des tâches des responsables, et ont tendance à être mieux coordonnés.

Les avis sont plus réservés s'agissant véritablement de **l'aboutissement de ces efforts** et de **l'accueil qui leur est réservé**. Les universités sont moins nombreuses à confirmer que les initiatives en vue de l'égalité sont davantage soutenues, mieux ancrées dans les facultés et instituts, touchent davantage les hommes ou peuvent compter en général sur davantage d'efforts de la part des divers acteurs au sein des universités. Cela reflète peut-être également le fait que les Plans d'action ne sont en place que depuis deux ans et que leurs effets se font sentir plus rapidement à l'échelle du programme proprement dit que de manière définitive et généralisée.

Dans le **bilan** qu'elles pouvaient tirer des Plans d'action, plusieurs universités ont en outre détaillé les avantages suivants :

- **Une politique de l'égalité « sur mesure »** : Les Plans d'action permettent aux universités de formuler une politique en matière d'égalité qui convienne parfaitement à leurs particularités et puisse offrir ainsi une bonne efficacité et de vrais résultats.

- **Un meilleur accueil** : Avec les Plans d'action, préparés au sein des universités, souvent en collaboration avec les (vice-)rectorats ou les facultés, les initiatives en vue de l'égalité des chances sont mieux accueillies dans les universités.

- **Flexibilité** : Des universités insistent au moins ponctuellement sur la flexibilité améliorée des Plans d'action et la possibilité de s'en servir pour répondre de manière réactive aux nouvelles tendances et évolutions. D'autres identifient ce potentiel sans le juger encore pleinement réalisé.

Parallèlement, plusieurs **défis et risques** sont abordés :

- **Ancrage dans les facultés** : Les universités dont les Plans d'action impliquent étroitement les facultés insistent sur l'importance de cette démarche. D'autres, qui ont décidé de procéder

autrement, voient dans le manque de visibilité du Plan d'action dans les facultés un point faible de la première phase de mise en œuvre.

■ **Gestion trop rigide** : Certaines universités sont d'avis que les Plans d'action sont encore à l'heure actuelle menés de manière trop rigide pour pouvoir s'adapter de manière pertinente aux leçons tirées de leur mise en œuvre jusqu'ici ou aux évolutions du contexte. Quelques commentaires précisent que les sept domaines d'action fixés ne correspondent pas à la logique intrinsèque des Plans d'action et forcent les universités à opérer des distinctions arbitraires. En outre, d'aucuns souhaitent une réflexion critique sur le bien-fondé de certains domaines d'action pour contribuer à réaliser l'objectif ultime du programme (un taux de professeures de 25%).

■ **Limite dans le temps** : Plusieurs universités émettent la crainte qu'une fois les subsides fédéraux épuisés fin 2016, des projets risquent de devoir être interrompus au beau milieu de leur phase de réalisation. On présume également que cela pourrait alors nuire au bon accueil dont bénéficient les Plans d'action, dont le succès est attribué au fait qu'ils sont portés conjointement par trois instances (bureaux de l'égalité, rectorats et institutions fédérales chargées de la politique universitaire).

Summary

Introduction

At the start of 2013, the federal program equal opportunities (new: SUC Sub-Program P-4), initiated in 2000, saw a fundamental change of system: It no longer serves to support of individual projects or persons but assists universities in the implementation of in-house **action plans** for furthering equal opportunities for men and women.

This approach is meant to grant universities more flexibility in promoting gender equality. Furthermore, it is expected that this helps the topic of gender find firmer ground within the universities themselves and that measures and structures augmenting equality, which up to now have been financed to a large degree with federal funds, will in the future be part of the universities' regular budgets.

What remains unchanged are the overarching objectives of the SUC Sub-Program P-4: It is meant to help **significantly augment the share of female professors** – from 18 % in 2012 to 25 % at the end of 2016.

The project application for the new SUC Sub-Program P-4 planned to first take stock two years after the implementation of the new system. This is why reporting for the year 2014 has been greatly enhanced. For **self-evaluation**, findings from the reports are used for assessing extensive feedback data about the implementation of action plans from the years 2013 and 2014. As a rule, the reports were compiled by equal opportunities offices and were authorized and signed by vice rectors or rectors responsible for the action plans.

The present interim report presents results in three steps:

- **Completed activities:** First it documents what types of activities the universities have completed in 2013 and 2014 in the framework of the action plans and how they themselves rate their quality.
- **Overarching goals of the program:** Second, an examination of the effects the action plans have had with regards to three overarching goals of the SUC Sub-Program P-4: a) the institutional establishment of equal opportunities, b) an increased share of women among the professorial body and groups of policymakers, and c) initiating a cultural and structural change which will help create equal opportunities for men and women in academic careers.
- **Experiences with action plans:** Third, universities are asked to summarize experiences they had with the action plans – which in Swit-

zerland constitute a novel instrument in working toward university equality.

Activities 2013 and 2014

Action Plans and Fields of Action

The management of the SUC Sub-Program P-4 defined a total of **seven fields of action** which should be at the center of the action plans. The first five should be understood as «key fields of action»:

- Institutional anchoring of equal opportunities.
- Increasing the number of women as elected professors as well as members in governing and decision-making committees.
- Measures in the field of gender specific promotion of young academics.
- Framework conditions for students, employees, and researchers with family commitments.
- Reduction of the horizontal segregation limiting access to disciplines and of the vertical segregation causing dropouts.

The two remaining fields of action can be understood to group various measures which cannot be captured by the above classifications («Human resources and organization development», «Miscellaneous»).

Most action plans cover all five «key fields of action». Exceptions are the action plans of the universities of Neuchâtel and Zurich, which do not foresee any measures against the horizontal segregation – i.e. the gender specific selection of disciplines by male and female students. This omission might be owed to cause and effect between horizontal segregation and the subordinate aim of the SUC Sub-Program P-4 (Increasing the share of female professors to 25%) being less immediate and obvious than it is the case with other fields of action.

Current State of Implementing the Action Plans

In the initial phase of implementing the action plans, **modifications made to the content or timeline** were relatively frequent. In principle, this need not be read negatively – on the contrary, it is a major plus of the action plans that they grant universities more flexibility and room for adjustment. Occasionally universities even report that in some fields of action, the results surpassed what was originally planned as the minimal outcome.

Major delays were the exception. According to the reports, universities succeeded in implementing all or almost all of the measures laid out for individual fields of action by the action plans of 2013 and 2014. Reports about major delays in several fields of action are made by the Universi-

Summary

ty of Fribourg (fields of action concerned: institutional anchoring and share of female professors) and the University of Lucerne (share of female professors, human resources and organization development, miscellaneous). Due to a prolonged shortage of staff, the University of St. Gallen downsized its action plan at the end of 2013; to a large extent, the implementation of the revised plan was successful.

The universities almost unequivocally attest to a high **quality of achievements** within the framework of their action plans in 2013 and 2014. Report forms made five categories available for a rating of the quality of achievements within each field of action. Most often, «very good» (33 times) or «good» (27 times) were selected; the choice of «mediocre» was the exception (6 times). Negative ratings («bad» or «very bad») did not occur.

Two universities (BE, GE) rate their achievements in all fields of action to be «very good». The category of «mediocre» was only selected by a total of three universities (FR, LS, SG) for some fields of action – an assessment which could be due to an at least partially self-critical attitude. Reasons given for the cautious assessments are, among others, that the personnel resources of an equal opportunities office could not be consolidated as planned, certification of a university as a family-friendly work environment did not come about, examinations of appointment procedures or cases of discrimination in wages could not be made as planned, a study of the causes of horizontal segregation did not lead to any concrete recommendations for action, and the integration of gender specific modules for the training of executive staff have not yet taken place to the desired extent.

For the **years 2015 and 2016**, universities predict somewhat fewer divergences from the action plans. At only two universities are modifications within a majority of fields of action foreseeable. Since summer 2014, the University of St. Gallen has been developing a new strategy for equal opportunities and diversity measures, the concrete implementation of which will be decided in spring 2015. At the University of Berne, presumably five of the seven fields of action will be expanded or will see content-related rebalancing.

Finances

In 2013 and 2014, the federal government provided universities with a total of five million francs for the implementation of the action plans. A condition for the release of the funds was that universities were to pay at least half of the expenses themselves. According to their own reporting, five universities had spent at

least 80% of **federal funds** by the end of 2014. All of the other universities have used up a smaller share, in two cases even less than 50%: The University of St. Gallen, due to unforeseeable staff shortage, was unable to spend more; the University of Lucerne's multi-year planning already ensures full internal funding for the equal opportunities office, and, in addition, approaches project funding restrainedly: It would like to use federal funds only for financing measures it can keep up itself once federal aid runs out in 2016. This is why Lucerne is the sole university which, by its own account, possibly won't have spent the entire sum of federal funding by the end of 2016.

Up to today, the requirement that at least half of the expenses for action plans should be paid through the universities' **own resources** has been met by nine out of ten universities. Due to delays within some projects, the current share at the University of Zurich is slightly less than half. However, the University asserts that its contribution when viewed across the entire span of the project (2013-2016) will likewise be more than 50%.

1st Goal: Institutional Anchoring

Since 2001, structures for equal opportunities at Swiss universities have been developed with substantial support from the federal government. With basic structures now in place, the SUC Subprogram P-4 aims to lastingly secure these structures and eventually hand over the financial and organizational responsibility to each university. The reports serve to document the progress made at the midpoint of the SUC Subprogram P-4, focusing on four different areas:

- Funding of the staff of equal opportunities offices
- Integration of equal opportunities measures within a university's multi-year planning
- Institutional anchoring of equal opportunities at the faculties
- Establishment of a monitoring system for equal opportunities

Equal Opportunities Offices

At the end of 2014, **personnel resources at equal opportunities offices** at the larger Swiss universities (BS, BE, GE, LS, ZH) ranged from between 3.9 and 5.8 full time positions, smaller universities (FR, LU, NE, SG, USI) were staffed with between 1.3 and 2.1 full time positions. With the exception of one (USI), all universities at the **end of 2014** covered more than half of the personnel costs. Only at the University of St. Gallen, however, is the entire funding of staff organized through a multi-year plan. All other

Summary

universities secure between 20% (USI) and 70% (LS) of their personnel resources in a multi-year planning. Yet these numbers cannot be taken as proofs for an incomplete institutionalization: Some universities point to the fact that otherwise financed positions partly include fixed-term contracts for project work for which no future funding needs to be made available.

Where the future is concerned, seven universities are optimistic that funding for their equal opportunities offices will, starting at the **beginning of 2017**, be secured by funds available for personnel in the multi-year plans. Three universities (BE, FR, LU) doubt that this will be the case: At the universities of Fribourg and Lucerne, a question mark remains regarding positions in place for cooperation projects among several universities. The University of Bern assumes that the current level of staffing of the equal opportunities office cannot be secured without federal funds.

Equal Opportunity Measures

All universities indicate in the report that they also finance some equal opportunity measures **through the multi-year plan** and, thereby, have institutionally anchored these measures. The most frequent measures are programs for the promotion of young academics (BS, BE, GE, LU, NE) and the spending of university funds and material resources for the running of equal opportunities institutions (BS, BE, FR, LS, LU, ZH).¹

Money spent in the year 2014 of the **total sums** reserved in the multi-year plans for equal opportunity measures was in the following range: At three universities the amount was lower than CHF 50,000 (FR, SG, LU), at four universities it was between CHF 100,000 and 115,000 (NE, USI, BS, BE), at two universities between CHF 180,000 and 200,000 (LS, ZH), and one university spent over one million Swiss Francs (GE). Proportionally large sums are mostly spent for gender specific grants for young female academics.

Institutional Anchoring at the Faculties

Remarkable differences between faculties of larger and smaller universities can be observed regarding the institutional anchoring of equal opportunities. The **five largest universities** (BS, BE, GE, LS, ZH) confirm in their reports that the action plans have, at least tendentially, contributed to establishing equal opportunities to a larger extent at faculties. At three universities, this is directly linked to the ways in which the

action plans were conceptualized: At the Universities of Bern and Lausanne faculties are asked to independently develop (action) plans for equal opportunities; at the University of Zurich, the action plan mainly consists of projects located in the individual faculties. In the report, the University of Zurich singles out this organizational strategy for the action plan having gained wide acceptance from faculty members.

By contrast, **smaller universities** comment more skeptically on the importance action plans have had for the institutional anchoring of equal opportunities at faculties. Reasons for this cannot be directly gathered from the reports. On the one hand, this might be due to faculties at smaller universities not reaching the critical size for running equal opportunities work in its own right. Another reason might be that smaller universities, due to their limited size, tend to assign this task primarily to central services. At the same time, it needs to be pointed out that such an institutionally limited validity of action plans need not be read only negatively: In the eyes of some smaller universities, equal opportunities was already adequately set in place before and therefore no additional action was needed.

Monitoring of Equal Opportunities

Measures

A vital element of institutional anchoring is regular reporting on the status of equal opportunities. Therefore, action plans were required to include the setting up of a monitoring of equal opportunities measures. In the reports five universities (FR, LS, LU, SG, ZH) indicate that their equal opportunities offices write **independent equal opportunities reports**. As a rule, these reports are published every second year and through a formal procedure are approved or, at least, taken notice of by university authorities (e.g. university management, equal opportunities committee).

At the other universities, **monitoring instruments are put in place in various ways**. At the University of Geneva, for example, updates on relevant facts and figures are sent to the rector's office every trimester and are included in the management report in a chapter on equal opportunities. In other places, conversely, an update of the facts and figures takes place only every four years or monitoring is limited to a small set of charts.

¹ The figures do not show expenditure on childcare, which is not recognized as valid a university contribution to the SUK subprogram P-4.

2nd Goal: Stronger Representation of Women

Full and Associate Professors

In its third phase (2008-2011/12), the federal program Equal Opportunities had formed the subordinate goal to augment the **share of full and associate female professors to 25%**. After this goal was not met, it became part of the SUC Sub-Program P-4. However, it looks as if, this goal will remain unattained in the current project's duration: In 2014 the share was 19%, and an increase of 6% within two years' time is very unlikely. The highest annual increase rate ever observed is 1.8% (in 2006, in comparison to 2005). At most universities the share of female professors in 2014 was relatively comparable, ranging from 17% to 21%. Exceptions are three smaller universities with a specialized range of disciplines: The University of Lucerne has, due to its focus on the Humanities and Social Sciences, the highest share of female professors at 26%; the University of St. Gallen has the smallest share, 11.6%, a number which in parts can be explained by the dominance of Economic Science. Relatively small is the share at the Università della Svizzera italiana – 15.8%. However, this university marks a strong trend of increase: In the last five years it was able to more than double its share of female professors.

In the reports, several universities are surprisingly confident of **reaching the 25% mark by the end of 2016**. Almost all universities whose share of female professors in 2014 was around 20% think this to be a realistic endeavor (FR, GE, LS, NE). This optimism might be due to two facts: First, three universities have newly introduced extensive benchmarks from 30% to 40% for new appointments (GE, LS, FR). Second, most universities have in the past years indeed increased their share of female professors – albeit to a much lesser degree than what is needed to reach the program's goal. If the universities do not succeed in significantly augmenting their annual increase rate, the program's goal remains out of reach for most of them.²

² The University of Lucerne has currently reached this goal (26%). However, the setting up of an economic science faculty might prove to set a new challenge. The University of Lausanne, in its reporting, points out the fact that it has almost no say in the appointments at the University Hospital. If one puts this aside, the University of Lausanne comes much closer to the 25% mark in 2014. This shows the need for a more detailed study at national level.

Assistant Professors

The Sub-Program SUC P-4 served to introduce a target value for assistant professors for the first time. This is set at a **40% proportion of women by 2016**. At the moment, four universities (BE, LS, LU, NE) have reached this; most others are, with a share of under 30% far from it (BS, FR, SG, ZH, USI). Only the University of Geneva, with a share of 35%, takes up an intermediary position and assumes it will reach the 40% mark by the end of 2016.

The target value for assistant professorships demonstrates the difficulty involved in setting a sensible common goal for all disciplines and universities. Some universities (LS, NE) surpassed the target value already in the beginning; for others, the goal is unrealistic. It might prove to be more effective to aim for a common target value of 40%, allowing for target values specifically set for each university. Thereby it could be acknowledged that assistant professors are not equally frequent at all universities and that their degree of integration varies from one discipline to another.

Governing and Decision-Making Committees

Eventually, the SUC Sub-Program P-4 supplemented the subordinate goal of a 25% share of female professors for the first time with the addition that the share of women in governing and decision-making committees should be augmented. This was done without indicating a percentage.

In 2013 and 2014, only a few universities have introduced **specific measures** for reaching this goal (BS, LS, LU, ZH). Research conducted in the framework of a research project at the University of Zurich demonstrate that even when taking up an international perspective it is hard to find universities who have developed such measures.

Due to the absence of a target value and the poor data available, universities were only asked to state in their reports whether they think it to be likely that the share of women in governing and decision-making committees will **significantly increase by the end of 2016**. Only two universities chose the answer «yes» (NE) or «likely yes» (FR). The rest repeatedly pointed out that this process takes a longer period of time. Different opinions exist regarding the question of whether there might be a shortage of qualified women willing to take up newly vacant positions.

3rd Goal: Change of Cultures and Structures

Sustainably securing equal opportunities for women and men at universities depends not

least upon on a change of commonplace and partly subconscious patterns of thinking and acting. The SUC Sub-Program P-4 has not explicitly defined such a cultural and structural change as one of the program's objectives. Nonetheless, the management of the Sub-Program deems it very important to address this aspect in the reports in order to find out to what extent equal opportunities have found a sustainable foundation at Swiss universities.

The notion of a cultural and structural change was illustrated in the reporting form by examples but was nowhere conclusively defined. The question **whether the action plan initiated a cultural and structural change** which could contribute to women and men having equal opportunities for an academic career, most universities answered «likely yes». They remain somewhat more skeptical regarding the question whether such a change will be **effected on a wider plane by the end of 2016**.

Signs for such a change repeatedly mentioned are decisions made by central university institutions (e.g. the rector's office) in which altered attitudes regarding gender issues become manifest. However, reports most frequently feature evidence for a new sensitivity and novel behavior patterns in faculties (e.g. feedback from appointment committees) or in the universities' daily routines (feedback about events, campaigns, service; requests for brochures or newsletters). Several universities also mention that services offered by the equal opportunities offices are more in demand – also by a broader set of people – than had been the case some years ago and that equal opportunities work generally is met with much more goodwill.

Experiences with the Action Plans

Generally, universities rate their experiences with the action plans so far very positively. For a differentiated assessment of the effects, universities were confronted with 14 statements in the reporting form which outline possible effects and outcomes of the action plans, all of which they could either endorse or dismiss. Reactions demonstrate that the action plans mainly served to ameliorate the **«consistency» of equal opportunities work**: It gained coherence and visibility, has clearer objectives, is more fully integrated as a management tool, and tendentially is better coordinated.

Verdicts are more cautiously expressed when it comes to the **actual putting into effect and the acceptance of equal opportunities work**. Statements which suggest that equal opportunities measures have found a broader base, are more strongly anchored at faculties and institutes, appeal increasingly to men, or, generally

speaking, can rely on an increased self-initiative by university members, are less confirmed. In part, this might reflect the fact that the action plans have existed for a mere two years and that effects on the program level are more swiftly made than they are able to change existing conditions and alter the thinking of a wider public.

In their **concluding thoughts** about the action plans, several universities additionally pointed out the following advantages:

- **«Customized» equal opportunities policies**: Because the action plans allow universities to develop equal opportunities policies perfectly tailored to their particular set-up, great effectiveness and efficiency are most likely.

- **Greater acceptance**: Due to the fact that the action plans were developed by members of the universities themselves, often in cooperation with the office of the (vice) rector or faculty offices, equal opportunities work has gained greater acceptance at the universities.

- **Flexibility**: At least some universities emphasize the greater flexibility granted by the action plans and the possibility to react to new developments and trends. Others, however, find that there is still more potential for flexibility.

At the same time, there are several mentions of the following **challenges and risks**:

- **Institutional anchoring at faculties**: Universities whose action plans strongly involve the faculties emphasize how this has contributed to a successful implementation of measures. Others, which chose to leave out the faculties during the planning stage, think that a lack of awareness about the action plans within the faculties proved to be a big challenge during the implementation stage.

- **Management too rigid**: Some universities find that current implementations of action plans are still managed too rigidly in order to adequately react to experience gained from the implementation process or changes in the immediate setting. Another thing mentioned several times is that the choice of seven fields of action somewhat stands in contradiction to the internal logic of the action plans, a fact which forces universities to make arbitrary allotments. Furthermore, a critical reflection is desired about the aptitude of the individual fields of action for contributing to the subordinate program objective (increasing the share of female professors to 25%).

- **Limited Duration**: Several universities fear that with the ceasing of federal funding at the end of 2016, some projects might have to be terminated in the middle of their implementation stage. It is likewise presumed that this would lessen the acceptance of the action plans, whose success can be traced back to precisely

Summary

the endorsement by three authorities (equal opportunities offices, rector's office, and federal university policy institutions).

1 Situation de départ et problématique

Le Programme fédéral « Égalité des chances », né en 2000, a connu début 2013 plusieurs changements majeurs : en entrant dans sa **quatrième phase** (2013-2016), il est devenu l'**un des deux Sous-programmes** du Programme général CUS P-4 « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Études genre ». Un changement fondamental a été apporté à sa conception : en effet, le programme ne finance plus les projets individuels ou les personnes, mais il aide les universités à réaliser leurs objectifs et leurs initiatives en matière de promotion de l'égalité des chances. À cette fin, chaque université a préparé et présenté à la Direction du programme son propre **Plan d'action**. La Direction a approuvé tous les Plans d'action à l'automne 2012, et distribué les subsides fédéraux alloués par la Conférence universitaire suisse (CUS) en vue de leur mise en œuvre.

Le Sous-programme « Égalité des chances » a pour but d'engendrer des progrès essentiels en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. D'après la proposition de programme, cela passe par « des ressources financières et de personnel adaptées et la pérennisation des structures de l'égalité dans le budget et la planification pluriannuelle des universités ainsi que dans les processus de décision. » Les Plans d'action ont vocation à donner, d'une part, davantage de marge de manœuvre aux universités : celles-ci peuvent – tant qu'elles continuent à se conformer aux consignes du Sous-programme CUS – décider de placer l'accent sur tel ou tel aspect dans le cadre de leurs initiatives en vue de l'égalité, et réagir aux évolutions du contexte. D'autre part, l'idée est que les bureaux de l'égalité¹ mettent sur pied les Plans d'action conjointement avec les acteurs-clés au sein de l'université (rectorat, décanats, promotion de la relève, département des ressources humaines etc.), conférant ainsi aux mesures de promotion de l'égalité des chances une plus large assise et un meilleur accueil.

La coordination du Programme général ainsi que du Sous-programme Égalité des chances incombe depuis début 2014 à swissuniversities, la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (anciennement Conférence des Recteurs des Universités suisses CRUS). Elle se charge également d'organiser l'établissement du **rapport annuel** du Programme, dans lequel les universités rendent compte de l'état de réalisation de leurs objectifs principaux et de l'utilisation des ressources financières. La proposition de programme prévoit, en outre, la publication d'un **rapport intermédiaire** exhaustif à mi-course de la durée du Sous-programme CUS P-4, c'est à dire au bout de deux ans.

Afin d'éviter les redondances entre les rapports annuels et le rapport intermédiaire, **les rapports de l'année 2014 ont été largement développés** (délai de soumission : fin janvier 2015). Le formulaire de rapport révisé a permis de compiler, sous forme d'auto-évaluation, de nombreuses informations sur la mise en œuvre des Plans d'action dans chaque université en 2013 et 2014. Ce formulaire a été préparé par la Direction du Sous-programme Égalité des chances en collaboration avec le bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS. Du côté des universités, la rédaction des rapports incombe en général aux bureaux de l'égalité, parfois en partenariat avec d'autres instances ou en accord avec les vice-recteurs/rectrices chargés de la question. Tous les rapports ont été approuvés et signés par les (vice-)recteurs ou rectrices responsables des Plans d'action.

Le présent rapport offre une analyse de l'ensemble des rapports de l'année 2014 en prenant en compte l'ensemble des universités. Les activités réalisées dans le cadre des Plans d'action, ainsi que leurs effets, sont présentées par domaine d'action et en fonction des objectifs ultimes du Sous-programme. Ainsi, le

¹ Dans le présent document, l'expression « bureau de l'égalité » se réfère aux instances centrales responsables de la question de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de chaque université. Lorsqu'il est question d'un cas précis, la dénomination officielle utilisée par l'université concernée est employée.

1 Situation de départ et problématique

rapport intermédiaire se veut également une synthèse que le rapport individuel de chaque université ne permettrait pas directement. Les constats sont présentés en trois chapitres :

■ **Activités réalisées** : Le chapitre 2 consigne les activités menées en 2013 et 2014 dans le cadre des Plans d'action par les universités, ainsi que l'évaluation portée par celles-ci sur la qualité de leurs activités, et, le cas échéant, l'ampleur des modifications apportées au contenu initial des Plans d'action.

■ **Objectifs ultimes du programme** : Le chapitre 3 s'attache aux effets des Plans d'action sur trois objectifs principaux du Sous-programme CUS P-4 : premièrement, l'institutionnalisation de l'égalité des chances ; deuxièmement, l'augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et dans les instances de direction et de décision ; et troisièmement, l'initiation d'un changement culturel et structurel propice à donner aux femmes et aux hommes les mêmes chances de poursuivre une carrière universitaire.

■ **Expérience tirée des Plans d'action** : Le chapitre 4 examine quelle a été l'expérience des universités avec les Plans d'action, qui représentent un instrument fondamentalement nouveau – pour la Suisse – en faveur de l'égalité des chances dans le milieu académique.

Il est important de rappeler que les données traitées ici s'appuient entièrement sur les rapports des universités. Cela vaut notamment aussi pour les jugements portés sur la qualité des prestations effectuées ; ceux-ci reflètent l'**autoévaluation des universités**. De même, il convient de souligner que le rapport intermédiaire n'offre pas de comparaison exhaustive de l'avancement de l'égalité des chances dans les universités suisses. Ce rapport se concentre sur la question de savoir si les Plans d'action, en tant que nouvel instrument de la politique de l'égalité au sein des universités, ont rempli leur office. Il est à noter toutefois que ces Plans d'action s'appliquaient à des situations de départ variables, selon l'état d'avancement de la question de l'égalité des chances dans chacune des universités.

2 Activités 2013-2014

L'une des fonctions principales du rapport intermédiaire consiste à offrir une vision d'ensemble des **résultats du Sous-programme CUS P-4**, c'est-à-dire de faire apparaître les prestations mises en place par les universités en 2013 et 2014 dans le cadre de leurs Plans d'action. De plus, la présentation comparative de ces initiatives s'accompagnera de deux réflexions :

■ **Qualité des activités** : quelle évaluation portent les universités elles-mêmes sur la qualité de leurs prestations ? Quelles sont les réussites notables, et quels points n'ont pas répondu entièrement aux attentes ?

■ **Modifications apportées au plan initial** : a-t-on constaté des changements de cap par rapport au Plan d'action initial au cours des années 2013 et 2014 – et si oui, pour quelle raison ? Des modifications du Plan d'action initial sont-elles prévues en 2015 et 2016 ?

Les activités menées sont systématiquement classées selon les **sept domaines d'action** autour desquels les Plans d'action pluriannuels doivent s'articuler :

- domaine d'action 1 : ancrage institutionnel de l'égalité des chances ;
- domaine d'action 2 : augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction et de décision ;
- domaine d'action 3 : initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre ;
- domaine d'action 4 : conditions adaptées pour les étudiant-e-s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses ayant des obligations familiales ;
- domaine d'action 5 : suppression de la ségrégation horizontale dans l'accès aux disciplines et de la ségrégation verticale dans la poursuite des cursus dans lesquels la représentation d'un des deux sexes est particulièrement faible et où la relève n'est pas garantie (notamment les domaines MINT, mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques) ;
- domaine d'action 6 : mesures liées à la gestion du personnel et au développement des capacités ;
- domaine d'action 7 : autres/nouveautés.

Ces sept domaines d'action sont définis tant dans la proposition de projet du Sous-programme CUS P-4 que dans les Conditions à remplir pour les Plans d'action. Pour les cinq premiers domaines d'action, la Direction du programme a proposé des mesures concrètes et des objectifs (partiels) destinés à illustrer, purement à titre d'exemple, quelles initiatives les universités peuvent prendre dans ces domaines. Les deux derniers domaines d'action, quant à eux, ont vocation à rassembler les mesures qui ne s'inscrivent dans aucune des catégories précédentes. Cela confère également une importance différente aux divers domaines d'action : les universités sont davantage tenues de mener des activités dans les cinq premiers que dans les deux catégories moins spécialisées.

La Direction du Sous-programme « Égalité des chances » a souhaité d'autre part effectuer une **subdivision du domaine d'action numéro 2** aux fins du rapport 2014 : ainsi, le domaine d'action 2a concerne l'augmentation du taux de professeures, tandis que le domaine d'action 2b traite spécifiquement du taux de femmes au sein des instances de direction et de décision. Cette ventilation vient souligner le fait qu'une représentation adaptée des femmes dans les différents organes universitaires n'advient pas « d'elle-même » ou ne découle pas automatiquement du nombre de femmes professeures, mais exige – notamment dans les disciplines où les femmes sont moins présentes – des mesures particulières.

Les mesures prévues par les universités dans les différents domaines d'action sont de nature extrêmement diverse. Afin de simplifier le travail de synthèse, les universités ont été priées de classer les mesures selon une typologie précise. Huit **types de mesures** étaient ainsi définis :

- analyse de la situation actuelle et des besoins (p. ex. enquêtes, évaluations, suivi) ;
- information et sensibilisation ;
- institutions et procédures (p. ex. procédures de nomination, conditions de recrutement) ;
- normes et bases juridiques (p. ex. principes directeurs, politiques, directives, stratégies) ;
- cours, ateliers, formation, perfectionnement ;
- encouragement de personnes (p. ex. mentoring, « protected time », coaching, subsides individuels) ;
- activités de conseil (p. ex. bureaux d'orientation et de services) ;
- allègement de la charge de travail / soutien en cas d'obligations d'extra-universitaires (p. ex. extension de la garde des enfants) ;

Cette typologie s'applique également aux activités réalisées en 2013 et 2014 dans chacun des domaines d'action. Elle s'utilise de manière pragmatique : s'il s'avère que certains types de mesures prises dans un domaine ou un autre sont fortement liées (par ex. « bases normatives » et « institutions / procédures »), ces types de mesures peuvent être présentés conjointement, au moins en partie. De même, notamment dans les domaines d'action 6 et 7 qui regroupent des mesures très hétérogènes, les parentés thématiques entre les mesures peuvent être soulignées davantage que la typologie dont elles relèvent.

Ces mesures sont exposées ici en **huit points**. Étant donné la multiplicité des domaines d'action, nous proposons tout d'abord une vue d'ensemble (point 2.1) : celle-ci donne un aperçu comparé des domaines d'action dans lesquels les universités ont agi en 2013 et 2014, de leur évaluation qualitative des activités menées et du nombre de modifications apportées au plan initial ou qui sont encore à prévoir pour les deux ans à venir. Cet aperçu montrera également le degré de conformité aux consignes financières et d'utilisation des financements fédéraux disponibles.

Excepté ce « point financier », cette vue d'ensemble introductive repose entièrement sur l'évaluation statistique des questions fermées (choix parmi des réponses données) posées dans le rapport. Des informations bien plus détaillées seront présentées dans les paragraphes suivants (2.2 à 2.9) concernant chaque **domaine d'action**. Elles portent sur les mêmes questions que l'aperçu, mais abordent de plus près chacune des mesures prises et les explications données par les universités.

2.1 Vue d'ensemble

2.1.1 Activités par domaine d'action et par université

Activités prévues

Le **Tableau 1 indique** dans quels domaines les Plans d'action prévoient des activités. Le domaine le moins abordé est le domaine d'action 2b – l'augmentation du taux de femmes dans les organes de direction et de décision. Cela n'a rien de surprenant : comme mentionné en introduction, ce volet ne constituait pas en lui-même un domaine d'action à l'origine, mais il n'a été répertorié à part qu'après la révision du formulaire de rapport. En parallèle, ce constat vient confirmer le soupçon que cet aspect risque de rester à l'arrière plan si l'on n'y veille pas activement. Cela est notamment lié au fait que l'on dispose de peu d'information sur le taux de femmes dans les instances de direction et de décision et que les universités étrangères offrent peu d'exemples en la matière. Il est significatif qu'un certain nombre d'initiatives prises en Suisse portent avant tout sur la collecte des données de base nécessaires et l'évaluation des possibilités d'action (cf. paragraphe 2.4.1).

À cette exception près, il n'y a qu'un seul des « domaines d'action principaux » pour lequel des mesures n'aient pas été prévues dans tous les Plans d'action : il s'agit de la lutte contre la ségrégation horizontale, c'est à dire l'influence du genre sur le choix des disciplines. Deux universités sur dix annoncent ne pas

avoir pris ni appliqué de mesures spéciales en ce domaine (ZH, NE). Cela est peut-être lié au fait que le lien entre la ségrégation horizontale et l'objectif ultime du Sous-programme CUS P-4 (porter à 25% le taux de professeures) – est moins direct et moins évident que pour d'autres programmes d'action. En outre, l'influence des universités en la matière est limitée, car certaines préférences déterminantes pour le choix des matières étudiées par la suite sont déjà formées durant la scolarité. Même dans les universités qui ont pris des initiatives dans ce domaine, le nombre de mesures citées est relativement restreint par rapport aux autres domaines d'action (cf. paragraphe 2.7.1).

Tableau 1: Domaines d'action abordés dans les Plans d'action en 2013 et 2014 (par université)

Domaine d'action	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total universités
1: Ancrage Institutionnel	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10
2a: Taux de professeures	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10
2b: Femmes dans les instances de direction	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Non	4
3: Promotion de la relève	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10
4: Adaptation aux obligations familiales	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	10
5: Ségrégation horizontale	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Non	Oui	8
6: Gestion du personnel et des capacités	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	8
7: Autres	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui	9

Note : afin d'offrir le panorama le plus cohérent possible des universités, quelques rares mesures ont été rattachées à d'autres domaines qu'à ceux figurant dans les rapports initiaux, ce qui peut engendrer des différences mineures par rapport à ceux-ci (Domaine d'action 2b: Université de Genève; Domaine d'action 7: Universités de Lausanne, Neuchâtel et Saint-Gall).

Sources : rapports 2014 des universités 2014 (questions A1 à H1) ; analyse : BASS.

Dans les deux catégories plus générales (« gestion du personnel et développement des capacités » et « autres »), également, quelques universités n'ont pas prévu de mesures particulières. Dans l'ensemble, cela ne semble pas poser problème dans la mesure où ces domaines d'action sont moins contraignants. D'autre part, leur singularité par rapport aux cinq « domaines d'action principaux » n'est pas toujours claire : par exemple, faire d'une activité une mesure d'« ancrage institutionnel » ou de « gestion du personnel et développement des capacités » est laissé avant tout à l'appréciation de l'université concernée.

Qualité des prestations réalisées en 2013 et 2014 (auto-évaluation)

Dans leur rapport, les universités ont jugé la qualité des prestations réalisées en 2013 et 2014 dans chacun des domaines cités dans le cadre des Plans d'action. Pour ce faire, elles pouvaient choisir entre cinq évaluations et commenter leur choix le cas échéant. Comme le montre la **Figure 1**, ces auto-évaluations sont positives dans quasiment tous les cas. La plupart du temps, les universités estiment la qualité de leurs activités « bonne » ou « très bonne », exceptionnellement « moyenne ». Aucun jugement négatif (qualité « mauvaise » ou « très mauvaise ») n'est rapporté.

Présenter ces résultats par universités (**Figure 2**) est plus parlant encore que le faire par domaine d'action. On s'aperçoit que les estimations plus réservées sont portées par un petit nombre d'universités. Si cela peut aussi être le fruit du regard plus critique que ces universités portent sur elles-mêmes, les raisons concrètes données sont les suivantes :

■ *L'Université de Saint-Gall* n'est pas parvenue à obtenir un certificat d'employeur favorable aux familles comme elle l'avait prévu (cf. 2.6) et n'a pu tirer de recommandations concrètes d'une étude sur les causes de la ségrégation horizontale (cf. 2.7). De plus, elle évoque la difficulté de planifier à long terme les initiatives en matière de promotion de l'égalité (cf. 2.2.2). Il est à noter que le nombre de personnes travaillant à l'égalité dans cette université s'est vu fortement réduit en 2013 du fait de changements de personnel et

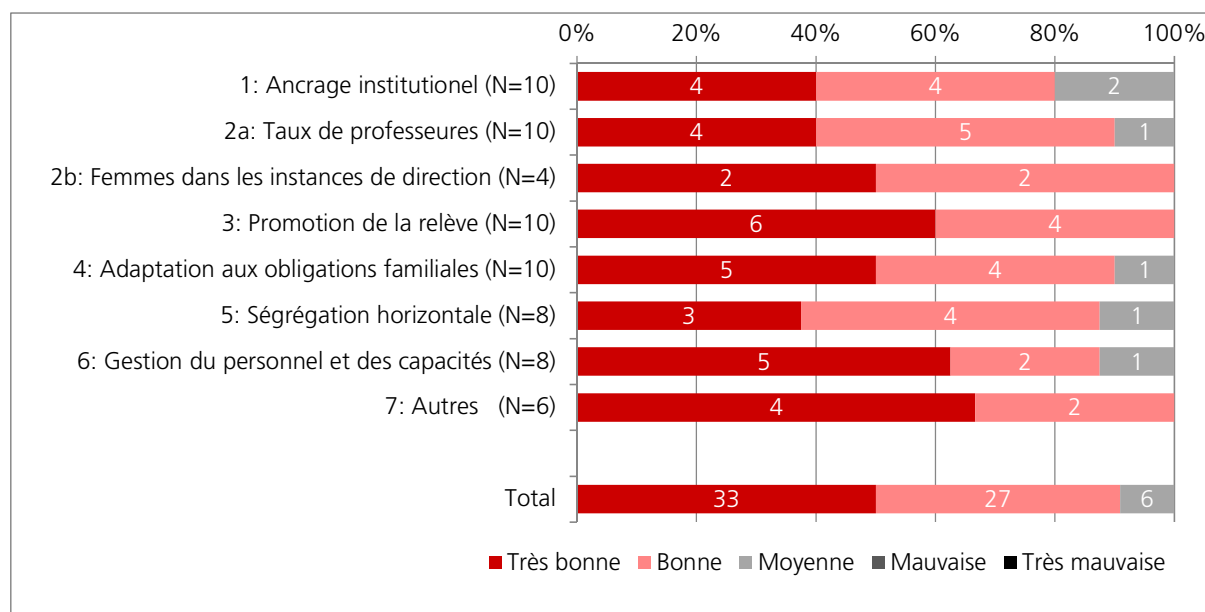
d'absences. Il est possible que cela ait eu des répercussions sur le jugement assez critique porté sur la qualité des mesures mises en place.

■ L'Université de Fribourg n'a pas pu consolider comme prévu les ressources en personnel de son Service de l'égalité entre femmes et hommes. L'ancrage institutionnel de l'égalité des chances s'est également vu ralenti dans la mesure où le Service de l'égalité n'a pas été intégré comme le prévoyait le Plan d'action dans un grand projet de réorganisation des services administratifs (le projet « Univers 15 » ; cf. 2.2.2). En outre, l'analyse prévue des mesures possibles pour améliorer l'égalité des chances dans les procédures de nominations a dû être reportée.

■ À L'Université de Lausanne, seul un domaine d'action reçoit une évaluation « moyenne » : en matière de « gestion du personnel et de développement des capacités », il n'a pas encore été possible d'intégrer systématiquement des modules liés au genre dans la formation continue du personnel universitaire, notamment des responsables hiérarchiques. D'autre part, le projet d'étudier concrètement les rapports salariaux à l'université dans le cadre d'analyses menées au niveau cantonal n'a pas abouti. (cf. 2.8).

Les auto-évaluations des Universités de Berne et de Genève sont nettement positives. Les deux universités estiment « très bonne » la qualité de leurs activités dans tous les domaines d'action. Les autres universités se montrent moins élogieuses en faisant de même pour 50% tout au plus des domaines d'action qu'elles ont abordés en 2013 et 2014.

Figure 1: Qualité des activités réalisées au cours de la phase 2013-2014 (par domaine d'action)

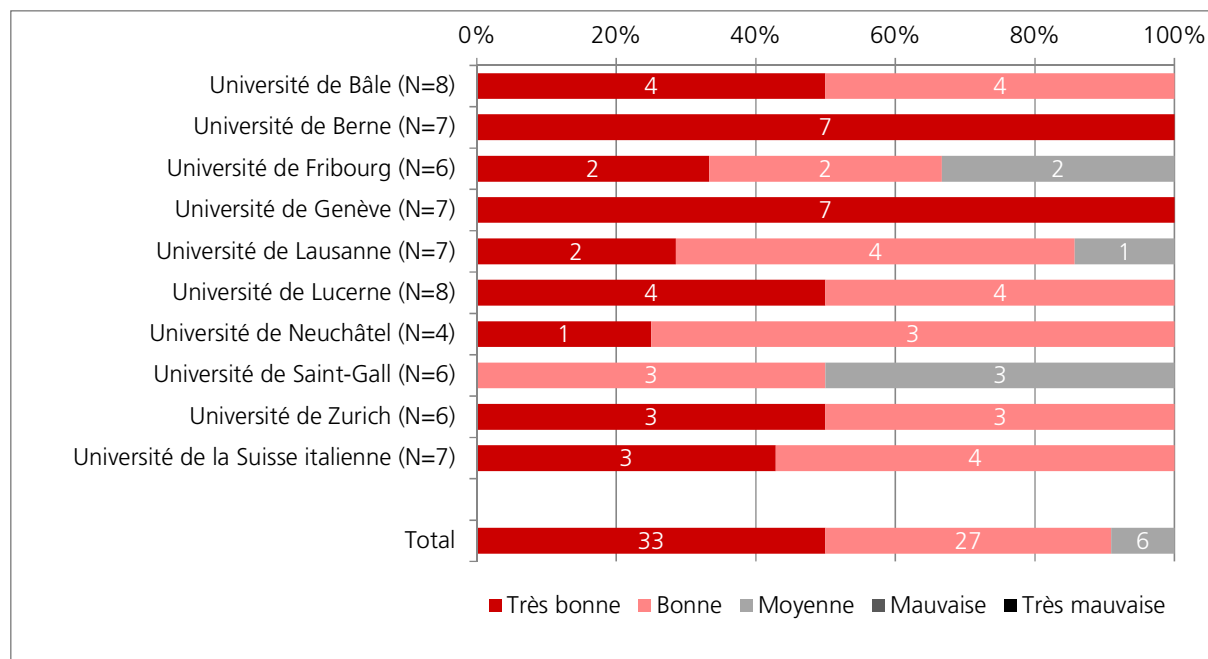


N: nombre d'universités dont les Plans d'action couvrent le domaine d'action concerné.

Exemple (1^{er} ligne) : Dans toutes les Universités, les Plans d'action incluent des mesures destinées à institutionaliser l'égalité des chances. 40% des universités (N=4) estiment la qualité des activités qu'elle a menées en 2013 et 2014 au titre de ce domaine d'action « très bonne », 40% (N=4) « bonne » et 20% (N=2) « moyenne ».

Sources : rapports 2014 des universités (questions A5 à H5) ; analyse : BASS.

Figure 2 : Qualité des activités réalisées au cours de la phase 2013-2014 (par université)



N: nombre de domaines d'action couverts par le Plan d'action de l'université concernée (maximum : N=8 ; les domaines d'action 2a et 2b sont comptabilisés séparément).

Exemple (1^{er} ligne) : Le Plan d'action de l'Université de Bâle prévoit des mesures dans les huit domaines d'action. L'Université de Bâle juge « très bonne » la qualité des activités qu'elle a menées en 2013 et 2014 dans la moitié des domaines d'action (N=4) et « bonne » pour les quatre autres domaines d'action.

Sources : rapports 2014 des universités (questions A5 à H5) ; analyse : BASS.

Modifications apportées à la planification initiale

En règle générale, les universités ont pu **réaliser toutes ou presque toutes les activités** prévues initialement dans leurs Plans d'action pour 2013 et 2014 (**Figure 3**). Dans deux universités, des **retards importants** ont été affichés dans plusieurs domaines d'action :

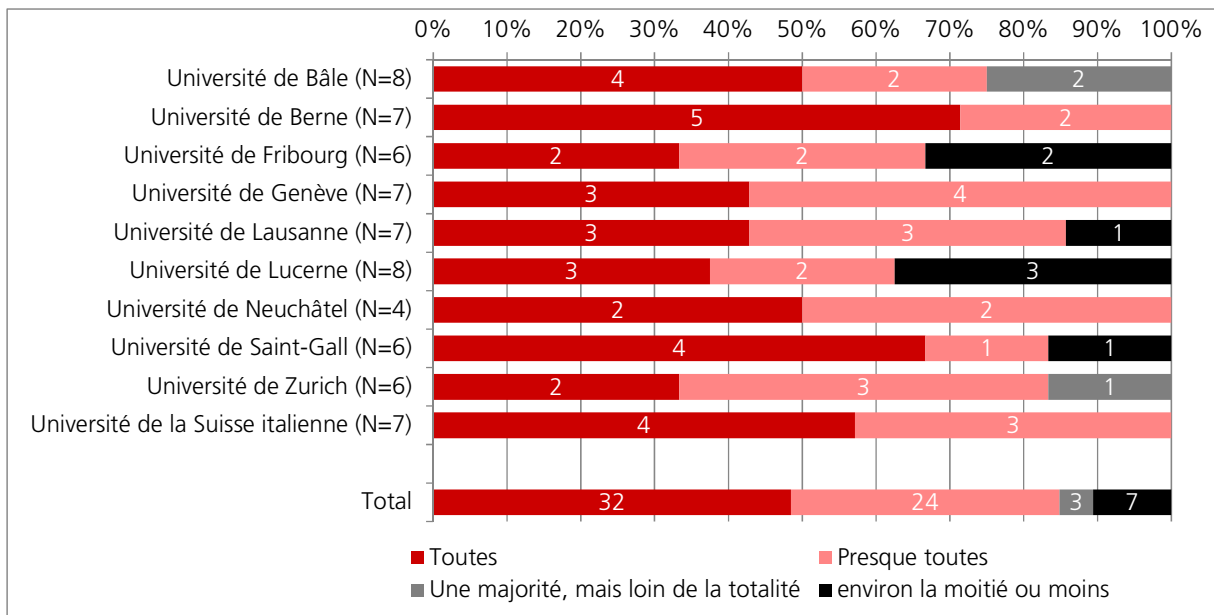
- À l'*Université de Fribourg*, cela concerne les retards déjà mentionnés dans l'ancrage institutionnel et l'analyse des procédures de nomination.

- À l'*Université de Lucerne*, le Plan d'action prévoyait des mesures contre la ségrégation horizontale à la nouvelle Faculté d'économie. Dans la mesure où la création de la Faculté a pris du retard pour des raisons politiques (votation populaire), ces mesures n'ont pas encore pu être mises en place. De plus, L'université a renoncé à faire dispenser une formation aux délégués de l'égalité siégeant en commission de nomination, par manque de personnel ; pour le domaine d'action « autres », le temps a fait défaut pour instituer des bourses et des prix de promotion de l'égalité en coopération avec des partenaires externes.

Par contre, les universités ont été relativement nombreuses à apporter quelques **ajustements** généraux **aux Plans d'action**. Pour chaque domaine d'action, le rapport demandait si des modifications y ont été apportées en 2013 et 2014 ; dans la plupart des cas, la réponse est « oui » (**Figure 4**). Il s'agit la plupart du temps de modifications du contenu ou de légers reports dans le temps. Dans quelques cas exceptionnels, les universités ont noté avoir purement et simplement dépassé les prévisions du Plan d'action.

Ces modifications ne sont pas forcément à prendre en mauvaise part. Au contraire, l'un des avantages perçus des Plans d'action est justement la flexibilité qu'ils offrent pour procéder à des ajustements face à un changement de situation ou au vu d'expériences passées. Plusieurs universités l'ont d'ailleurs souligné expressément dans leur évaluation des Plans d'action, en marquant leur appréciation de cette nouvelle marge de manœuvre, ou en exprimant la crainte que les Plans d'action ne répondent pas à cette attente du fait d'une gestion trop rigide (cf. 4.2).

Figure 3: Réalisation des activités prévues pour 2013-2014 (par université)

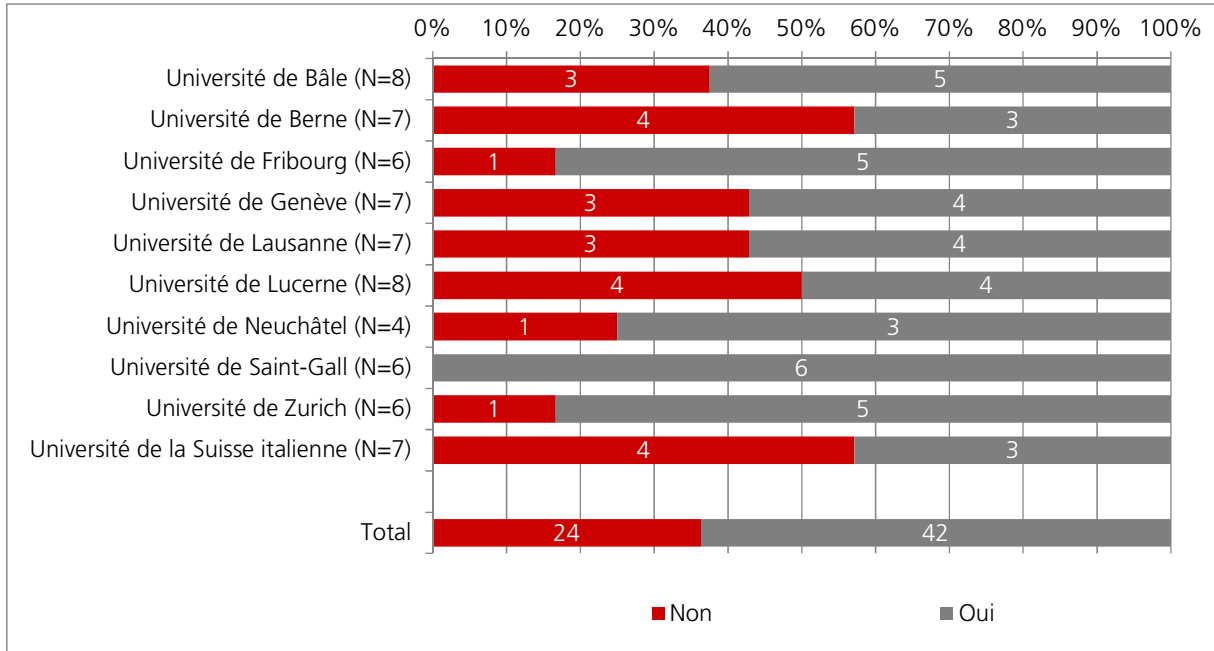


N: nombre de domaines d'action couverts par le Plan d'action de l'université concernée (maximum : N=8 ; les domaines d'action 2a et 2b sont comptabilisés séparément).

Exemple (1^{er} ligne) : Le Plan d'action de l'Université de Bâle prévoit des mesures dans les huit domaines d'action. L'Université de Bâle a été à même de mettre en œuvre toutes les mesures prévues pour 2013 et 2014 dans la moitié des domaines d'action (N=4), presque toutes les mesures dans un quart des domaines (N=2) et dans le quart restant (N=2) une majorité des mesures, mais loin de la totalité.

Sources : rapports 2014 des universités (questions A3 à H3) ; analyse : BASS.

Figure 4: Changements apportés aux mesures prévues pour 2013-2014 (par université)



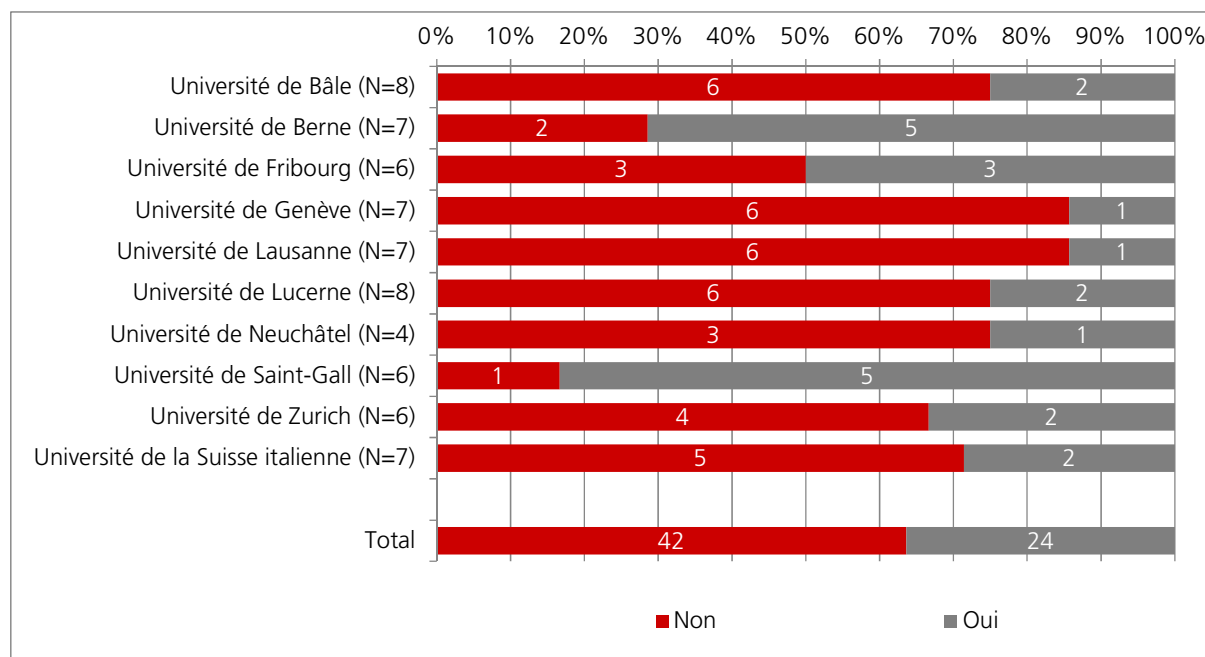
N: nombre de domaines d'action couverts par le Plan d'action de l'université concernée (maximum : N=8 ; les domaines d'action 2a et 2b sont comptabilisés séparément).

Exemple (1^{er} ligne) : Le Plan d'action de l'Université de Bâle prévoit des mesures dans les huit domaines d'action. Dans environ 40% des domaines d'action (N=3), l'Université de Bâle a mis en œuvre les mesures selon le plan initial ; dans environ 60% des domaines (N=5), des modifications ont été apportées.

Sources : rapports 2014 des universités (questions A4 à H4) ; analyse : BASS.

Pour les années 2015 et 2016, les universités envisagent légèrement moins de changements dans les Plans d'action (**Figure 5**). Ceux-ci sont particulièrement fréquents – tant par le passé que dans les prévisions – à l'*Université de Saint-Gall*. Cela est dû à deux raisons : d'une part, le Plan d'action a été revu à la baisse fin 2013, des changements de personnel et des absences ayant réduit de l'équivalent d'un 80% EPT les capacités du Centre de services pour l'égalité des chances cette année-là (les données indiquées figure 3 et figure 4 correspondent au Plan d'action révisé). D'autre part, le rectorat élabore depuis l'été 2014 une nouvelle Stratégie de l'égalité et de la diversité dont la mise en œuvre concrète a été décidée au printemps 2015. L'*Université de Berne* prévoit elle aussi pour 2015 et 2016 un certain nombre de modifications. En général, celles-ci ne sont pas liées à des retards pris auparavant, mais elles visent à élargir le Plan d'action et à changer la répartition des efforts entre les diverses mesures.

Figure 5 : Modifications des mesures prévues pour 2015-2016 (par université)



N: nombre de domaines d'action couverts par le Plan d'action de l'université concernée (maximum : N=8 ; les domaines d'action 2a et 2b sont comptabilisés séparément).

Exemple (1^{er} ligne) : Le Plan d'action de l'Université de Bâle prévoit des mesures dans les huit domaines d'action. Dans les trois quarts des domaines d'action (N=6), l'Université de Bâle compte mettre en œuvre les mesures comme prévu pour 2015 et 2016 ; dans un quart des domaines (N=2), elle envisage d'apporter des modifications au plan initial.

Sources : rapports 2014 des universités (questions A6 à H6) ; analyse : BASS.

2.1.2 Finances

Au total, la Conférence universitaire suisse CUS / le Secrétariat d'Etat à l'éducation et la recherche SEFRI ont placé 5 millions de francs à la disposition des universités pour les deux premières années, utilisables à la condition que les universités pourvoient au minimum à la moitié des dépenses par leurs propres moyens. La première année, où de nombreux projets ont dû être créés de toutes pièces, de nombreuses universités ont utilisé moins de la moitié des fonds disponibles. Cela pourrait aussi être lié au fait que les moyens alloués à la troisième phase du Programme fédéral (2008-2012) couraient jusqu'à mi-2013. L'année suivante (2014), l'utilisation des fonds du SEFRI alloués au Sous-programme CUS P-4 a nettement augmenté dans toutes les universités.

Pour le présent rapport, la question était de savoir **si les universités ont utilisé au moins 80% des fonds SEFRI disponibles pour les deux années 2013 et 2014**. Cinq universités (BS, LU, GE, SG, ZH) ont indiqué ne pas avoir atteint ce taux. Trois d'entre elles (BS, GE, ZH) ont toutefois utilisé les deux tiers

ou plus de ces fonds ; selon leurs prévisions, elles devraient avoir absorbé l'intégralité des fonds fin 2016. Par contre, deux universités ont utilisé à peine la moitié des fonds fédéraux, voire encore moins (LU, SG).

Voici en détail comment se présente la situation :

■ *L'Université de Lucerne* a utilisé jusqu'ici un peu plus du tiers des fonds SEFRI. Cela est dû principalement à deux raisons : premièrement, la gestion du Bureau de l'égalité des chances est déjà intégralement financée par le biais du budget pluriannuel de l'Université. Deuxièmement, l'université a décidé de faire preuve de retenue dans le financement des projets et souhaite employer les fonds fédéraux à financer en première ligne des initiatives qu'elle sera en mesure de couvrir elle-même à partir de 2017. Ainsi, les fonds SEFRI sont alloués de manière quasi exclusive au financement d'un poste de collaboratrice scientifique (20%), qui assiste la directrice dans les différents projets. L'Université de Lucerne estime qu'elle utilisera davantage de fonds SEFRI en 2015 et 2016, car c'est dans cette phase que seront lancés les projets les plus coûteux du Plan d'action (par ex. étude de la charge d'activité des professeur-e-s, cf. 2.4.1 ; étude du corps intermédiaire et des étudiant-e-s 2015, cf. 2.5.3). Néanmoins, l'Université juge possible qu'elle n'épuise pas l'intégralité des fonds fédéraux d'ici fin 2016.

■ *L'Université de Saint-Gall* a utilisé près de la moitié des fonds SEFRI au cours des deux premières années, car son Centre de services pour l'égalité des chances a été privé en 2013 d'un équivalent 80% (changement de personnel, congé maternité). Du fait du manque de personnel, les fonds SEFRI, que l'Université alloue exclusivement aux projets et initiatives en faveur de l'égalité, n'ont pu être absorbés qu'en partie. L'Université compte utiliser les fonds restants d'ici fin 2016. La nouvelle Stratégie de l'égalité et de la diversité du rectorat n'étant pas encore connue au moment de la rédaction du rapport, l'Université n'était pas en mesure de préciser les activités auxquelles ces fonds seraient attribués.

■ À *L'Université de Bâle*, les fonds SEFRI ont financé presque exclusivement les coûts de personnel. De leur côté, les initiatives de promotion de l'égalité ont été principalement financées par l'université. Conséquence de ces deux états de fait, l'université n'a absorbé jusqu'ici qu'un peu moins de 70% des fonds SEFRI ; en revanche, la part des moyens propres investis, 72% (en 2014), dépasse la moyenne (65%).

■ À *L'Université de Zurich*, les projets n'ont pu démarrer, pour des raisons administratives, qu'en mars 2013 ; de plus, deux projets ont connu des reports (« Intégration de thématiques liées à la sensibilisation aux questions de genre et à la promotion de la relève dans une formation continue sur la gestion des universités et l'enseignement supérieur », cf. 2.8.3 ; « Enfants et carrière », cf. 2.6.3). C'est pour ces raisons que seuls les trois quarts des fonds SEFRI ont été utilisés en 2013 et 2014. L'Université de Zurich compte avoir épuisé tous les fonds à la fin 2016.

■ À *L'Université de Genève*, le programme de mentorat « Mentorat Relève » n'a pas pu être mis en œuvre du fait de postes non pourvus et du manque de personnel, raison pour laquelle environ 40'000 francs n'ont pu être utilisés comme prévu (cf. 2.5.3).

Aucune université n'indique anticiper des problèmes financiers majeurs dans la réalisation des Plans d'action. Deux universités (ZH, NE) rapportent des surcoûts imprévus survenus en 2013 et 2014, ayant conduit à dépasser légèrement le budget prévu pour certains projets. Toutefois, ces deux universités sont d'avis que l'ensemble du budget 2013-2016 suffira à financer les Plans d'action.

Le versement des fonds fédéraux est assujéti à la condition que **l'apport des universités constitue au moins la moitié des dépenses liées au Plan d'action**. En 2013 et 2014, cette condition a été remplie par neuf universités sur les dix. À *L'Université de Zurich* seulement, le taux de financement propre s'est révélé légèrement inférieur (43% en 2014), du fait notamment des retards accusés dans certains projets. L'Université assure dans son rapport que sa participation couvrira au moins 50% des dépenses sur l'ensemble de la période du programme.

2.2 Domaine d'action 1 : Ancrage institutionnel de l'égalité des chances

2.2.1 Types d'activités

L'ancrage institutionnel de l'égalité des chances représente le premier des sept domaines d'action dans lesquels les Plans d'action doivent inscrire leurs résultats. À travers cet objectif de l'ancrage institutionnel, le Sous-programme CUS P-4 entend que toutes les universités se dotent de structures et de mesures de promotion de l'égalité des chances clairement visibles et suffisamment pourvues. Toutes les universités ont mené des actions dans ce domaine en 2013 et 2014. Les mesures prises étaient principalement de trois types : certaines ont contribué à inscrire davantage l'égalité des chances dans les normes établies; d'autres ont modifié les institutions et les processus existants ; d'autres encore ont amélioré le suivi de l'égalité des chances pour permettre une analyse régulière de la situation et des besoins.

Il convient de rappeler que le présent rapport intermédiaire ne fait état que des activités menées par les universités dans le cadre des plans d'action. Selon la situation d'origine dans chaque université, des mesures diverses peuvent s'imposer. Le fait qu'une initiative n'ait pas été prise ne signifie pas que l'université n'a rien fait dans le domaine concerné – comme ici, à titre d'exemple, l'ancrage normatif de l'égalité des chances –, mais cela peut être dû au fait que les bases juridiques sont déjà suffisamment solides. Il convient de garder cela à l'esprit en interprétant les indications proposées ici : celles-ci ne brossent pas le tableau de l'égalité des chances dans chacune des universités, mais elles ne portent que sur les activités liés aux Plans d'action (voir également Chapitre 1).

Normes et bases juridiques

L'ancrage normatif de l'égalité de la chance peut avoir lieu à plusieurs niveaux :

■ **Intégration dans les stratégies de l'Université et dans les directives globales** : trois universités (BE, BS, LU) ont révisé et le cas échéant, créé des dispositions en matière d'égalité des chances dans les documents réglementaires généraux ; une université (LS) prévoit une telle révision pour l'année 2015. Les modifications ont ainsi porté sur le contrat de prestations entre le Conseil d'État du Canton de Berne et l'*Université de Berne*, les Statuts de l'*Université de Lucerne* ainsi que la Stratégie en matière de qualité et les directives du Fonds de recherche de l'*Université de Bâle*.

■ **Règlements spécifiques en matière d'égalité des chances** : trois universités (BS, SG, USI) ont révisé leur base juridique spécifique en matière d'égalité des chances, ou se sont dotés de tels documents. Concrètement, ces mesures ont concerné un Plan universitaire de l'égalité (BS), les Règlements de la Commission de l'égalité (BS, SG) et les directives pour les initiatives applicables à l'égalité à l'Université (USI).

■ **Plans d'action des facultés** : dans deux universités (BE, LS : Projet « Vision 50/50 »), toutes les facultés ont été invitées à mettre sur pied leur propre Plan d'action ou Plan pour l'égalité. Certaines ont déjà achevé ces travaux et commencé à mettre en œuvre leurs Plans (cf. également 3.1.3).

Institutions et processus

Dans quatre universités (GE, LU, NE, SG), l'ancrage institutionnel concerne directement les **bureaux de l'égalité**, avec des activités d'envergure diverse :

■ **Positionnement et mission** : dans le nouveau Règlement de sa Commission de l'égalité, l'*Université de Saint-Gall* en confie explicitement le secrétariat au Centre de services pour l'égalité des chances, élargissant son champ d'action qui inclut désormais, outre l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, la question de la diversité. À l'*Université de Neuchâtel*, le Service de l'égalité des chances est plus solidement intégré au sein de l'administration centrale de l'Université et répond désormais directe-

ment devant le vice-rectorat Recherche et qualité. Ce changement est allé de pair avec un déménagement du service proprement dit, désormais plus visible et mieux accessible.

■ **Personnel et finances** : l'*Université de Lucerne* a inscrit à son budget ordinaire l'intégralité du financement de la gestion de son Bureau de l'égalité des chances. Les *Universités de Neuchâtel* et de *Genève* ont renforcé le personnel de leurs bureaux de l'égalité ou pérennisé des postes temporaires. L'*Université de Genève* s'emploie en outre à réviser les cahiers des charges des collaborateurs/trices.²

Quatre universités (BS, BE, GE, LU) ont également modifié **d'autres institutions et processus** en vue d'y ancrer durablement l'égalité des chances :

■ **Intensification des contacts et intégration dans les processus de décision** : l'*Université de Genève* s'est employée à plusieurs niveaux à permettre aux instances de l'égalité de mieux interagir et d'être mieux intégrées aux processus de décision de l'Université. Elle a veillé tout particulièrement aux relais entre les facultés et l'administration centrale ainsi qu'à la bonne visibilité des structures de l'égalité au sein des facultés, moins dans l'idée de prendre des mesures programmées que d'entretenir très concrètement un contact constant.

■ **Intégration dans l'assurance qualité** : deux universités (BS, USI) indiquent parmi les résultats de leurs Plans d'action une nouvelle intégration des structures de l'égalité dans les processus généraux d'assurance qualité (Audits de qualité) de l'Université.

■ **Structures de l'égalité au sein des facultés** : dans les universités de *Berne* et de *Lausanne*, toutes les facultés ont instauré des groupes de travail ou des commissions de l'égalité, qui supervisent ou établissent leur propre programme de promotion de l'égalité des chances et en effectuent le suivi.

■ **Financement des délégué-e-s à l'Égalité dans les procédures de nomination** : l'*Université de Genève* a porté au budget ordinaire une partie de la rémunération des membres de la délégation de l'égalité qui suivent les procédures de nomination.

Analyse de la situation et des besoins

Les analyses de la situation et des besoins menées dans le cadre du domaine d'action « ancrage institutionnel » concernent dans la plupart des cas le **suivi de l'égalité**. Quatre universités s'y sont astreintes : l'*Université Lausanne* s'emploie à mettre sur pied un suivi exhaustif de l'égalité, l'*Université de Saint-Gall* a réformé et élargi son dispositif de suivi, l'*Université de Lucerne* a totalement révisé son outil de traitement des données ; l'*Université de Genève* insiste tout particulièrement sur l'établissement d'un partage des indicateurs statistiques plus constant avec les facultés.³

L'*Université de Zurich* établit, en sus du suivi de l'égalité, un **rapport sur la mise en œuvre du code de conduite « Gender Policy »**, qui formule plusieurs principes sur l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (par exemple : prendre en compte au mieux les intérêts des deux sexes ; permettre la représentation équilibrée des deux sexes ; permettre de mieux concilier la vie professionnelle, la vie familiale et les études ; lutter contre la discrimination de l'un ou de l'autre sexe et les comportements sexistes ; utiliser des tournures linguistiques tenant compte des genres). Le quatrième rapport sur la question était en cours de rédaction à la fin 2014. Pour finir, l'*Université de Berne* a mis en place un **instrument de contrôle et de pilotage** afin de pouvoir mieux coordonner les activités menées dans les différents domaines d'action ainsi que la répartition du personnel.

² Voir 3.1.1. pour un aperçu général des ressources financières et du personnel des bureaux de l'égalité des universités.

³ Voir 3.1.4 pour un aperçu général du suivi de l'égalité dans toutes les universités.

Information et sensibilisation

Deux universités mentionnent des activités internes d'information et de sensibilisation destinées à renforcer l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances : À l'*Université de Neuchâtel*, les projets de promotion de l'égalité ont ainsi été présentés aux facultés ; à l'*Université de Saint-Gall*, le Centre de services pour l'égalité des chances participe aux Rencontres organisées par les services de conseil de l'Université (voir domaine d'action 7, « autres », pour les aspects ayant trait à la sensibilisation du public à l'égalité des chances à et la prise en compte des genres dans la communication des universités).

2.2.2 Qualité

La plupart des universités – huit sur les dix – jugent **bonne** ou **très bonne** la qualité des activités d'ancrage institutionnel de l'égalité des chances menées en 2013 et 2014. Dans les commentaires destinés, le cas échéant, à justifier leur évaluation, elles mentionnent les excellents contacts avec les autres instances et responsables de l'Université (GE), un fort soutien du vice-rectorat (BE) ou le fait que les recommandations spécialisées du bureau de l'égalité ont été largement mises en œuvre (BS).

Deux universités (FR, SG) manifestent davantage de réserve et jugent **moyenne** la qualité des mesures prises :

■ L'*Université de Saint-Gall* précise à propos de l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances qu'il s'agit davantage d'un « travail de fourmi » et que le moment opportun pour saisir les chances offertes par les diverses situations est très vite passé ; du côté des partenaires, il est rarement possible de planifier long-temps à l'avance ; et l'on ignore encore quelle sera la pérennité des résultats ainsi obtenus.

■ À l'*Université de Fribourg*, l'évaluation a trait au fait que la consolidation espérée des ressources allouées à l'égalité n'a pas encore été approuvée par le canton. De ce fait, un rapport sur le développement de l'égalité des chances a été commandé ; il doit être achevé au printemps 2015. D'après les commentaires, les mesures mises en place manifestent la volonté de l'université d'inscrire durablement le thème de l'égalité des chances au sein des structures académiques.

2.2.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

Presque toutes les universités – neuf sur dix – ont été à même de **mettre en œuvre toutes ou presque toutes les mesures d'ancrage institutionnel prévues en 2013 et 2014**. Des retards sont notés à quelques reprises dans la mise à jour ou la réforme du suivi de l'égalité (LS, NE). Les cas particuliers suivants sont signalés :

- différences de rythme d'élaboration des plans de l'égalité entre les diverses facultés (LS) ;
- lenteurs dans la révision de règlements (GE) ;
- décision en suspens concernant la requalification du poste de délégué-e à l'égalité (avancement hiérarchique des postes) du fait de réserves de la part du canton (GE).

L'*Université de Berne* indique avoir dépassé la portée initiale des activités prévues, toutes les facultés ayant à présent effectué des analyses de situation et mis en place des plans de l'égalité.

Seule l'*Université de Fribourg* signale qu'elle a pu mettre en œuvre plus de la moitié, mais **loin de la totalité des mesures prévues**. Cela a trait au fait que le Service de l'égalité entre femmes et hommes, contrairement à ce qui était prévu, n'a pas été inclus dans la grande réforme des services administratifs (projet «Univers 15»).

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 et 2016

La moitié des universités (BE, FR, NE, SG, ZH) indique avoir modifié les mesures initialement prévues pour 2015 et 2016 en matière d'ancrage institutionnel. Dans deux cas, cela est dû directement aux retards déjà cités (FR, ZH). D'autres changements viennent s'y ajouter :

■ *L'Université de Berne* a défini plusieurs nouveaux objectifs concernant l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances : a) planifier et financer les initiatives de promotion de l'égalité après l'horizon 2016, b) intégrer les objectifs en matière d'égalité dans les thèmes stratégiques de l'université (« Gender Mainstreaming »), c) mettre en place un suivi de l'égalité après 2016, d) aider les facultés à élaborer et à réaliser leurs propres plans d'action pour l'égalité, et e) mettre en place un concept de financement et de supervision à long terme de ces plans.

■ *L'Université de Neuchâtel* poursuivra en 2015 et 2016 l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances avec une intensité particulière ; une stratégie en ce sens est en cours de préparation depuis le second semestre 2014 de la part du Service de l'égalité des chances et de la Commission égalité. En outre, il est prévu qu'un poste de collaborateur/trice administratif/ve au sein du Service soit transformé en poste de collaborateur/trice de l'enseignement et de la recherche.

■ *L'Université de Saint-Gall* teste actuellement, dans le cadre d'une stratégie globale de la diversité, un système d'incitations destiné aux facultés et aux écoles, ainsi que l'établissement avec celles-ci d'objectifs définis avec le Rectorat. L'université relève également que le plan de développement du personnel de son secteur « personnel et sport » contient des références à l'égalité des chances et que des mesures concrètes en ce sens seront éventuellement prises.

2.3 Domaine d'action 2a : Augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral

2.3.1 Types d'activités

Porter à 25% le taux de femmes dans le corps professoral est l'objectif ultime – et sans doute aussi le mieux connu – du Sous-programme CUS P-4. Toutes les universités ont pris des mesures en ce sens en 2013 et 2014.

Analyse de la situation et des besoins

Sept universités (BS, FR, GE, NE, SG, ZH, USI) ont effectué des analyses de la situation et des besoins afin de pouvoir prendre des mesures aussi précises et efficaces que possible en vue d'accroître le taux de femmes dans le corps professoral. Ces travaux placent l'accent sur des aspects différents :

■ **Analyse des procédures de nomination antérieures** : cinq universités (BS, FR, LS, SG, ZH: Faculté de Mathématiques et des Sciences) ont étudié les procédures de nomination de ces dernières années, à l'aide d'analyses qualitatives et quantitatives (collecte de données statistiques, évaluation des rapports de nomination, analyse des processus etc.) et en ont tiré des recommandations.

■ **Suivi des procédures de nomination** : six universités (FR, GE, LS, NE, USI, ZH : Faculté de Mathématiques et des Sciences) ont pris des mesures afin d'assurer le suivi des procédures de nomination. Cela implique a minima un relevé statistique des candidatures féminines, mais aussi parfois des informations sur l'évolution du taux de femmes aux différentes étapes de la procédure (candidature, invitation, position sur la liste des candidatures retenues) et sur la composition des commissions de nomination, ainsi que des données qualitatives sur le processus de nomination.

■ **Projet de recherche concernant les professeur-e-s assistant-e-s** : l'école supérieure de commerce de *L'Université de Zurich* a lancé un vaste projet de recherche sur le sujet « Professeur/e assistant/e : une phase dans la carrière et dans la vie ». Dans ce cadre, notamment, une enquête a été réalisée auprès des

post-docs dans les universités suisses et des entretiens menés avec d'ancien-ne-s professeur-e-s assistant-e-s. Sur cette base, des instruments de développement des ressources humaines seront élaborés, en vue de faire de l'échelon « professeur-e assistant-e » un tremplin efficace pour l'obtention d'une chaire ordinaire.⁴

Normes et bases juridiques

Quatre universités (BE, GE, NE, ZH) ont adopté, ou réformé, des bases juridiques ou des normes applicables aux procédures de nomination :

■ **Vade-mecum pour les procédures de nomination** : l'*Université de Neuchâtel* s'est dotée d'un manuel des procédures de nominations, tandis que l'*Université de Berne* a révisé le sien.

■ **Prescriptions en matière de taux de femmes dans les procédures de nomination** : l'*Université de Genève* a prescrit des objectifs concernant le taux de femmes aux diverses étapes des nominations (liste réduite des candidatures retenues ou « shortlist », nomination effective ; objectifs différenciés pour les postes de professeur-e ordinaire ou assistant-e). Les listes réduites non conformes aux prescriptions sont rejetées par le rectorat.⁵

■ **Adaptation du règlement des facultés** : à la Faculté de Mathématiques et des Sciences de l'*Université de Zurich*, le projet « Gender equality in professorial appointments » (« Égalité entre femmes et hommes dans les nominations au corps professoral », voir paragraphe suivant) a donné lieu à plusieurs modifications des règlements des facultés et à la création d'une liste de critères applicables aux procédures de nominations.

Institutions et processus

Six universités (BS, BE, GE, LS, ZH, USI) indiquent avoir travaillé en 2013 et 2014 sur les procédures et les dispositions institutionnelles afin de permettre l'augmentation du taux de femmes dans le corps professoral. Cela concerne en général les procédures de recrutement, mais aussi plus dans certains cas la politique des ressources humaines au sens large et l'encouragement des personnes :

■ **Égalité des chances dans les procédures de nomination** : trois universités (BE, LS, USI) mentionnent que les bureaux de l'égalité ou les délégués à l'égalité sont (davantage) impliqués dans les procédures de nomination. Un bureau de l'égalité (BE) est parvenu à faire assortir en 2013 et 2014 toutes les nominations de professeur-e-s ordinaires et assistant-e-s d'un système de titularisation après période probatoire « tenure track » ; un autre (LS) n'y est parvenu que dans la moitié des cas et souhaite examiner de plus près la situation en 2015 et 2016. L'*Université de Genève* insiste pour que les critères en matière d'égalité des chances applicables aux procédures de nomination soient constamment rappelés aux déca-nats et aux commissions de l'égalité.

■ **Notices dans les publications de postes** : dans deux universités (BS, USI), les publications de postes incluent désormais une notice à propos de l'égalité des chances ; à l'*Université de Bâle*, cette pratique ne concerne pas uniquement les postes de professeur-e-s, mais s'applique à tous les postes académiques.

■ **Égalité des chances dans la planification académique** : à l'*Université de Genève*, des représentants des commissions de l'égalité des facultés siègent régulièrement aux commissions de planification académique et participent aux discussions lorsqu'il est question du devenir d'une chaire suite à un départ à la retraite, afin d'assurer la prise en compte adéquate des questions ayant trait à l'égalité des chances.

⁴ Un groupe de travail sur les conditions de travail et les perspectives professionnelles des professeur-e-s assistant-e-s a également été mis sur pied à l'Université de Berne; cf. 2.5.1.

⁵ D'autres universités ont également prescrit des objectifs concernant le taux de femmes nommées aux postes nouvellement créés, cf. 3.2.1 pour plus de détails.

■ **Séries de mesures dans les facultés** : à l'*Université de Zurich*, la Faculté de Mathématiques et des Sciences a lancé un vaste projet intitulé « Gender equality in professorial appointments » (« Égalité entre femmes et hommes dans les nominations au corps professoral »). Le Conseil de la faculté a adopté à l'unanimité une série de mesures destinées à accroître le nombre de candidatures féminines et à prévenir les préjugés inconscients lors des diverses phases d'un processus de nomination. À l'*Université de Bâle*, la Faculté de Théologie s'apprête à piloter des instruments visant à garantir l'égalité des chances au cours des procédures de nomination.

■ **Prise en compte des aspects liés au genre dans l'évaluation des CV** : selon les consignes du projet, le domaine d'action « augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral » ne regroupe pas uniquement des mesures à effet direct sur les processus de nomination, mais également d'autres qui permettent de manière plus générale d'apprécier de manière équitable, au cours des procédures de qualification et de nomination, les parcours professionnels non linéaires. À cet effet, l'*Université de Bâle* a rédigé un nouveau profil de poste, c'est à dire un nouveau modèle d'évaluation, pour les assistant-e-s.

Formations, séminaires – information et sensibilisation

Trois universités (BE, BS, ZH) ont organisé en 2013 et 2014 des formations et des séminaires visant à sensibiliser et former les professeur-e-s ou les délégué-e-s à l'égalité des facultés aux questions d'égalité des chances, notamment dans les procédures de nomination :

■ à l'*Université de Berne*, tous les nouveaux membres du corps professoral reçoivent, au cours d'une journée obligatoire destinée aux cadres, une formation de deux heures sur l'égalité des chances à l'université. De plus, le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes propose deux formations par an pour les délégué-e-s à l'égalité des différentes facultés ;

■ l'*Université de Bâle* organise des formations pour les délégué-e-s à l'égalité des diverses facultés et les représentant-e-s du rectorat sur l'égalité des chances dans les procédures de nomination ;

■ à l'*Université de Zurich*, la Faculté de Mathématiques et des Sciences organise, conjointement avec le Service de l'égalité entre femmes et hommes, un séminaire où les participants sont sensibilisés aux mécanismes qui sous-tendent les préjugés inconscients. Les membres du Conseil décanal de la faculté et les responsables d'instituts sont tenus d'y assister.

Pour un plus **large public de chercheurs/chercheuses intéressé-e-s**, trois événements ont été proposés par l'*Université de Genève* et de *Lausanne* en 2013 conjointement avec le Pôle de recherche national Lives, portant sur les stéréotypes et la prise de conscience des problèmes sexospécifiques dans l'environnement académique. D'autres ateliers-pilotes à l'*Université de Genève* ont eu lieu dans le cadre de formations aux responsabilités universitaires destinées aux cadres supérieurs de l'université.

Selon le public concerné, leur durée et leur thématique, ces cours et séminaires n'étaient pas seulement destinés à offrir une formation spécialisée à d'instruire, mais aussi plus généralement à informer et à sensibiliser. La sensibilisation occupait une place centrale dans la **campagne « Leaky pipelines »** menée par l'*Université de Bâle* dans les facultés et dans toute l'université.

Encouragement des personnes

Deux universités mentionnent dans le cadre du domaine d'action « augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral » des initiatives relevant plus généralement de l'encouragement des personnes :

■ à l'*Université de Genève*, le Bureau de l'égalité effectue systématiquement le suivi des évaluations et des promotions des chercheurs et chercheuses de la relève avancée (maîtres d'enseignement et de re-

cherche, professeur-e-s associé-e-s et assistant-e-s) et aborde ces dossiers lors d'entretiens avec les déca-nats. Suite aux procédures de nomination, le Bureau de l'égalité s'efforce de garder à l'œil les parcours des femmes ayant terminé à la deuxième ou à la troisième place. D'autre part, l'Université de Genève possède déjà depuis longtemps un « Career Women's Forum », dont elle compte continuer à développer le réseau ;

■ *l'Université de Zurich* a mis sur pied, dans le cadre de son projet « Professeur-e assistant-e : une phase dans la carrière et dans la vie », un guide pour les d'entretiens de bilan entre doyen-ne-s et professeur-e-s assistant-e-s à utiliser dans toute l'Université.

2.3.2 Qualité

La plupart des universités – neuf sur les dix – considèrent comme **bonne ou très bonne** la qualité des activités menées en 2013 et 2014 en vue de faire augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral. Ces choix sont commentés dans la plupart des cas par les universités ayant donné une très bonne appréciation :

■ deux universités (BE, GE) relèvent le fort engagement des vice-rectrices responsables, l'une d'entre elles remarquant que du fait de la formation juridique de la vice-rectrice, les normes et dispositions existantes sont appliquées de manière plus systématique et cohérente que par le passé ;

■ *l'Université de Zurich* justifie son appréciation par le fait que suite au projet « Gender equality in profes-sorial appointments », lancé par une faculté, certaines mesures efficaces ont déjà été répliquées dans d'autres facultés et instituts.

Seule *l'Université de Fribourg* estime **moyenne** la qualité de ses activités et justifie ce jugement par les retards majeurs subis par les initiatives prévues (cf. 2.3.3).

2.3.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

La plupart des universités – huit sur les dix – ont été à même de **mettre en œuvre toutes ou presque toutes les mesures prévues en 2013 et 2014 en vue d'augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral**. Deux universités ont même dépassé les objectifs fixés dans leur Plan d'action :

■ à *l'Université de Bâle*, sur décision du rectorat, une analyse supplémentaire des rapports de nominations a été menée, et des notices à propos de l'égalité des chances ont été ajoutées à toutes les publications de poste ;

■ à *l'Université de Neuchâtel*, le nouveau vade-mecum des procédures de nomination prévoit la présence dans chaque commission de nomination d'une personne responsable des questions d'égalité des chances ayant droit de vote ; de plus, un formulaire préétabli permet de collecter des informations d'ordre qualitatif et quantitatif concernant le processus.

A contrario, deux universités ont réalisé **nettement moins d'activités que prévu initialement** :

■ *l'Université de Fribourg* avait prévu de procéder à l'inventaire des mesures de promotion de l'égalité des chances dans les procédures de nomination des autres universités, mais n'a pu le faire par manque de personnel et du fait du retard pris dans le suivi interne des nominations ; l'université compte faire aboutir ce projet en 2015 et 2016 ;

■ À *l'Université de Lucerne*, les personnes déléguées à l'égalité des chances étaient en effectif réduit et submergées par cinq procédures parallèles de nomination. D'autres tâches, comme la formation de délè-

gués, la révision du guide, et des recommandations suite au manque de candidatures féminines, ont ainsi dû passer au second plan.

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 et 2016

Presque toutes les universités – huit sur les dix – comptent réaliser les initiatives prévues pour 2015 et 2016 dans leur Plan d'action, à deux exceptions près :

- L'*Université de Fribourg*, où certains aspects de calendrier et de fond ont dû être modifiés dans l'inventaire des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances dans les procédures de nomination ;
- L'*Université de Saint-Gall*, où le Rectorat a décidé de mettre en place une nouvelle « Stratégie de l'égalité des chances et de la diversité » destinée entre autres à accroître rapidement la proportion de femmes à tous les niveaux. La stratégie sera soumise au cours du semestre de printemps 2015 à l'approbation du Sénat de l'Université, qui statuera sur des mesures à prendre en fonction.

2.4 Domaine d'action 2b : Augmentation de la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision

2.4.1 Types d'activités

Pour la première fois, le Sous-programme CUS P-4 a non seulement formulé l'objectif d'atteindre une proportion de 25% de femmes dans le corps professoral, mais également celui d'améliorer la représentation des femmes dans les instances de direction et de décision des universités. Bien que cet objectif ne constitue pas à lui seul un domaine d'action, la Direction du Sous-programme Égalité des chances a souhaité (voir chapitre 1) que les rapports des universités et ce rapport intermédiaire contiennent une partie réservée aux activités y relatives et aux résultats obtenus (cf. 3.2.4).

Au total, quatre universités (BS, LS, LU, ZH) ont réalisé des activités liées à ce domaine entre 2013 et 2014. Dans de nombreux cas, il s'agissait d'**analyses de la situation et des besoins** :

- à l'*Université de Zurich*, la Faculté de Philosophie et d'Histoire et le Service de l'égalité entre femmes et hommes ont mené ensemble un projet intitulé « Les professeures dans les organes de direction et de décision ». Ce projet comportait entre autres une vaste analyse des ouvrages et articles sur la question, une analyse des bonnes pratiques issues d'autres universités, des entretiens de groupe et avec des experts, et la collecte de données quantitatives auprès de tout-e-s les professeur-e-s de la Faculté de Philosophie et d'Histoire. À partir de ce projet, un plan de mesures organisé en six champs thématiques (procédures de recrutement ; allègement de charge et compensation ; formation aux responsabilités ; carrières, modèles et culture hiérarchique ; acceptabilité familiale et sociale ; et préjugés de genre) a été mis sur pied à la Faculté ;
- à l'*Université de Lucerne*, le Bureau de l'égalité des chances a préparé un projet d'étude approfondie de la charge de travail des professeur-e-s ; l'étude elle-même doit être menée au cours de la phase 2015/16 ;
- l'*Université de Bâle* a terminé une analyse de situation sur la représentation des deux sexes dans les organes et commissions universitaires et entrepris la compilation du tableau des données.

En outre, certaines **mesures additionnelles** ont été prises :

- l'*Université de Lucerne* participe au financement de formations continues pour les femmes occupant ou briguant une position de direction ou de décision au sein de l'université. Elle propose aussi un service de coaching aux professeures fraîchement nommées. Enfin, des rencontres de contact ont lieu deux fois par an entre les femmes occupant un poste à responsabilité académique ou administrative dans les trois hautes écoles de Lucerne.

■ L'*Université de Bâle* a lancé au début du semestre d'automne 2014 une campagne « L'égalité, ça y est ? » (avec distribution d'un livret dans toute l'Université), mettant en avant non seulement le « tuyau percé » (« Leaky Pipeline »), mais aussi la sous-représentation des femmes dans les organes de direction et de décision (conseil de direction de l'Université, Conseil de l'Université, rectorat).

■ L'*Université de Lausanne* indique que les femmes sont relativement bien représentées dans de nombreuses instances de direction et de décision de l'université (cf. 3.2.4). Elle repère toutefois des lacunes dans les commissions de nominations. Celles-ci posent un défi : le plus difficile est d'assurer la présence équilibrée des femmes dans les disciplines où les professeures sont peu nombreuses, là où ce serait justement essentiel – et cela représente une charge considérable pour les quelques professeures en poste. Le Bureau de l'égalité tente de pallier à cette difficulté en faisant siéger à la commission de nomination une déléguée aux questions d'égalité des chances, mais cela ne peut être garanti dans tous le cas.

2.4.2 Qualité

Toutes les universités jugent **bonne** ou **très bonne** la qualité des activités qu'elles ont menées en 2013 et 2014 en vue d'accroître la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision. L'*Université de Zurich* indique que le projet « Les professeures dans les organes de direction et de décision » bénéficie d'une bonne intégration auprès du décanat de la Faculté de Philosophie et d'Histoire et des professeur-e-s impliquées, et que le rôle d'initiative joué par le Service de l'égalité entre femmes et hommes est bien accueilli. En outre, la rédaction d'une thèse dans le cadre du projet permet de compiler des connaissances cruciales sur la question des genres. À l'*Université de Bâle*, la campagne de sensibilisation « L'égalité, ça y est ? » a remporté un beau succès.

2.4.3 Changements apportés au plan initial

Les universités ayant prévu des initiatives dans ce domaine d'action ont toutes pu les mener à bien en 2013 et 2014 conformément aux prévisions. Exception faite d'un changement dans la direction du projet zurichois, pour cause de départ à la retraite, aucune modification du Plan initial n'est prévue en 2015 et 2016. Cette remarquable stabilité des prévisions doit beaucoup au fait que le nombre de mesures et d'activités relevant de ce domaine reste tout à fait gérable.

2.5 Domaine d'action 3: Initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre

2.5.1 Types d'activités

Les initiatives de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre étaient déjà fortes d'une longue tradition dans le cadre des programmes ayant précédé le Sous-programme CUS P-4. Le lancement du Programme fédéral « Égalité des chances » en 2000 a offert à de nombreuses universités l'occasion de mettre sur pied leur propre programme de promotion des jeunes chercheuses de la relève, sous la forme d'un programme à relativement long terme qui s'appuie en règle générale sur diverses formes de mentorat, mais qui propose parfois aussi de manière individuelle un allègement des charges (par ex. congé sabbatique) ou une aide financière. D'autre part, il existe un vaste éventail de formations et d'ateliers qui sont parfois conçus comme partie intégrante des programmes de mentorat. Le présent rapport aborde tout d'abord ces deux formes de soutien et analyse ensuite les autres initiatives prises par les universités dans ce domaine d'action.

Encouragement des personnes (programmes de mentorat, programmes d'allègement personnel des charges)

De manière générale, la plupart des programmes de promotion de la relève ayant prouvé leur efficacité par le passé ont été poursuivis en 2013 et 2014, le plus souvent dans le cadre des Plans d'action. Deux universités (BS, ZH) ont lancé en outre de **nouveaux programmes** :

- L'*Université de Bâle* a lancé un programme de promotion des carrières universitaires pour les doctorantes d'excellence, « antelope », qui a été élargi aux post-doctorantes avec « antelope professorship ». Elle a également mis sur pied le programme « stay on track », qui propose des possibilités d'allègement de charge pour les chercheuses de la relève dans les premiers mois de maternité ;

- à la Faculté de Médecine de l'*Université de Zurich*, un programme de mentorat nouvellement conçu, « Filling the gap », est venu s'ajouter à l'ancien programme « Mentorat Médecine ». Le nouveau programme vise à améliorer les chances des femmes de poursuivre une carrière ; car il est vrai que celles-ci représentant la majorité des étudiants de médecine, mais elles restent fortement sous-représentées dans la hiérarchie universitaire.

Plusieurs universités ont, de plus, **modifié leurs offres d'aide destinées aux chercheurs / chercheuses de la relève** ou envisagent une telle démarche :

- L'*Université de Lausanne* a changé les critères d'attribution de subsides aux jeunes chercheuses (Programme d'aide « Subventions Tremplin » pour les post-doctorantes, et contribution financière à des projets de recherche « Subventions Egalité » pour doctorantes et post-doctorantes) afin de leur permettre de recevoir le soutien dont elles ont besoin à des moments clés de leur carrière. L'université vérifiera en 2015 l'intégration institutionnelle (financement) de ces mesures.

- L'*Université de Fribourg* réfléchira également au cours des deux prochaines années au développement de ses programmes de mentorat après 2016.

- L'*Université Genève* envisage de renforcer le programme de subsides destinés aux chercheuses de la relève les plus prometteuses (« Boursières d'excellence ») et souhaiterait pouvoir suivre de plus près à l'avenir le parcours des personnes ayant bénéficié d'une aide. En outre, elle a engagé des mesures d'information et de sensibilisation visant à faire en sorte que les professeur-e-s pensent plus souvent à inciter les jeunes chercheuses prometteuses à se porter candidates à ces bourses.

Formations et séminaires

Deux universités ont **remanié en profondeur ou étendu** en 2013-14 **leurs programmes de formations et d'ateliers destinés à la promotion de la relève** :

- Le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes de l'*Université de Berne* a révisé son programme de formations en plaçant un accent tout particulier sur l'encouragement des post-docs. Dans ce contexte, l'université a également constitué un groupe de travail pour se pencher sur les conditions de travail et les perspectives de carrière des professeur-e-s assistant-e-s.

- Après avoir effectué une analyse de la situation et des besoins, l'*Université de Lausanne* a conçu plusieurs ateliers destinés aux jeunes chercheurs et chercheuses de la relève, qui ont eu lieu en 2013 et 2014. Pour compléter ces différents services, deux universités (LU, GE) proposent un **accompagnement individuel aux jeunes chercheuses** au cas par cas, indépendamment du programme. L'Université de Lucerne transmet à cette fin les coordonnées de coachs et de conseillers/conseillères professionnel-le-s.⁶

⁶ Les bureaux de l'égalité d'autres universités mentionnent également proposer des services de conseil sur le parcours professionnel et la carrière académique aux jeunes chercheurs / chercheuses (BE) ou offrir un accompagnement professionnel en cas de problèmes liés au travail ou à la carrière (SG).

L'organisation d'événements, de formations et d'ateliers destinés aux jeunes chercheurs / chercheuses n'est pas l'apanage exclusif des bureaux de l'égalité, mais ceux-ci collaborent fréquemment – dans une optique d'intégration de la question des genres (**Gender Mainstreaming**) – avec des instances plus largement responsables de la promotion de la relève. C'est ainsi que l'*Université de Lausanne* s'efforce d'étoffer les aspects liés à la thématique des genres dans les ateliers qu'elle propose aux personnes chargées de l'encadrement des doctorant-te-s, la vice-rectrice responsable du secteur « Relève et Diversité » s'impliquant désormais dans leur organisation. Le Centre de services pour l'égalité des chances de l'*Université de Saint-Gall* a institué une série de manifestations régulières pour les jeunes chercheurs / chercheuses à l'heure du repas de midi, « Science Food », et propose à cette occasion un service de garderie. À l'*Université de Lucerne*, les formations continues en compétences génériques comportent deux modules prenant en compte la dimension du genre pour les chercheurs / chercheuses de la relève. Enfin, à l'*Université de Bâle*, la formation continue transdisciplinaire « transferable skills » (compétences transférables) a été placée, comme les programmes doctoraux, sous la compétence du secteur Recherche.

Information et sensibilisation

Les **brochures** « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat » rédigées récemment par les *universités romandes* ont été mises à jour. L'*Université de Lucerne* les a fait traduire en allemand ; l'*Université de la Suisse italienne* y a adjoint un manuel « Mentoring Handbook USI ». D'autres **manifestations et événements ponctuels** (par ex. accueil des doctorant-e-s, vernissages, panels, déjeuners) relèvent également du domaine de l'information et de la sensibilisation.

Institutions et processus

À l'*Université de Bâle*, le secteur Égalité des chances est désormais représenté au sein de la commission de la relève et participe au groupe de travail pour l'amélioration des conditions proposées aux assistant-e-s. Tout cela a permis son implication dans la rédaction de plusieurs documents concernant la promotion de la relève.

Analyse de la situation et des besoins

L'*Université de Saint-Gall* a mis en œuvre, sous l'égide de son Centre de services pour l'égalité des chances, un projet global intitulé « **Gestion des talents académiques** » qui inclut un volet concernant la promotion de la relève adaptée aux problématiques de genre et intervient au niveau structurel autant qu'individuel. Une vaste analyse des structures et des possibilités offertes a permis de constituer un catalogue de mesures exhaustif, sur lequel le rectorat s'appuie (par l'intermédiaire du vice-rectorat Recherche) pour décider des points à mettre en œuvre.

À l'*Université de Fribourg*, une **étude de la durée et des conditions du doctorat** a été réalisée sous la direction du Service de l'égalité entre femmes et hommes. Les résultats permettront au rectorat et aux facultés de formuler prochainement des recommandations d'action. De manière générale, le service essaie de maintenir un contact plus étroit avec les facultés afin d'améliorer l'égalité des chances parmi la relève scientifique.

À l'*Université de Lausanne*, la Commission de la relève académique a conduit un vaste **sondage auprès des post-doctorant-e-s**. En s'appuyant sur les résultats, elle a mis sur pied des stratégies afin d'améliorer la situation des post-doctorant-e-s à l'Université ainsi que leurs chances sur le marché du travail – dans le monde académique ou ailleurs.⁷ En outre, une **étude à long terme des effets du programme de men-**

⁷ Le projet zurichois concernant les conditions de travail et la carrière des professeur-e-s assistantes est abordé au point 2.3.1.

torat **Starting doc** pour les doctorantes a été lancée en 2013 en vue d'institutionnaliser ces pratiques ; les premiers résultats devraient être connus fin 2015.

2.5.2 Qualité

Toutes les universités évaluent comme **bonne ou très bonne** la qualité des activités de promotion de la relève adaptées aux problématiques de genre qu'elles ont menées en 2013 et 2014. Deux universités (BS, ZH) expliquent leur très bonne évaluation par le fait que les nouveaux programmes de mentorat ont été très bien accueillis et très appréciés du public auquel ils étaient destinés. L'*Université de Saint-Gall* évoque le succès de l'intégration générale de la problématique des genres : des programmes d'encouragement jusque-là destinés uniquement aux femmes ont désormais pu toucher davantage de femmes, y compris parmi d'autres publics, tout en ayant l'avantage de sensibiliser aussi des hommes et d'autres secteurs de l'Université aux questions liées à l'égalité des chances. L'*Université de Fribourg* tire un bilan globalement très positif, mais identifie tout de même une marge d'amélioration possible dans la remontée de l'information et les retours entre les responsables de projets et le rectorat.

2.5.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

Toutes les universités ont été à même de mettre en œuvre **toutes ou la plus grande partie de leurs initiatives de promotion de la relève** prévues en 2013 et 2014. Trois projets ont accusé un certain retard :

- à l'*Université de Genève*, les deux programmes « Mentoring relève » et « Boursières d'excellence » n'ont pas pu être menés à bien du fait d'absences pour cause de maladie et de fluctuations de personnel. Cet état de fait temporaire a été mis à profit pour réexaminer la conception des deux programmes ;
- l'*Université de Lausanne* n'a pas encore pu présenter dans les ateliers destinés aux directeurs/directrices de doctorant-e-s tous les aspects qu'elle souhaitait de la problématique des genres ;
- à l'*Université de Zürich*, la deuxième édition du programme de mentorat « Filling the gap » a dû être reportée à l'automne 2015 pour des questions de personnel et de financement.

Enfin, l'*Université de Lucerne* a suspendu son projet de développer un nouveau programme d'encouragement de la relève académique. L'Université avait conçu un projet de coopération pour les doctorantes en partenariat avec deux universités en Allemagne et en Autriche. Le projet n'a pas pu se poursuivre en 2014 faute de ressources financières du côté des partenaires ; mais depuis, les contacts ont pu être réactivés.

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 et 2016

La plupart des universités compte être à même de mettre en œuvre les initiatives de promotion de la relève académique prévues en 2015 et 2016 dans les Plans d'action. Quatre universités signalent des **changements** :

- l'*Université de Berne* prévoit de se pencher davantage sur les perspectives de travail et de carrière des professeur-e-s assistant-e-s (bénéficiant ou non d'un système de titularisation après période probatoire). D'autre part, d'autres thèmes concernant les échelons post-doc/candidates à l'habilitation (comme les postes de « juniorprofessor », la mobilité, etc.) vont être abordés ;
- à l'*Université de Genève*, une refonte du programme de subsides « Boursières d'excellence » est envisagée, ce qui pourrait mener à quelques changements par rapport au Plan d'action initial ;

■ à l'*Université de Lucerne*, l'organisation du corps intermédiaire souhaite réitérer en 2015 une étude interne sur la situation du corps intermédiaire, effectuée pour la dernière fois en 2011. Le Bureau de l'égalité des chances a décidé d'y apporter son soutien financier, car il s'intéresse de près aux données concernant la promotion de la relève et la possibilité de concilier travail et vie de famille ;

■ l'*Université de Fribourg* voudrait institutionnaliser davantage le circuit de retour d'information vers le rectorat, afin de pouvoir garantir que les résultats des évaluations et les éventuelles recommandations d'action soient systématiquement pris en comptes et débattus.

2.6 Domaine d'action 4 : Conditions adaptées pour les étudiant-e-s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses ayant des obligations familiales

Lors de la phase initiale du Programme fédéral « Égalité des chances », les mesures permettant de concilier travail et vie de famille étaient concentrées pour l'essentiel autour de la création de structures universitaires destinées à la garde d'enfants. Cette perspective a été depuis fortement élargie, au moins depuis que la troisième phase du programme (2008-2011/12) a placé l'accent sur la problématique des « couples à double carrière ». Ce changement de perspective se manifeste aussi dans le large éventail d'initiatives menées par les universités dans ce domaine d'action en 2013 et 2014.

2.6.1 Types d'activités

Services d'accueil de la petite enfance

Quatre universités (GE, FR, LS, USI) indiquent dans leur rapport avoir **étendu leur offre de places de crèche**. D'autres universités font savoir qu'elles ont étendu ces services indépendamment des Plans d'action et qu'elles n'ont par conséquent pas inclus ces mesures dans leur rapport. Les activités mentionnées sont donc les suivantes :

■ l'*Université de Genève* a augmenté de 30% son offre de places de crèche, dépassant ainsi l'objectif fixé dans son Plan d'action. D'autre part, l'administration de l'accueil de la petite enfance a été entièrement intégrée aux structures du rectorat. À l'heure actuelle, des négociations sont en cours avec la Ville de Genève en vue de créer une fondation commune pour l'accueil extrafamilial des enfants ;

■ l'*Université de Fribourg*, grâce à la « Crèche Joseph Cluny », offre désormais non plus 40 mais 50 places d'accueil, dépassant également les objectifs de son Plan d'action. Elle se trouve actuellement en négociations avec la Ville de Fribourg dont la nouvelle politique en matière d'accueil extrafamilial de l'enfance force l'université à réformer entièrement les bases de son financement en la matière, et espère assurer à long terme les 50 places proposées actuellement ;

■ l'*Université de Lausanne* offre désormais 44 places de crèche supplémentaires ;

■ l'*Université de la Suisse italienne* met à la disposition de ses collaborateurs/trices des places de crèche dans les crèches municipales. À Lugano comme à Mendrisio, il a été possible d'augmenter le nombre de places proposées aux collaborateurs/trices de l'Université. Celle-ci soutient également les parents aux conditions matérielles modestes en participant au financement de l'accueil extrafamilial.

Plusieurs universités se sont efforcées – parfois parallèlement à l'augmentation du nombre de places de crèche – de **rendre plus flexible l'accueil des enfants** dans le cadre des Plans d'action :

■ l'*Université de Berne* a remanié son offre d'accueil de jour, en veillant notamment à mieux couvrir le début et la fin de journée ;

■ l'*Université de Neuchâtel* soutient des offres d'accueil pour les enfants en cas de maladie ; elle a également constitué une liste de contacts de baby-sitters ;

■ *l'Université de Fribourg* a prolongé, grâce à des contrats passés avec la Croix-Rouge, son offre « Chapeyron rouge » permettant d'accueillir les enfants malades des employé-e-s de l'Université, limitée à un maximum de 42 heures par an par famille. L'Université cherche à pérenniser cette offre, mais cela n'est pas encore garanti ;

■ *l'Université de Lausanne* a effectué une évaluation de son offre d'accueil des enfants en cas d'urgence, « SOS Parents », et conclu un contrat avec un prestataire privé. Ce service est proposé gratuitement aux employé-e-s de l'Université ;

■ à *l'Université de la Suisse italienne*, le Service de l'égalité des chances travaille main dans la main avec la Faculté d'informatique à mettre en place une banque de données horaire permettant aux collaborateurs/trices de l'Université de s'aider mutuellement à assurer l'accueil des enfants le cas échéant ;

■ deux universités (NE, LS) organisent pendant les vacances des activités pour les enfants des employé-e-s de l'Université ; à *l'Université de Lausanne*, ces offres sont aussi proposées aux collaborateurs/trices de l'EPFL et du CHUV. *L'Université de Lucerne* a réalisé un sondage afin d'évaluer les besoins en la matière, et ne peut encore prévoir si ce type de service sera mis en place pour la première fois en 2015.

Deux universités (BE, NE) ont aménagé une salle d'allaitement ou une salle de soin polyvalente ; à *l'Université de Lucerne*, le projet de salle d'allaitement a été provisoirement suspendu après les premières réflexions.

Normes et bases juridiques – Institutions et processus

La majorité des universités (BS, BE, FR, LS, NE, ZH, USI) a modifié certains règlements ou modalités institutionnelles afin de créer de meilleures conditions permettant de concilier travail et vie de famille, ou à défaut, envisage de le faire :

■ **Partage de poste et travail à temps partiel pour les professeur-e-s** : Plusieurs universités s'attellent à l'heure actuelle à la question de l'emploi à temps partiel et du partage de poste (« Job sharing ») pour les professeur-e-s : à *l'Université de Fribourg*, le rectorat envisage d'émettre des directives pour l'emploi à temps partiel de professeur-e-s. *L'Université de Berne* est en train de formuler des principes pour le partage de poste et l'emploi à temps partiel au niveau professoral et pour les postes de direction intermédiaires. À *l'Université de Zürich*, la Direction a décidé à l'automne 2014 – indépendamment du Plan d'action – de faire mieux connaître l'existence des postes de professeur/e à temps partiel.

■ **Congé parental** : quatre universités (FR, LS, NE, USI) ont adapté leurs règlements ou adopté des directives à propos du congé parental. Ces dispositions concernent notamment la durée de ce congé et les possibilités pour les employé-e-s en contrat à durée déterminée ou à temps partiel ayant pris des congés relativement longs de retrouver un poste.

■ **Conditions de recrutement des assistant-e-s** : Le Service du personnel de *l'Université de Fribourg* a publié des « Meilleures pratiques » concernant le recrutement des assistant-e-s, qui considère le recrutement à plein temps comme la règle, mais prévoit des réductions du taux d'activité lorsque cela peut améliorer les possibilités de travailler sur le doctorat ou de concilier travail et vie de famille.

■ **Prise en compte des tâches d'accompagnement et du temps investi pour la famille dans l'évaluation des qualifications** : À *l'Université de Bâle*, le Vice-rectorat Recherche a publié une déclaration concernant la reconnaissance du temps d'accompagnement et du temps familial dans les questionnaires d'évaluation destinés à la promotion de la relève académique.

■ **Télétravail pour le personnel administratif et technique** : Deux universités (FR, NE) mentionnent dans leurs rapports la question du télétravail pour le personnel administratif et technique : à *l'Université de Neuchâtel*, les employé-e-s de cette catégorie ont la possibilité de travailler depuis la maison ; dans le Canton de Fribourg, des directives cantonales seront peut-être établies pour éclaircir la position du personnel administratif de l'Université à cet égard et améliorer les possibilités.

■ **Conditions de recrutement des fonctionnaires cantonaux** : Le Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'*Université de Fribourg* est représenté au sein d'un groupe de travail plus général sur les questions de l'égalité des chances dans l'administration cantonale. Un certain nombre de mesures débattues dans ce groupe concernent la manière d'adapter équitablement, en tenant compte de la problématique des genres, les conditions de recrutement et de travail.

À l'*Université de Bâle*, un changement institutionnel a eu lieu dans la mesure où la Commission de l'égalité a fondé un nouveau **groupe de travail « accueil des enfants »**.

Information et sensibilisation

Cinq universités (BS, FR, GE, LS, USI) ont publié des **Brochures** à propos de l'équilibre entre études ou carrière académique et vie de famille ; l'*Université de Neuchâtel* est en train d'en rédiger une également. L'*Université de Lausanne* expédie en outre plusieurs fois par an une **Newsletter** aux employé-e-s ayant des enfants. Le Bureau de l'égalité des chances de l'*Université de Lucerne* envoie désormais à tous les membres de la famille universitaire une **carte de vœux** adressant ses félicitations à l'occasion de la naissance de leurs enfants et y adjoint un rappel des services qu'elle propose. Deux universités (BS, USI) ont organisé des **journées des familles** pour leurs employée-es ; l'*Université de la Suisse italienne* a coopéré pour cela avec la Haute école spécialisée de la Suisse italienne (SUPSI). À l'*Université de Saint-Gall*, sur proposition du Centre de services pour l'égalité des chances, une **session d'information** de quatre heures sur le thème « Un homme à mi-temps » a été intégré au cursus de Bachelor (en Gestion). D'autres universités indiquent avoir mené des activités similaires indépendamment du Plan d'action.

Dans deux universités (BS, NE), les bureaux de l'égalité ont été impliqués dans les discussions concernant la manière d'**aménager les nouveaux bâtiments et les structures rénovées de manière adaptée à la problématique des genres et aux familles**.

Formations et ateliers

Trois universités ont proposé des formations et des consultations sur l'équilibre entre carrière académique et vie de famille (BE, LU, ZH : Faculté Vetsuisse), parfois particulièrement adressées aux pères (BE, LU). L'*Université de la Suisse italienne* a lancé en outre le programme « Mom4Mom », par le biais duquel des employé-e-s de l'Université déjà parents font part aux futures mères de leur propre expérience s'agissant de concilier la vie de famille et la carrière académique.

L'*Université de Genève* a abordé, dans le cadre d'un atelier destiné à son personnel d'accueil de la petite enfance, le thème de la transmission des stéréotypes de genre, et a initié des améliorations.

Conseil

Quatre universités (BS, GE, LS, LU) ont consolidé ou créé en 2013 et 2014 un **Welcome Centre** pour les professeur-e-s ou plus largement les chercheurs et chercheuses venu-e-s de l'étranger. Cette initiative est liée à la possibilité de concilier famille et vie professionnelle dans la mesure où les perspectives de travail du conjoint ou de la conjointe (pensons aux couples à double carrière) et les possibilités d'accueil des enfants sont souvent des sujets prépondérants. Certaines universités organisent également des ateliers et séances d'information pour aider les conjoint-e-s nouvellement arrivé-e-s.

À l'*Université de Bâle*, le « Dual Career Service » anciennement dépendant du secteur Égalité des chances a été intégré au Welcome Centre, qui fait partie du Bureau des affaires internationales. À l'*Université de Genève* aussi, le poste de la personne chargée de l'aide aux couples à double carrière au sein du Bureau de l'égalité a été élargi et placé sous la responsabilité intégrale du Welcome Centre. À l'*Université de Lau-*

sanne, le Bureau de l'égalité est partiellement impliqué dans l'aide aux doubles carrières ; il en va de même à l'Université de Lucerne.

Encouragement des personnes

Un projet pilote est lancé début 2015 à l'Université de Lucerne pour aider financièrement les chercheurs et chercheuses qui entreprennent des tâches importantes pour leur carrière scientifique mais impliquant des coûts d'accueil des enfants (par ex. formations continues, conférences et colloques scientifiques, tâches liées à la gestion de l'université). Le projet est financé hors du cadre du Plan d'action, sur les ressources propres de l'Université. Les jeunes chercheuses titulaires d'une bourse de mobilité peuvent aussi solliciter une aide financière ; la Commission de l'égalité leur apporte une contribution aux frais de garde des enfants.

Analyse de la situation et des besoins

L'Université de Lausanne a commandé une **étude sur l'équilibre entre la vie de famille et la vie professionnelle**, afin de mieux comprendre la situation et les besoins de ses employé-e-s. Les conclusions seront publiées en 2015 dans le cadre du suivi de l'égalité des chances.

Le projet « Kids and careers » (enfants et carrières) de la Faculté Vetsuisse à l'Université de Zurich a fait le point des améliorations à apporter pour offrir un meilleur équilibre entre travail et vie de famille. Les mesures prises en conséquence incluent des changements dans le fonctionnement de la gestion hospitalière, un allègement de la charge des candidates à l'habilitation, et la création d'une base de données des talents permettant de repérer rapidement et d'encourager la relève académique.

Autres activités

L'Université de Saint-Gall a tenté en 2013-2014 de se porter candidate au label d'employeur favorable aux familles « Famille & Profession » décerné par le bureau UND. L'analyse préliminaire menée par le bureau UND a cependant fait apparaître que la grande hétérogénéité au sein de l'Université – notamment entre les instituts – ne permettait pas d'en effectuer une évaluation globale. Le projet n'a donc pas pu se poursuivre selon les modalités prévues ; l'Université est à la recherche de nouvelles solutions pour parvenir à une certification à moyen terme.

De même, il s'est avéré à l'Université de Berne qu'il n'était pas réaliste d'envisager l'obtention d'un label d'employeur favorable aux familles pour l'ensemble de l'Université. En lieu et place de cela, le bureau UND doit examiner l'ensemble des conditions présentes dans les facultés, au cours d'une analyse qui servira de base à l'établissement des plans de l'égalité de chacune de celles-ci (cf. 2.2).

2.6.2 Qualité

Neuf universités sur dix estiment **très bonne ou bonne** la qualité des activités menées en 2013 et 2014 afin de permettre de mieux concilier vie de famille et carrière académique. Trois d'entre elles apportent des précisions à leur évaluation :

- Les questions liées à l'équilibre entre famille et travail constituent un des points-clés du Plan d'action de l'Université de Fribourg. L'Université se réjouit donc tout particulièrement d'avoir pu atteindre les objectifs visés et d'en avoir même dépassé certains.
- L'Université de Genève évoque l'ampleur inattendue de la demande rencontrée par la brochure « Parents, suivez le guide ! » et relève la coopération fructueuse avec les responsables de l'accueil de jour des enfants à l'Université (manifestations et analyses conjointes). Elle constate également que le rectorat et les décanats ont mieux pris en considération les besoins des couples à double carrière.

■ À l'inverse, l'*Université Neuchâtel* émet une critique : si elle juge ses initiatives de bonne qualité, elle note que les 50 places de crèche disponibles ne suffisent pas à couvrir la demande actuelle.

L'*Université de Saint-Gall* estime **moyenne** la Qualité des activités réalisées, étant donné que la certification de l'ensemble de l'Université par le label « Famille & Profession », qu'elle avait espérée, n'a pas été possible.

2.6.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

Neuf universités sur les dix ont pu **réaliser en 2013 et 2014 toutes ou au moins presque toutes les mesures** initialement prévues en matière d'équilibre entre vie de famille et carrière académique. Dans quelques cas, des modifications ou des retards ont été constatés :

■ L'*Université de Berne* ayant constaté – comme celle de Saint-Gall – qu'il était irréaliste d'envisager l'octroi d'un label en matière de conciliation entre travail et vie de famille à l'ensemble de l'Université, elle a fait porter ses efforts sur un inventaire exhaustif de la situation dans les facultés et les a donc inscrits dans le domaine d'action « ancrage institutionnel » plutôt que dans le domaine d'action « Conditions adaptées ». De plus, deux projets relevant quant à eux du domaine d'action « Conditions adaptées » (un prospectus recensant les lieux favorables aux familles et un sondage auprès des hommes) ont été remis à plus tard.

■ L'*Université de la Suisse italienne* devra procéder un peu plus tard que prévu à une enquête auprès de ses employé-e-s à propos de l'équilibre entre travail et vie de famille ; de même pour la rédaction d'un guide de prévention du mobbing et du harcèlement.

■ La base de données des talents inscrite au projet « Kids and careers » (enfants et carrière) de la faculté Vetsuisse à l'*Université de Zürich* a connu des retards dûs à des limitations de ressources.

■ L'*Université Fribourg* indique avoir réalisé toutes les prestations prévues et même au-delà. Mais du fait d'un changement de politique cantonale en matière de financement des structures d'accueil de jour des enfants, ce dossier s'est avéré bien plus laborieux que prévu et le restera à l'avenir.

Seule, l'*Université de Bâle* a été à même de réaliser certes **la majorité, mais non l'ensemble de ses initiatives prévues**. Le perfectionnement des mesures existantes, y compris l'amélioration des conditions permettant un cursus d'études à temps partiel pour raisons familiales, s'est révélé complexe. La cause en est attribuée en premier lieu au contexte organisationnel (interlocuteurs multiples ou variables, restructurations des ressources humaines, manque d'intérêt pour le sujet).

Mise en œuvre des Plans d'action 2015 et 2016

La plupart des universités partent du principe qu'elles pourront réaliser leurs mesures d'adaptation des conditions de la carrière académique aux obligations familiales comme prévu en 2015 et 2016. Quatre universités annoncent des modifications (BE, BS, SG, USI) : L'*Université de la Suisse italienne* fait part de changements dûs à des remaniements de calendrier ; l'*Université de Saint-Gall* a renoncé temporairement à sa candidature au label d'employeur favorable aux familles, ce qui engendre des modifications ; à l'*Université de Bâle*, des soutiens financiers prévus pour les couples à double carrières sont caducs depuis que ce dossier a été placé sous la compétence du Welcome Centre.

Les éléments du Plan d'action ont été rééquilibrés différemment à l'*Université de Berne*, qui souhaite approfondir le thème « modèles d'activité flexibles dans une université favorable aux familles et aux soins ». Cela implique la mise en place de principes permettant le partage de poste et l'activité partielle pour le corps professoral ; d'autre part, le retour d'expérience de la co-direction du Bureau de l'égalité entre

femmes et hommes (journal de bord de la direction) sera exploité pour fournir des modèles applicables aux positions de cadre intermédiaire.

2.7 Domaine d'action 5 : Ségrégation horizontale

2.7.1 Types d'activités

À l'exception de deux universités (NE, ZH), toutes ont réalisé en 2013 et 2014 des activités en vue d'abolir la ségrégation horizontale dans l'accès aux disciplines – c'est à dire le fait que les femmes soient fortement sous-représentées dans certaines disciplines, notamment dans les domaines « MINT » (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques). Étant donné que les universités ont peu de prise sur la manière dont l'intérêt pour certaines matières est suscité au cours de la scolarité obligatoire et à la fin de l'enseignement secondaire, il est plus aisé de faire le tour des activités réalisées dans ce domaine que dans d'autres.

Les initiatives menées concernent principalement l'organisation de manifestations destinées à **informer** et à **sensibiliser**. Les types d'événements suivants sont mentionnés :

■ **Journées d'action nationales et cantonales** : Le bureau de l'égalité a contribué à prévoir, ou a lui-même organisé, la participation de l'Université à des journées d'action cantonales ou nationales telles que la Journée de l'avenir (BE, BS, LU, SG) ou la Journée « oser tous les métiers » (LS, NE).

■ **Préparation aux études pour les collégien-ne-s** : Participation du bureau de l'égalité à des journées de visite ou des événements destinés à préparer les élèves des dernières années de collège aux études et au choix de leur cursus (LS, SG).

■ **Communication publique de l'université** : Participation du bureau de l'égalité à des événements destinés à présenter l'université au grand public (LS: « Les Mystères de l'Unil », BE: « la Nuit de la recherche »).

■ **Journées portes ouvertes et formations** : Organisation de journées portes ouvertes dans les disciplines ou les facultés dans lesquelles les femmes sont généralement sous-représentées (BE, FR).

L'*Université Fribourg* a révisé ses initiatives en la matière et les a désormais destinées aux collégien-ne-s de 2^e plutôt que de 3^e année, ce qui a accru le nombre de participants. En outre, elle propose à présent une formation « informatique pour les filles », mise en place conjointement avec le Département de l'Information, la HES-SO et l'EPFL.

Outre ces activités, on recense deux **analyses de la situation et des besoins** :

■ Suite à l'évaluation de ses mesures de lutte contre la ségrégation horizontale, l'*Université de Fribourg* est parvenue à la conclusion qu'elles répondent à une réelle nécessité et n'engendrent pas de recouplement avec d'autres initiatives. De ce fait, leur visibilité a pu être renforcée.

■ À l'*Université de Saint-Gall*, un travail de recherche exhaustif interne a traité des effets ségrégatifs possibles de l'année d'évaluation propre à l'Université, en étudiant les variables de genre, d'affinité aux études et de domicile. Les résultats ont suscité le débat au sein des instances de l'Université (cf. 2.7.2).

La Faculté d'Informatique de l'*Université de la Suisse italienne* évoque quant à elle des mesures de **soutien pendant les études** : afin d'éviter les abandons, la création d'une bourse pour les étudiantes de Bachelor ayant des obligations familiales est à l'étude.

2.7.2 Qualité

Sept universités sur les huit concernées estiment **bonne à très bonne** la qualité des activités menées en 2013 et 2014 en vue de l'abolition de la ségrégation horizontale. Quatre d'entre elles apportent des précisions :

- *l'Université de Lausanne* renvoie notamment au grand succès remporté par les interventions ayant trait à la problématique des genres au cours des journées portes ouvertes de l'Université (« Les Mystères de l'Unil ») et de la Journée cantonale « oser tous les métiers » ;
- à *l'Université de Berne*, le fait que la « Journée de l'avenir » ait aussi compté des animations concernant les garçons dans les disciplines « féminines », dénotant une prise en compte approfondie de la problématique des genres, a été perçu de façon extrêmement positive ;
- *l'Université de Fribourg* a constaté lors des journées portes ouvertes et des formations en informatiques pour les filles que ces dernières sont très demandeuses ; de plus ces deux initiatives de l'Université ont reçu une bonne évaluation et semblent complémentaires ;
- *l'Université de Genève* fait valoir un fort enthousiasme des chercheurs et chercheuses impliquées et un soutien inconditionnel de la part du rectorat.

Seule *l'Université de Saint-Gall* juge **moyenne** la qualité de ses initiatives, ce qu'elle attribue au premier chef au fait que l'étude sur les effets ségrégatifs de l'année d'évaluation n'a pas produit de recommandation d'actions. En effet, la question se pose de savoir si les phénomènes constatés représentent véritablement un problème inhérent à l'université ou plutôt un problème d'ordre social présent en Suisse et dans bien d'autres pays.

2.7.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

Sept universités sur les huit ont pu **réaliser toutes ou du moins presque toutes les activités** prévues en 2013-2014 en vue d'abolir la ségrégation horizontale. Quelques modifications sont signalées :

- à *l'Université de Fribourg*, les changements à apporter à la conception des activités d'information et de sensibilisation n'ont été réalisés qu'en partie ;
- le Bureau de l'égalité de *l'Université de Lausanne* n'a pas pu participer en 2014 à l'organisation de la Journée « oser tous les métiers » ni de la « Journée Découverte » pour les collégien-ne-s, pour cause de congés maternité et de congés maladie.

Deux universités (BS, SG) ont accusé des **retards majeurs par rapport aux prévisions** :

- à *l'Université de Saint-Gall*, le Plan d'action réduit (cf. 2.1.1) dans ce domaine d'action n'a pu être réalisé comme prévu ;
- *l'Université de Bâle* avait prévu d'intensifier ses services de consultation destinés à mieux intégrer les aspects liés aux genres et à la diversité dans les études et l'enseignement (accompagnés d'un suivi), mais n'a pu le faire du fait de capacités limitées.

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 et 2016

Sur les huit universités ayant agi dans ce domaine, trois prévoient des **amendements** de leur Plan d'action :

- *l'Université de Bâle* se donne d'une manière générale davantage de temps pour réaliser les objectifs de réduction de la ségrégation horizontale, car davantage d'activités que prévu ont été lancées dans d'autres domaines d'action ;

- le rectorat de l'*Université de Saint-Gall* teste, dans le cadre de sa nouvelle Stratégie de l'égalité des chances et de la diversité, une campagne visant les collègues et destinée à attirer davantage d'étudiantes à l'Université ;
- l'*Université de la Suisse italienne* redouble d'efforts pour convaincre davantage de jeunes filles de se lancer dans des études en informatique.

2.8 Domaine d'action 6 : Gestion du personnel et développement des capacités

À deux exceptions près (FR, NE), toutes les universités ont pris dans le cadre de leur Plan d'action des mesures de l'ordre de la gestion du personnel et du développement des capacités. Cela étant dit, il n'est pas toujours aisé d'opérer la nuance entre celles-ci et d'autres domaines d'action (comme l'ancrage institutionnel ou l'augmentation du taux de femmes), et cela est fortement laissé à l'appréciation du/de la responsable de la rédaction du rapport. Par ailleurs, les thèmes abordés dans les mesures en question sont plus variés que dans d'autres domaines d'action.

2.8.1 Types d'activités

Cinq universités (BE, BS, GE, LU) ont pris dans ce domaine d'action des mesures à l'encontre **de la discrimination, du mobbing et du harcèlement sexuel** (l'*Université de Berne* a requalifié ce domaine d'action en « lutte contre la discrimination »). Cela inclut des possibilités de conseil (BE), la publication de brochures (BS), la révision d'un règlement en matière de prévention des conflits (NE), des formations ou des guides d'entretien pour les responsables hiérarchiques (LU), la définition par l'Université de processus de protection contre le harcèlement sexuel (BS), ainsi que des travaux de recherche et des analyses de situation (BE, GE).

Concernant les questions de **discrimination salariale**, l'*Université de Genève* a commandé une étude auprès de son propre Observatoire universitaire de l'emploi, prévoyant notamment une enquête auprès de tou-te-s les collaborateurs/trices de l'Université. Les conclusions de cette étude, réalisée en collaboration partielle avec l'*Université de Zurich*, seront disponibles dans le courant de l'année 2015. D'autres universités (LS, BS) n'ont pu réaliser les analyses qu'elles avaient prévues au sujet de la discrimination salariale.

D'autres activités touchent aux points suivants :

- **Événements publics dans les universités sur la thématique des genres** : Trois universités (SG, GE, USI) mentionnent dans le cadre de ce domaine d'action l'organisation d'événements publics et d'ateliers portant sur les stéréotypes de genre et les rôles-modèles, ou parfois, de manière plus large, sur les questions d'égalité des chances au sein de l'Université.
- **Thématique des genres dans les formations destinées aux cadres** : Deux universités (LS, ZH) notent que des thématiques liées au genre ont été intégrées dans les formations dispensées aux cadres par les services des ressources humaines. L'*Université de Zurich* a lancé de son propre chef un projet visant à intégrer des thématiques liées à la question du genre et à la promotion de la relève dans les formations continues proposées aux responsables hiérarchiques.
- **Transparence des promotions et de l'attribution des postes** : L'*Université de Lausanne* s'efforce à instaurer davantage de cohérence et de transparence dans les promotions du personnel administratif et technique. À cette fin, elle prépare entre autres un manuel à l'usage des responsables hiérarchiques, et elle a révisé les instruments de gestion disponibles en ligne (par ex. pour les entretiens de personnel). L'*Université de Lucerne* travaille sur un guide d'attribution des postes qualifiants tenant compte de l'aspect de l'égalité des chances.

■ **Conseil en égalité des chances pour les autres institutions de l'université** : le Secteur Égalité des chances de l'*Université de Bâle* opère un service de « Consulting en égalité des chances », au bénéfice des facultés et des autres institutions de l'Université (par ex. Pôles de recherche nationaux). Cela englobe par exemple une aide professionnelle pour inclure des mesures de promotion de l'égalité dans les mandats de recherche. D'autre part, le Secteur Égalité est parvenu à intensifier les contacts à tous les niveaux hiérarchiques et avec divers instances (par ex. interventions lors de réunions du rectorat ou de l'Assemblée de l'université, participation aux séminaires du rectorat sur les questions de gestion et dans les groupes de travail de l'université) – ce qui dénote également un meilleur ancrage institutionnel au sens du domaine d'action n°1. De son côté, le Centre de services pour l'égalité des chances de l'*Université de Saint-Gall* signale que ses membres vérifient si chaque activité, contact ou demande ouvre la possibilité d'adopter une approche transversale ou se prête à une thématique liée à la diversité ou à la problématique des genres.

■ **Élargissement du suivi de l'égalité des chances au personnel administratif et technique** :

L'*Université de Lausanne* a consacré des efforts considérables à étendre le suivi de l'égalité des chances à son personnel administratif et technique.

■ **Analyse des conditions de travail des professeur-e-s** : À la demande de la Commission de l'égalité des chances de l'*Université de Zurich*, un projet de recherche a été lancé pour étudier dans quelle mesure les conditions de travail et le capital social diffèrent entre les professeures et les professeurs de l'université.

2.8.2 Qualité

Sept universités sur huit jugent **très bonne ou bonne** la qualité des activités liées à la problématique des genres dans la gestion du personnel et le développement des capacités mises en œuvre en 2013 et en 2014. L'*Université de Berne* fait remarquer qu'elle est parvenue à assurer la coopération de nombreux secteurs et personnes-clés en matière de prévention du harcèlement sexuel. À l'*Université de Zurich*, la Direction de l'Université envisage de rendre obligatoires certaines formations des responsables hiérarchiques contenant des informations liées à la problématique des genres. L'*Université de Genève* mentionne les effets concrets au quotidien des ateliers sur les stéréotypes de genre.

L'*Université de Lausanne* est la seule à estimer **moyenne** la qualité de ses activités, faisant référence à des retards importants par rapport au Plan initial (cf. ci-dessous).

2.8.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

Sept universités sur huit ont pu **réaliser en 2013 et 2014 toutes les activités prévues ou presque** en matière de gestion du personnel et de développement des capacités. Deux d'entre elles (BS, GE) ont dû reporter des études concernant la discrimination salariale ou ont connu des retards au cours de celles-ci. L'USI n'est pas encore parvenue à mettre sur pied un atelier prévu à l'usage des chargés d'enseignement.

La proportion d'activités non réalisées est plus grande dans deux universités (LS, ZH):

■ à l'*Université de Lausanne*, le manque de ressources humaines n'a rendu possible qu'une intégration ponctuelle, au cas par cas, des aspects liés à la question des genres dans les formations destinées aux responsables hiérarchiques. En outre, les analyses sur l'égalité salariale menées par le Canton de Vaud n'ont pas inclus les employé-e-s de l'Université ;

■ à l'*Université de Zurich*, les deux projets « Équipement de recherche, capital social et genre » et « Intégration d'une sensibilisation à la question des genres et à la promotion de la relève académique dans une formation de gestion et de développement universitaire » ont connu des retards.

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 et 2016

Quatre universités parmi les huit ayant pris des mesures en ce domaine prévoient de **modifier** leur Plan d'action :

- dans les *Universités de Lausanne* et *Zurich*, cela concerne les initiatives qui n'ont pu être entièrement réalisées en 2013 et 2014 et restent donc d'actualité pour les deux années à venir (LS : parité salariale, en partenariat avec d'autres universités ; ZH : les deux projets mentionnés ci-dessus) ;
- à l'*Université de Saint-Gall*, la nouvelle Stratégie de l'égalité des chances et de la diversité pourrait déboucher sur une réforme du modèle directeur de l'université, et un processus « Chances », intégrant la perspective de la diversité et de la culture, pourrait être mis sur les rails avant 2016 ;
- l'*Université de Berne* prévoit une mesure supplémentaire dans le domaine de l'identité de genre, en formulant des directives concernant la modification du nom et de l'état-civil.

2.9 Domaine d'action 7 : Autres

2.9.1 Types d'activités

Dans le domaine d'action « autres », la plupart des universités mentionnent des activités de l'ordre **de la sensibilisation et de la communication publique**, comme celles-ci :

- manifestations destinées à sensibiliser le public aux questions liées aux genres, intégration d'aspects liés à la problématique lors d'autres événements comme l'accueil des nouveaux étudiants ou les anniversaires des facultés (BS, FR, GE, LU, SG, USI) ;
- création, relancement ou mise à jour des sites internet des bureaux de l'égalité ou de sites portant sur d'autres questions pertinentes, présence sur facebook (BS, GE, SG, USI) ;
- lancement ou envoi régulier d'un bulletin d'information à propos des efforts de l'université en vue de l'égalité (BE, GE, USI) ;
- élaboration de supports promotionnels concernant l'égalité à l'Université, publication d'une brochure sur le Plan d'action (BE, NE) ;
- articles dans les journaux des universités et dans la presse sur la promotion de l'égalité à l'Université (BS, SG) ;
- participation du bureau de l'égalité à la refonte de la page d'accueil de l'Université pour l'adapter à la question des genres (BS, BE) ;
- soutien et participation aux campagnes cantonales en vue de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes (USI).

Cinq universités (BS, BE, GE, LS, SG) ont pris des mesures afin de faire adopter dans l'ensemble de l'Université des **formes linguistiques tenant compte des deux sexes** (conseils, ateliers, guide de rédaction). En outre, trois universités (GE, LS, USI) s'efforcent d'éviter les stéréotypes de genre et de représenter les femmes et les hommes de manière équilibrée dans leur **communication publique**, y compris dans l'utilisation des images. Les bureaux de l'égalité assument en l'espèce un rôle de conseil ; à l'*Université de Genève*, par exemple, la directrice du Bureau de l'égalité aux séances hebdomadaires du Service de communication.

Bien au-delà de la communication et des relations publiques, la directrice du Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg participe à un groupe de travail qui élabore un **Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration cantonale**. Ce plan abordera vraisemblablement plusieurs thèmes-clés cruciaux dans le contexte des efforts de l'université pour assurer l'égalité des chances (politique de recrutement et de promotion des carrières, égalité salariale, équilibre entre vie familiale et vie professionnelle).

2.9.2 Qualité

Afin de fournir un panorama cohérent, plusieurs activités (Newsletter, formules linguistiques tenant compte des genres, intégration des aspects liés aux genres dans les nouvelles pages d'accueil des universités, communication publique tenant compte des problématiques des genres) ont été portées au domaine « autres » pour les besoins du présent rapport intermédiaire alors que les universités les avaient à l'origine consignées dans le cadre d'autres domaines d'actions. En tenant compte de ces nouvelles répartitions, neuf universités au total ont procédé à des mesures relevant du domaine « autres » en 2013 et 2014, six d'entre elles seulement précisant davantage les modalités de leur action. À une seule exception près (indication manquante), ces universités estiment **bonne ou très bonne** la qualité des activités qu'elles ont menées à bien dans ce domaine, sans commenter autrement leur jugement.

2.9.3 Changements apportés au plan initial

Mise en œuvre des Plans d'action en 2013 et 2014

La plupart des universités ont été à même de **mettre en œuvre toutes ou presque toutes les activités** prévues pour 2013 et 2014. Le Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'*Université de Fribourg* a collaboré en outre aux activités organisées autour du 125^e anniversaire de l'université, qui ne figuraient initialement pas au Plan d'action. L'*Université de Genève* rappelle que l'un des avantages du Plan d'action tient justement à la possibilité de l'adapter de manière flexible à de nouvelles nécessités. De ce fait, diverses modifications ont justement été apportées à cette catégorie plus générale « autres » ou quelques activités ont évolué avec le temps. La campagne « Stéréotypes tip tip », qui s'attaquait aux rôles-modèles assignés aux genres et aux préjugés sexistes, a débouché à Genève sur un grand nombre d'initiatives non prévues à l'origine.

L'*Université de Lucerne* n'est parvenue à mettre en œuvre que **la moitié des activités prévues** tout au plus – cela tient également au fait qu'elle ne classe que deux mesures dans ce domaine d'action. La mise au concours de bourses et de prix dans le domaine de l'égalité des chances n'a pas encore pu avoir lieu ; certes, un réseau des partenaires possibles a été mis en place, mais les projets ne sont pas encore concrétisés.

Mise en œuvre des Plans d'action en 2015 und 2016

L'*Université de Berne* mentionne à cet égard le lancement d'une foire aux idées « Initiatives de promotion de l'égalité des chances dans les facultés / exemples de bonnes pratiques ». Les autres universités ne font pas état de changements apportés aux Plans d'actions initiaux.

3 Réalisation des objectifs

Les chapitres précédents traitent des actions auxquelles a donné lieu le Sous-programme CUS Égalité des chances. Le présent chapitre analyse dans quelle mesure ces actions entamées jusqu'ici ont contribué à atteindre les objectifs du Sous-programme. Comme convenu avec la Direction du programme, le rapport intermédiaire axe cette analyse autour de trois objectifs principaux : premièrement, l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances (3.1) ; deuxièmement, l'amélioration de la proportion de femmes dans le corps professoral et les organes de direction et de décision des universités (3.2) ; troisièmement, l'initiation d'un changement structurel et culturel global favorisant l'égalité des chances des femmes et des hommes à poursuivre une carrière universitaire (3.3).

3.1 Ancrage institutionnel

Depuis l'année 2000, les structures de l'égalité se sont mises sur pied avec le soutien notable de la Confédération. À présent que ce travail de lancement a été mené à bien, le Sous-programme CUS P-4 vise à pérenniser ces structures et à les intégrer pleinement dans les compétences financières et organisationnelles des universités – ce que le programme nomme « ancrage institutionnel ». Les quatre points suivants mesurent le chemin parcouru à mi-parcours du Sous-programme CUS P-4 :

- **Bureaux de l'égalité** : Le point 3.1.1 traite des chances de voir le personnel actuel des bureaux de l'égalité entièrement financé à partir de 2017 dans le cadre de la planification pluriannuelle des universités, et partant, intégré durablement dans leur budget.
- **Initiatives de promotion de l'égalité** : Le point 3.1.2 décrit dans quelle mesure le financement des initiatives en vue de l'égalité est pris en compte dans la planification pluriannuelle.
- **Facultés** : Le point 3.1.3 explore dans quelle mesure les Plans d'action ont contribué à asseoir l'égalité des chances dans les différentes facultés.
- **Suivi de l'égalité des chances** : Le point 3.1.4 décrit l'envergure du suivi dans les universités afin d'établir un état des lieux fiable de l'égalité des chances et de constituer une base solide sur laquelle fonder leur politique de l'égalité.

3.1.1 Bureaux de l'égalité

Les **ressources humaines des bureaux de l'égalité** représentaient fin 2014 entre 390 et 580% EPT dans les plus grandes universités, et dans les autres entre 130 et 210% EPT (**Tableau 2**). Excepté à l'*Université de la Suisse italienne*, les coûts de personnel correspondants sont assumés à plus de 50% par les universités. Toutefois, seule l'*Université Saint-Gall* en finance l'intégralité par le biais de la planification pluriannuelle, qui en intègre entre 20% (USI) et 70% (LS) dans les autres universités. Il est à noter que cet état de fait ne reflète pas toujours un défaut d'institutionnalisation : certaines universités relèvent que les postes financés par d'autres sources correspondent pour certains à des recrutements temporaires dans le cadre de projets qui ne sont pas voués à être pérennisés.

Comment les universités voient-elles les chances de **financement intégral du personnel actuel de leur bureau de l'égalité par le biais de la planification pluriannuelle** dès début 2017 – c'est à dire à l'issue de la présente phase du Sous-projet CUS P-4 ? Trois universités (GE, NE, USI) affirment que cela sera le cas, quatre autres se montrent optimistes avec quelques réserves (« plutôt oui » : BS, LS, SG, ZH). Ces réserves sont justifiées par le fait que la décision est entre les mains d'instances plus hautes ou des autorités politiques (BS, ZH), que certains postes à temps partiel ont été instaurés spécifiquement pour réaliser le Plan d'action (LS), ou qu'il est possible que la mise en place du nouveau concept d'« égalité des chances en tant que diversité » s'effectue au détriment de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes – en lien avec un arrêt des recrutements du canton (SG).

Tableau 2 : Ressources humaines et financement des bureaux de l'égalité

		BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI
Effectif actuel (fin 2014) (Ende 2014)	Nb. de personnes	7	6	3	6	5	2	5	3	9	2
	Équiv. plein temps	4.5	3.9	2.1	4.9	3.9	1.4	1.9	2.1	5.8	1.3
	Direction	18%	26%	44%	20%	26%	43%	34%	38%	17%	38%
	Collaboration scientifique	63%	59%	37%	61%	54%	57%	39%	62%	66%	62%
	Administration	20%	15%	20%	18%	21%	0%	26%	0%	17%	0%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Financement actuel	Part université, PP	47%	55%	29%	68%	69%	43%	53%	100%	59%	20%
	Part université, hors PP	18%	5%	16%	21%	16%	57%	0%	0%	7%	0%
	Moyens tiers	35%	40%	55%	11%	16%	0%	47%	0%	35%	80%
	Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Financement futur	Financement total par l'université (PP) en 2017 ?	Plutôt oui	Plutôt non	Non	Oui	Plutôt oui	Plutôt non	Oui	Plutôt oui	Plutôt oui	Oui

PP : planification pluriannuelle

Sources : rapports 2014 des universités 2014 (questions J1, J2 et J3) ; analyse : BASS.

À l'inverse, trois universités estiment qu'elles ne parviendront probablement pas d'ici la fin 2017 à intégrer entièrement la dotation en personnel de leurs bureaux de l'égalité dans la planification pluriannuelle :

- *l'Université de Berne* constate qu'une partie des travaux de son Bureau de l'égalité entre femmes et hommes devrait rester financée par des fonds liés à des projets (fonds fédéraux), faute de quoi le service se verrait à coup sûr privée d'une grande partie de son personnel. Mais l'université indique également qu'elle assume d'ores et déjà, et continuera d'assumer, une part notable des coûts des états des lieux dans les facultés et des plans de l'égalité que celles-ci mettent en place ;
- à *l'Université de Fribourg*, la collaboratrice scientifique (employée à 75%) est chargée de coordonner deux projets de coopération entre les universités romandes, et son poste est financé principalement par celles-ci avec l'aide d'une contribution du Fonds national suisse. S'il est envisagé de consolider à plus long terme ce poste indépendamment des financements externes, on ignore encore si cela sera possible ;
- à *l'Université de Lucerne*, la situation se présente de façon similaire dans la mesure où la plus grande partie du poste est affectée à la coopération au suivi pour la Suisse alémanique ; mais il est peu probable que ce programme se poursuive après 2016 sous sa forme actuelle. En revanche, il est possible qu'une partie au moins du poste soit pérennisée au sein de l'institution en étant affectée à diverses tâches dans les domaines liés à la problématique des genres (inclusion de l'aspect de la diversité, promotion de la relève académique). En outre, la nécessité ou non de renforcer le personnel du Bureau de l'égalité suite à la création de la Faculté d'économie est à l'étude.

3.1.2 Mesures de promotion de l'égalité des chances

Toutes les universités indiquent également dans leur rapport qu'elles **financent partiellement ou intégralement certaines mesures de promotion de l'égalité des chances par le biais de la planification pluriannuelle**, ayant ainsi pu les pérenniser au sein de l'institution. (Tableau 3). Il s'agit le plus souvent de programmes de promotion de la relève académique (BS, BE, GE, LU, NE) et des coûts de fonctionnement ou de l'équipement des bureaux de l'égalité (BS, BE, FR, LS, LU, ZH). Dans l'ensemble, le montant totalisé est de 2.2 millions de francs.

Les dépenses pour les places de garde n'ont pas été prises en considération car elles ne sont plus reconues dans le programme CUS P-4 en tant que prestations propres de l'égalité des chances. Il faut attirer l'attention sur le fait que, dans les phases antérieures du Programme fédéral Egalité des chances, les universités ont considérablement renforcé les infrastructures pour la garde d'enfants. Aujourd'hui, ces dé-

penses figurent en tant qu'éléments solides dans les plans financiers pluriannuels de toutes les universités. Le volume global s'élève actuellement à environ CHF 5.6 mio.

Tableau 3 : mesures de promotion de l'égalité financées partiellement ou intégralement par le biais de la planification pluriannuelle, 2014

Rubrique	CHF	Remarques
BS		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	100'000	Programmes "antelope" et "stay on track", formations, MD-CH
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	9'000	
Autres	4'000	
Total	113'000	
BE		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	45'016	Mentorat, programme de formations
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	39'300	
Autres	30'000	Coup de pouce aux plans de l'égalité des facultés
Total	114'316	
FR		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	0	
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	10'700	
Autres	0	
Total	0	
GE		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	414'000	Programme relève (Mentorat relève, Subside tremplin)
Subsides	856'277	Boursières d'excellence
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	0	
Autres	40'000	Délégation
Total	1'310'277	
LS		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	0	
Subsides	100'000	Bourses profemmes (FBM, CHUV)
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	14'000	Bureau de l'égalité
Autres	67'000	SOS Parents, activités de vacances, aides financières aux parents
Total	181'000	
LU		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	28'620	SpeedUp Sabbatical
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	15'120	Bureau de l'égalité des chances
Autres	2'450	Protection contre le harcèlement sexuel
Total	46'190	
NE		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	16'840	Projets interuniversitaires pour le soutien à la relève féminine
Subsides	66'232	Subvention égalité, Subside tremplin
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	0	
Autres	18'500	Camps enfants
Total	101'572	
SG		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	0	
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	0	
Autres	19'000	Femmes cadres / cadres de direction etc.
Total	19'000	
USI		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	0	
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	0	
Autres	107'000	Personnel, «Family welfare» (sauf crèche) etc.
Total	107'000	
ZH		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	0	
Subsides	0	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	199'000	Crédits de fonctionnement Égalité et Commission de l'égalité
Autres	0	
Total	199'000	
Total		
Programmes de promotion de la relève (dont formations)	604'476	
Subsides	1'022'509	
Crédits de fonctionnement / Équipement bureaux de l'éc	276'420	
Autres	287'950	
Total	2'202'055	

Sources : rapports 2014 des universités 2014 (question K3) ; analyse : BASS.

Les montants alloués dans la planification pluriannuelle des universités aux mesures de promotion de l'égalité des chances totalisaient en 2014 moins de 50'000 CHF dans trois universités (FR, SG, LU), entre 100'000 et 115'000 CHF dans quatre d'entre elles (NE, USI, BS, BE), dans deux autres entre 180'000 et

200'000 CHF (LS, ZH), et dépassaient un million de francs dans une université (GE). Les sommes les plus élevées concernent notamment les subsides attribués spécifiquement aux jeunes chercheuses de la relève.

3.1.3 Facultés

L'une des visées essentielles de l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances est de ne pas se contenter de pérenniser les efforts en vue de l'égalité au sein des structures centrales des universités, mais de le faire également dans les diverses facultés. En conséquence, les rapports font état des informations suivantes, récapitulées dans le **Tableau 4** :

■ **Responsabilité des facultés dans la mise en œuvre des plans d'action en 2013 et 2014** : les universités étaient tenues d'indiquer dans les rapports les instances responsables de la réalisation des activités en 2013 et 2014. Les huit premières lignes du Tableau 4 présentent les réponses ventilées par domaine d'action (« Activités des facultés : 2013-2014 » : lignes HF1 à HF7, sans la dernière ligne « indépendamment du Plan d'action »). Une case cochée indique qu'une université a compté, dans un domaine d'action donné, au moins une activité placée entièrement ou partiellement sous la responsabilité (éventuellement conjointe) d'une ou plusieurs facultés.

■ **Activités des facultés en dehors des Plans d'actions en 2013 et 2014** : les universités étaient tenues d'indiquer dans les rapports si les facultés ont pris en 2013 et 2014 des mesures non prévues dans les Plans d'action en matière d'égalité des chances. Lorsque c'est le cas, il est envisageable d'y voir un effet ricochet du Plan d'action. Cette information apparaît dans la colonne « Activités des facultés : 2013-2014 » « indépendamment du Plan d'action ». La mention « 1/7 » signifie par exemple qu'une faculté sur sept a mis en place des mesures de promotion de l'égalité des chances non prévues dans le cadre du Plan d'action.

■ **Activités prévues par les facultés en 2015 et 2016** : les universités étaient tenues d'indiquer si leurs facultés ont prévu des activités de promotion de l'égalité des chances pour la période de la seconde moitié du Sous-programme CUS P-4, 2015-2016. Les réponses apparaissent sous « Activités des facultés : 2015-2016 », en distinguant à nouveau entre les mesures prises dans le cadre et en dehors des Plans d'action.

■ **Organes chargés de l'égalité des chances au sein des facultés** : les universités ont indiqué dans leurs rapports si les facultés ont mis en place, en dehors du Plan d'action, des instances propres consacrées à l'égalité ou si elles le prévoient pour 2015-2016. Ces réponses sont consignées à la ligne « Instances consacrées à l'égalité dans les facultés ».

■ **Évaluation de l'effet des Plans d'action** : pour finir, les universités étaient tenues d'estimer au cours de l'évaluation générale des Plans d'action la véracité de deux propositions concernant l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés. La première était la suivante : « Grâce au Plan d'action, les facultés et les instituts s'investissent davantage dans la promotion de l'égalité des chances » ; et la seconde : « Grâce au Plan d'action, la promotion de l'égalité des chances dans les facultés et les instituts a un caractère plus contraignant ». Les réponses, choisies parmi quatre options (« oui », « plutôt oui », « plutôt non » et « non »), figurent aux deux dernières lignes du Tableau 4.

Les résultats sont, à plus d'un titre, à interpréter avec précaution. Par exemple, pour rendre le tableau lisible, le type de mesures concerné n'est pas précisé. Cela peut aller de l'organisation d'un événement isolé jusqu'à des mesures de grande envergure telle la mise en place de plans d'action ou de plans de l'égalité au niveau d'une faculté. En outre, les données collectées ne permettent pas toujours de faire apparaître le nombre exact de facultés dont la responsabilité était engagée dans les activités liées au Plan d'action en 2013 et 2014.

Cependant, tout en faisant preuve du recul approprié, il est possible de tirer quelques constats. Des **différences entre les plus grandes et les plus petites universités** ressortent tout particulièrement. Ce sont

3 Réalisation des objectifs

les cinq universités les plus grandes – et seulement celles-ci – qui ont observé des changements assez notables au sein de leurs facultés pour pouvoir répondre par l'affirmative aux deux propositions sur l'effet des Plans d'action à ce niveau (« plutôt oui » ou « oui » : BS, BE, GE, LS, ZH). Si les Plans d'actions de ces universités ont engendré une plus forte institutionnalisation de l'égalité des chances dans les facultés, les raisons précises peuvent varier dans le détail d'une université à l'autre :

- Le Plan d'action de l'*Université de Zurich* regroupe principalement des projets initiés par les facultés. Il est constitué pour l'essentiel de sept grands projets, lancés par cinq facultés, un service central (le Bureau de la formation continue) et une commission universitaire (Commission de l'égalité des chances). Cette stratégie s'appuie sur la conviction que l'égalité des chances ne peut être ancrée efficacement dans l'ensemble de l'université que si les facultés elles-mêmes adoptent ce type de démarche. Le grand défi que pose cette approche réside dans la réussite du transfert entre les « facultés-projet » et les autres facultés. Pour l'heure, les projets sont encore trop récents pour que l'on puisse en juger. Le grand nombre de facultés de l'Université de Zurich à mettre en œuvre en 2015 -2016 des mesures de promotion de l'égalité des chances indépendamment du Plan d'action dénote cependant un certain effet d'entraînement.
- Les Plans d'action des universités de *Berne* et de *Lausanne* imposent à toutes les facultés d'établir leurs propres objectifs et stratégies en matière d'égalité des chances entre les femmes et les hommes. À Lausanne, c'est le cas dans le cadre du projet « Vision 50/50 » qui constitue un élément central du Plan d'action. À la fin de l'année 2014, quatre facultés sur les sept avaient mis sur pied leur plan d'action et lancé des mesures bénéficiant partiellement de financements fédéraux. À Berne, le Plan d'action prévoyait à l'origine que les facultés formulent elles-mêmes des objectifs et des mesures en vue d'augmenter la proportion de femmes. L'idée d'origine a pris en cours de route des proportions telles que pour finir, les facultés se livrent en 2014 et 2015 à un état des lieux en matière d'égalité (diagnostic du bureau UND ; cf. 2.6.1) afin d'en tirer de véritables plans de l'égalité des chances.
- Les Plans d'action des universités de *Bâle* et de *Genève* n'englobent pas de stratégie de cet ordre visant à prescrire des mesures en matière de promotion de l'égalité des chances de la part des facultés. Cela étant, il apparaît clairement à la lecture du rapport de l'*Université Genève* que l'Université attache une grande importance aux échanges avec les facultés et à l'intégration contraignante dans leurs processus d'objectifs liés à la politique de l'égalité des chances. De plus, deux facultés (Psychologie, Médecine) ont décidé d'établir leur propre plan d'action. À l'*Université de Bâle*, un groupe de travail « Égalité des chances » a notamment vu le jour à la Faculté de Psychologie ; l'égalité est intégrée dans le plan structurel de développement de la Faculté de Philosophie et d'Histoire ; et des projets-pilotes sont prévus pour 2015 et 2016 en matière de nominations dans les Facultés de Théologie et de Médecine.

Tableau 4 : ancrage institutionnel de l'égalité des chances dans les facultés

	BS	BE	FR	GE	LS	LU	NE	SG	ZH	USI	Total «Oui»
Activités 2013-14 des facultés											
DA1: Ancrage institutionnel		x		x	x		x		x		
DA2a: Taux de professeurs	x	x	x	x					x		
DA2b: Femmes dans les instances de direction									x		
DA3: Promotion de la relève		x	x						x	x	
DA4: Adaptation aux obligations familiales									x		
DA5: Ségrégation horizontale	x	x	x			x				x	
DA6: Gestion du personnel et des capacités		x							x	x	
DA7: Autres										x	
Hors Plan d'action	4/7	0	0	4/10	5/7	2/3	0	0	3/7	0	
Activités 2015-16 des facultés											
Dans le cadre du Plan d'action	1/7	8/8	0	0	7/7	1/4	0	0	1/7	1/4	
En dehors du Plan d'action	4/7	0	0	2/10	5/7	1/4	0	0	5/7	0	
Délégations de l'égalité dans les facultés											
2013-2014 hors Plan d'action	Non	1/8	Non	Non	3/8 *	Non	Non	Non	1/7	Non	0
2015-2016 hors Plan d'action	1/7 *	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	1/7	Non	0
Résultats estimés du Plan d'action											
Investissement des facultés/instituts dans l'égalité	Plutôt oui	Plutôt oui	Plutôt non	Oui	Oui	Plutôt non	Plutôt oui	Plutôt non	Plutôt oui	Plutôt non	
Caractère contraignant pour les facultés/instituts	Plutôt oui	Plutôt oui	Plutôt non	Plutôt oui	Plutôt oui	Plutôt non	Plutôt non	Plutôt non	Plutôt oui	Plutôt oui	

* dont un PNR ; PP : planification pluriannuelle ; EC : égalité des chances
Analyse : BASS.

Les universités qui émettent un avis réservé, voire sceptique, concernant les retombées de leur Plan d'action sur l'ancrage de l'égalité des chances dans les facultés sont presque uniquement les **plus petites universités**. Les *universités de Fribourg, Saint-Gall* et *Lucerne* ont répondu par « non » aux deux propositions portant sur les effets en ce sens des Plans d'action. Les activités concrètes des facultés soulignées dans les rapports sont les suivantes : (cf. tableau 6) :

- à l'*Université de Saint-Gall*, les facultés et écoles ont mis en place très peu de mesures de promotion de l'égalité des chances ;
- l'*Université de Lucerne* signale davantage d'activités en matière d'égalité des chances du côté des facultés. Cela concerne principalement des formations, des ateliers et des journées d'information et de réflexion. Le Plan d'action n'a pas véritablement donné lieu à des changements structurels au sein des facultés. Au dire de l'université, le besoin en la matière est limité car l'aspect de l'égalité avait déjà été intégré dès sa fondation en 2003 et des professeur-e-s de chaque faculté sont chargées depuis plusieurs années du contact avec la Commission de l'égalité ;
- à l'*Université de Fribourg*, les facultés ont surtout assumé en 2013-2014 la responsabilité de mettre en œuvre un suivi des procédures de nominations, de promouvoir la relève et d'organiser des événements destinés à lutter contre la ségrégation horizontale. Ces responsabilités ne devraient pas s'étendre davantage en 2015-2016.

Le rapport de l'*Université de Neuchâtel* fait peu état de mesures de promotion de l'égalité initiées par les facultés. Toutefois, l'Université a constaté que les facultés et les instituts ont tendance à davantage s'engager dans les questions liées à l'égalité (« plutôt oui »). De plus, le Service de l'égalité des chances et la Commission de l'égalité se sont lancés dans la seconde moitié de l'année 2014 dans un projet visant à institutionnaliser ces questions dans les facultés.

Les rapports ne font pas directement apparaître les **raisons** pour lesquelles les Plans d'action débouchent sur des résultats différents en matière d'ancrage de l'égalité des chances au sein des facultés en fonction de la taille des universités. Dans l'ensemble, les grandes universités semblent manifester une ferme conviction que la politique de l'égalité des chances à l'université ne pourra pas être intégrée réellement aux institutions sans l'engagement actif des facultés. Cette attitude explique que les Plans d'action aient accordé une grande importance à l'ancrage institutionnel dans les facultés et que de tels progrès aient été constatés.

Il est plus difficile de juger de la situation dans les plus petites universités : le fait que les Plans d'action n'ont pas véritablement fait avancer l'institutionnalisation de l'égalité au sein des facultés pourrait être dû, pour commencer, au manque de moyens des facultés dans ces universités relativement petites, ou à la taille réduite de ces facultés, qui ne les rend pas forcément à même de prendre leurs propres mesures en vue de de l'égalité. On peut également imaginer qu'il soit plus aisé pour les universités moins grandes d'adopter une perspective globale et qu'elles aient davantage tendance à confier ces tâches aux services centraux. La retenue dont font preuve ces universités en répondant à ces questions du rapport ne doit d'ailleurs pas être prise forcément en mauvaise part : certaines d'entre elles estiment en effet que l'institutionnalisation de l'égalité des chances était déjà suffisamment assurée pour ne pas exiger davantage de mesures.

3.1.4 Suivi de l'égalité des chances

Parmi les éléments les plus importants de l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances, figure l'établissement de rapports réguliers sur son avancement dans chaque université. La Direction du Sous-programme CUS P-4 a donc inscrit dans la liste des objectifs à respecter pour les Plans d'action la mise en

place d'un suivi de l'égalité dans les universités, afin que celles-ci puissent superviser la réalisation des buts poursuivis par les diverses mesures. Les rapports font donc état de la mise en place de ce suivi ou non dans les universités, et le cas échéant, de la forme qu'a pris celui-ci.

Cinq universités (FR, LS, LU, SG, ZH) indiquent rédiger des **rapports spécifiquement consacrés à l'égalité**. En général, ces rapports comptent entre 30 et 50 pages et sont publiés tous les deux ans. Quatre de ces universités avaient déjà publié plusieurs rapports de ce type par le passé ; l'*Université de Lausanne* se livrera pour la première fois à l'exercice en 2015. Dans toutes ces universités, les rapports sont élaborés et rédigés par le bureau de l'égalité à partir de données collectées par différents services. La plupart du temps, ces rapports sur l'égalité des chances sont adoptés par les instances universitaires ou tout au moins portés à leur connaissance dans le cadre d'une procédure officielle : à Lausanne et Zurich, les rapports figurent à l'ordre du jour des travaux de la direction de l'Université, ou à Lucerne, de la Commission de l'égalité et du Sénat de l'Université ; à Fribourg, c'est la Commission de l'égalité qui adopte le rapport et le transmet au Rectorat. Certains des principaux constats consignés dans ces rapports sont repris dans d'autres publications plus larges de l'université, comme le rapport annuel, le rapport de gestion ou le rapport académique. Certains établissements les résument sous forme de fiches d'information à l'usage des facultés (LU, SG, ZH).

Dans les universités où il n'est pas de mise de rédiger un rapport à part sur les questions d'égalité des chances, les instruments de suivi peuvent prendre des formes très diverses. Par exemple, le suivi peut se révéler **relativement vaste et intensif** comme à l'*Université de Genève* : des indicateurs chiffrés y sont mis à jour tous les trimestres à l'intention du rectorat, le rapport de gestion de l'université consacre un chapitre à l'égalité des chances et l'avancée des mesures du Plan d'action est consignée dans des tableaux internes. L'*Université de Bâle* compile chaque année des tableaux concernant le taux de représentation des femmes selon les échelons hiérarchiques et les facultés ; ces tableaux sont utilisés entre autres au moment de donner des avis consultatifs aux facultés à propos de l'égalité des chances, et sont publiés sur le site du Bureau de l'égalité des chances au bénéfice de toute l'université. D'autre part, des évaluations à propos des encouragements de projets et de personnes du Fonds national sont compilées ; et une partie du rapport 2013 de l'Université a été consacrée spécifiquement à l'égalité des chances.

Dans d'autres universités, le suivi de l'égalité des chances semble **moins développé** : l'*Université de Berne* met à jour les indicateurs-clés correspondants tous les quatre ans ; à l'*Université de Neuchâtel*, le suivi consiste en un set de cinq tableaux et d'un graphique concernant l'effet de « tuyau percé », qui sont destinés uniquement à l'usage à l'interne et ne sont pas publiés. À l'*Université de la Suisse italienne*, le rapport annuel et le site internet « L'Università attraverso dati statistici e grafici » (l'Université en chiffres et en graphiques) contiennent des tableaux présentant des statistiques dissociées pour les deux sexes ; de plus, le Service de l'égalité des chances publie à intervalle variable des brochures consacrées à divers thèmes.

En l'absence de rapports proprement dits sur l'égalité des chances, il n'existe en général pas non plus de processus officiel permettant de diffuser les statistiques en matière d'égalité auprès des instances universitaires et de les leur soumettre pour approbation. Les données sont exclusivement utilisées au cas par cas et employées pour étayer les arguments donnés dans le cadre de processus décisionnels.

3.2 Augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral et les organes de décision

En abordant sa troisième phase, le Programme fédéral Égalité des chances s'est donné pour objectif de faire en sorte qu'un professeur sur quatre soit une femme avant la fin 2012. Cette entreprise ayant

échoué (le taux de professeurs s'élevait en 2012 à 17.8%), cet objectif a été repris par le Sous-programme CUS en vue de l'horizon 2016. En parallèle, de nouveaux résultats attendus ont été formulés, concernant l'augmentation du taux de femmes titulaires de postes à responsabilité. Les quatre points développés ci-dessous décrivent dans quelle mesure ces résultats ont été atteints :

■ **Objectifs prescrits en matière de nouvelles nominations** : le premier point décrit dans quelle mesure les universités ont imposé des valeurs à atteindre concernant le taux de femmes nommées aux nouveaux postes, prévoyant ainsi des « paliers » pour atteindre l'objectif ultime de 25% de femmes dans le corps professoral (3.2.1).

■ **Taux de professeurs ordinaires et associées** : le deuxième point revient sur l'évolution du taux de professeurs et l'estimation par les universités de leurs chances d'atteindre l'objectif de 20% d'ici fin 2016 (3.2.2).

■ **Taux de professeurs assistantes** : le troisième point précise dans quelle mesure l'objectif de 40% de femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s prescrit dans le Sous-programme CUS P-4 a été atteint (3.2.3).

■ **Taux de femmes dans les organes de direction et de décision** : le quatrième point explore si la représentation des femmes dans les organes de direction et de décision a augmenté en 2013 et 2014, ainsi que les évolutions prochaines attendues par les universités (3.2.4).

3.2.1 Objectifs prescrits en matière de nouvelles nominations

Le chiffre de 25% de femmes dans le corps professoral fixé comme objectif demeure relativement abstrait pour les universités. À cela s'ajoute que ce taux est d'ores et déjà atteint dans certaines disciplines alors qu'il représente un horizon improbable dans d'autres. De ce fait, la Direction du Sous-programme Égalité des chances a demandé aux universités de viser des taux réalistes concernant l'octroi de nouveaux postes professoraux à des femmes, en les adaptant si possible d'une discipline à l'autre. Cela devrait, d'une part, rendre plus concrète la marche à suivre en vue d'atteindre l'objectif des 25% de professeurs, et d'autre part, révéler le type de mesures indispensables.

Le formulaire de rapport posait aux universités la question de savoir si elles avaient déjà mis en place ce type d'objectif chiffré concernant le taux de femmes parmi les nouvelles nominations. Six universités ont répondu par l'affirmative (BE, BS, FR, GE, LS, USI). Chez trois d'entre elles, **les objectifs fixés s'appliquent aux nouvelles nominations dans toutes les facultés** (GE, FR, LS) :

■ *l'Université de Genève* s'est fixé l'objectif d'atteindre un taux de femmes de 30% dans les nouvelles nominations au poste de professeur ordinaire, associé et assistant. Cet objectif a été atteint en 2013 comme en 2014 ;

■ *l'Université de Lausanne* s'efforce d'atteindre un taux de 40% de femmes parmi les nouvelles nominations d'ici 2016, en tenant compte des postes de professeur-e assistant-e avec titularisation automatique après période probatoire. Sont exclus du décompte les nominations en médecine clinique, qui relèvent au premier chef de la compétence du centre hospitalier universitaire. Les chances de voir l'université atteindre cet objectif sont bonnes : le taux était de 37% en 2014 ;

■ à *l'Université de Fribourg*, le Plan d'action énonce l'objectif d'atteindre si possible un taux de femmes de 30% parmi les nouvelles nominations. Sur la période couvrant les deux années 2013 et 2014, ce taux s'élevait à 26% pour les postes de professeur ordinaire et extraordinaire.

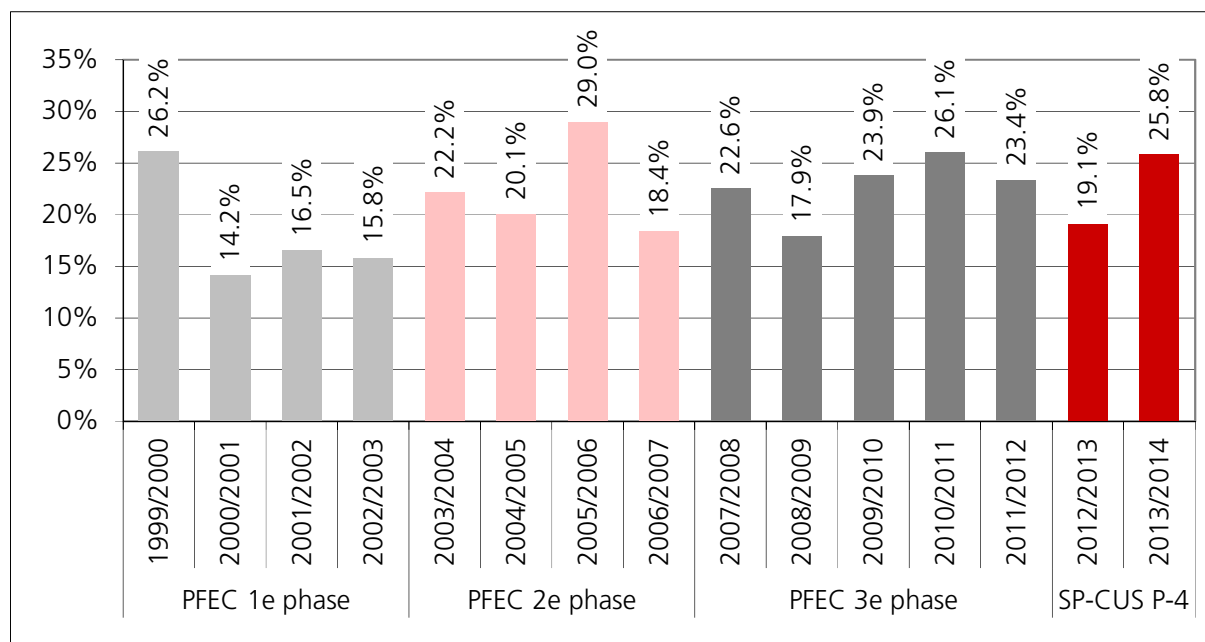
Dans les autres universités ayant répondu « oui » à la question des objectifs chiffrés, **la portée de ceux-ci est restreinte de diverses manières** :

- dans deux universités (BS, BE), les minimas fixés ne s'appliquent pas aux nouvelles nominations mais aux taux de femmes parmi l'ensemble du corps professoral. À l'*Université de Berne*, au terme du contrat de prestations conclu avec le canton, le taux doit être supérieur à la moyenne suisse ; cet objectif n'avait pas encore été atteint en 2014. À l'*Université de Bâle*, la Faculté de Philosophie et d'Histoire s'est engagée dans son plan structurel de développement, à faire passer le taux de professeures à 40% d'ici 2016, objectif presque atteint fin 2014 ;
- l'*Université de la Suisse italienne* s'est engagée dans son Plan d'action à créer 20 nouvelles chaires au cours de la période 2013-2016 et d'y engager un quart de professeures. Selon le rapport de l'université, celle-ci est en bonne voie d'y parvenir.

3.2.2 Proportion de femmes parmi les professeur-e-s ordinaires et associé-e-s

En dépit des objectifs chiffrés, au moins partiellement atteints, en matière de nouvelles nominations, la tendance générale ne semble pas évoluer : depuis 2003/04, le taux de femmes parmi les nouvelles nominations se situe entre 18 et 29%, sans que l'on distingue d'évolution à plus long terme (**Figure 6**). Sur l'ensemble des deux années 2013 et 2014, la moyenne de 22.4% est quasiment identique à celles de la 2^e et de la 3^e phase du Programme fédéral Égalité des chances (22.4% et 22.9%).

Figure 6 : Proportion de femmes nommées aux nouveaux postes de professeur/e ordinaire et associé/e, 1999/2000 – 20013/2014

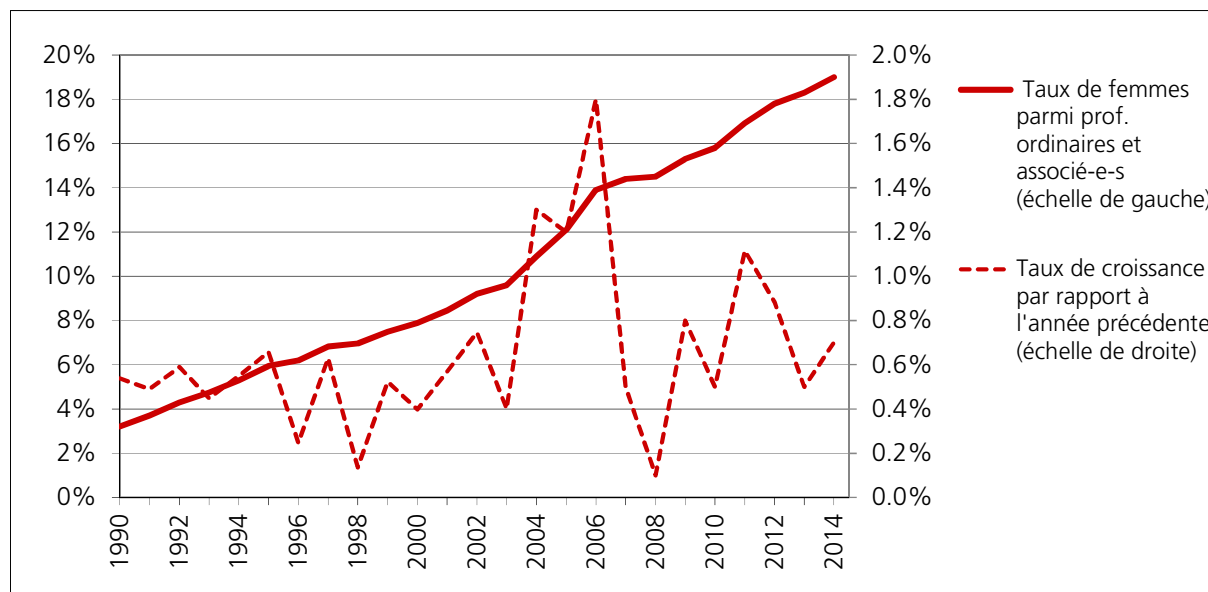


Source : swissuniversities ; analyse : BASS

L'objectif de voir un quart des chaires professorales occupées par des femmes reste aujourd'hui encore bien lointain. A l'heure actuelle, le **taux de femmes au sein du corps professoral** est de 19%. La **Figure 7** montre l'évolution de ce taux depuis le début des années 1990. On peut vraisemblablement y distinguer l'influence des Programmes fédéraux, notamment vers le milieu des années 2000 : alors que l'augmentation du taux de femmes se situait de 1990 à 2003 entre 0.2 et 0.7% par an, elle atteint à partir de cette date des valeurs entre 1.2 et 1.8%. Néanmoins, cette tendance a à nouveau faibli depuis. Par conséquent, il paraît peu probable que l'objectif ultime du programme puisse être atteint au cours des deux prochaines années. Les projections de l'Office fédéral de la statistique suggèrent que l'on ne

s'approchera pas du taux de 25% pour l'ensemble des universités – y compris les 2 EPF – avant 10 ans (23% à 25% de femmes en 2023).⁸

Figure 7 : Proportion de femmes parmi les professeur-e-s ordinaires et associé-e-s, 1999/2000 – 20013/2014



Source : swissuniversities, SIUS/OFS

Si l'on considère les **chiffres actuels dans chaque université** (2014), il ressort que le taux de professeurs dans la plupart des établissements se situe dans une étroite fourchette de 17 à 21% (**Figure 8**). Trois universités plus petites, où les disciplines proposées sont davantage spécialisées, font figure d'exception : L'*Université de Lucerne* affiche le taux de professeurs le plus élevé, 26%, du fait de l'importance des sciences humaines et sociales ; l'*Université de Saint-Gall* compte avec 11.6% le moins de professeurs, ce qui est lié entre autres à la prépondérance des sciences économiques. Ce taux se révèle relativement réduit également à l'*Université de la Suisse italienne* à 15.8%, les femmes étant fortement sous-représentées en informatique principalement.⁹

Quelle a été l'**évolution du taux de professeurs dans chacune des universités au cours des dernières années** ? La **Figure 8** prend en compte la période s'écoulant de 2008 (début de la 3^e phase du Programme fédéral Égalité des chances) à 2014. En règle générale, voici ce que l'on constate :

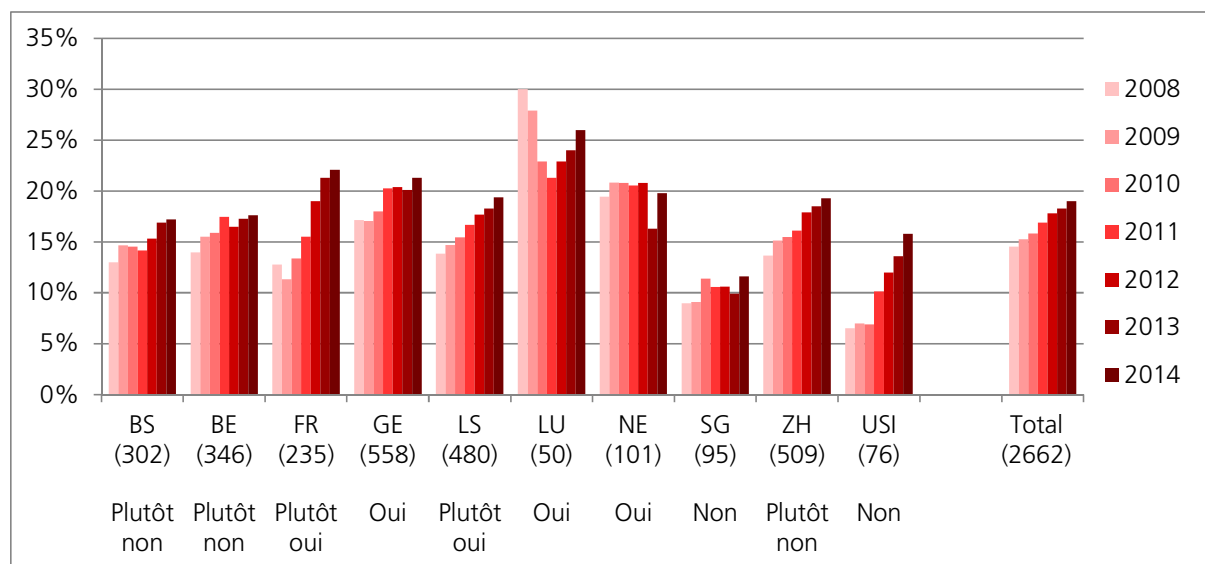
⁸ Le modèle de scénario tient notamment compte des fluctuations de la composition du corps professoral selon les disciplines et le sexe ainsi que de l'âge du corps enseignant. Il s'agit d'une projection basée sur les tendances notées ces dernières années dans les nominations de professeur-e-s (taux de femmes). La lente augmentation du taux de femmes doit aussi être attribuée au ralentissement du nombre de départs à la retraite attendus ces prochaines années (Office fédéral de la statistique : Bildungsperspektiven. Scénarios 2014-2023 pour le système de formation, Neuchâtel 2014).

⁹ Il n'est malheureusement pas possible de fournir une analyse détaillée par discipline. Depuis 2013, la seule catégorie encore prise en compte pour le personnel des hautes écoles à l'Office fédéral de la statistique concerne l'ensemble du corps professoral (y compris les professeur-e-s assistant-e-s) ; les postes de professeur/e ordinaire ou associé/e ne peuvent plus faire l'objet d'un calcul séparé. (L'ancienne « Catégorie I » de personnel n'était pas non plus identique en tous points aux chiffres retenus par la CRUS / swissuniversities pour le corps professoral ; cf. Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz : *Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008-2011. Kennzahlen-Zwischenbericht*, Berne, 2010, p. 32sq.). De ce fait, il serait utile que l'effectif des professeur-e-s ordinaires et associé-e-s soit ventilé également par disciplines dans le suivi de swissuniversities. Cela permettrait par exemple de comparer dans chaque université le taux réel de professeurs au taux attendu sur la base de la représentation des femmes dans chaque discipline (cf. à propos de cette méthode : Deutsche Forschungsgemeinschaft [Ed.]: *Förderatlas 2012. Kennzahlen zur öffentlich finanzierten Forschung in Deutschland*, Bonn, 2012, p. 95 et 2014sq.).

l'augmentation constante notable dans l'ensemble (Figure 7) se retrouve aussi dans la plupart des universités. On compte deux exceptions : le taux de professeuses est resté peu ou prou immobile à près de 20% à l'*Université de Neuchâtel* ; à l'*Université de Lucerne*, il a chuté d'un remarquable 30% à 26% à cause de l'inclusion de nouvelles disciplines à l'université (sciences économiques et droit). Toutes les autres universités font état d'une augmentation de l'ordre de 25 à 50% du taux de professeuses. C'est l'*Université de la Suisse italienne* qui, en parvenant à faire passer du simple à plus du double son taux de professeuses, connaît la plus forte croissance.

L'Université de Lucerne est pour l'heure la seule université à remplir l'objectif du Sous-programme CUS P-4. Les universités devaient indiquer dans le rapport **si elles pensaient atteindre l'objectif des 25% d'ici 2016**. Les réponses suivent un schéma clair : presque toutes les universités comptant un taux supérieur à 19% (à part l'Université de Zurich) ont répondu « oui » (GE, LU, NE) ou « plutôt oui » (FR, LS) ; et toutes les universités comptant un taux inférieur, « non » (SG, USI) ou « plutôt non » (BS, BE).

Figure 8 : Proportion de femmes dans le corps professoral (ord./assoc.) et probabilité estimée d'atteindre l'objectif de 25% d'ici la fin 2016



Entre parenthèses : nombre de professeur(e)s (femmes et hommes) en 2014.

Ligne inférieure : probabilité, de l'avis de l'université, de voir d'ici la fin 2016 25% des postes de professeur(e) occupés par des femmes.

À l'Université de Fribourg, les professeur(e)s associé(e)s à durée indéterminée sont pris(e)s en compte en 2013 et 2014 mais pas auparavant.

Sources : swissuniversities / rapports 2014 der Universités (question N5) ; analyse : BASS.

Ces estimations globalement optimistes sont frappantes. En effet, mathématiquement parlant, toutes les universités à l'exception de celle de Lucerne devraient connaître une augmentation drastique du taux moyen de professeuses d'une année sur l'autre afin d'atteindre l'objectif fixé. Les nouveaux chiffres imposés en matière de nouvelles nominations expliquent peut-être en partie cet optimisme : on constate que toutes les universités ayant défini des objectifs chiffrés pour l'ensemble des facultés (FR, GE, LS ; cf. 3.2.1) partent du principe qu'elles ont au moins de bonnes chances d'atteindre l'objectif. Enfin, il est à noter que la marge de manœuvre des diverses universités dépend du nombre de professeur-e-s sur le point de prendre leur retraite, du nombre de nouvelles chaires créées et des disciplines dans lesquelles on assistera à de nouvelles nominations ces deux prochaines années, ce que les données disponibles ne permettent pas de prévoir.

Si une université ne parvient pas à atteindre l'objectif ultime du Sous-programme CUS P-4 d'ici 2016, quelles en seront les raisons ? Cette question a été posée à toutes les universités qui ne sont pas

certaines d'avoir atteint la barre des 25% en 2016. Plusieurs universités renvoient tout simplement à l'écart trop large qui les sépare de l'objectif fixé pour 2016. L'*Université Saint-Gall* mentionne également le manque de relève en sciences économiques et des failles dans les procédures de nominations. De son côté, l'*Université de Lausanne* souligne la place particulière qu'occupe le centre hospitalier universitaire, où l'Université n'a qu'une influence très réduite sur les procédures de nomination. En excluant du compte le corps professoral du CHUV, l'Université de Lausanne a déjà atteint l'objectif des 25% de professeures, bien que ce chiffre inclue les professeures assistantes (pour la plupart promises à la titularisation après période probatoire). Dans d'autres universités aussi, le taux de professeures serait plus élevé s'il n'était tenu compte de leur faculté de Médecine.

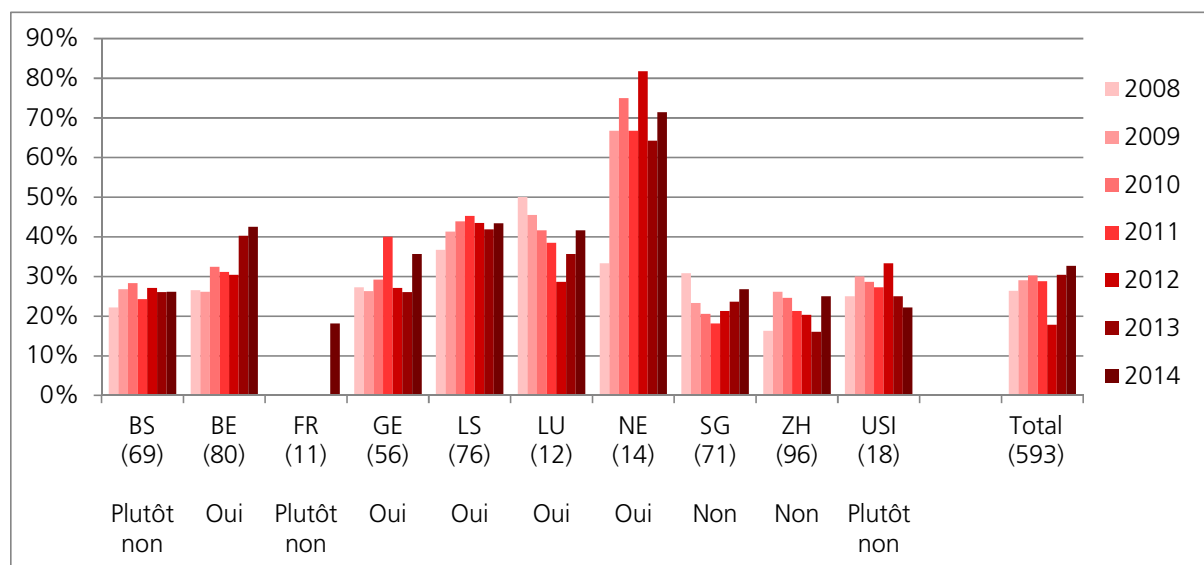
À la question de savoir ce qu'elles feront en 2015/16 pour **surmonter les difficultés** qui les séparent de l'objectif ultime du programme, la plupart des universités renvoient aux mesures proposées dans leur Plan d'action, notamment en matière d'assurance qualité dans les procédures de nomination. Les exemples cités concrètement sont les suivants :

- faire siéger des membres du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes dans les commissions de nomination (BE) ;
- faire siéger des délégués à l'égalité des facultés dans les commissions de nomination (BE) ;
- faire siéger plus généralement des femmes dans les commissions de nomination (SG) ;
- réformer le règlement applicable aux procédures de nominations en y inscrivant expressément la recherche de candidatures féminines (SG) ;
- instituer des listes de critères, des instruments standardisés et des directives du Rectorat applicables aux procédures de nomination (BS) ;
- sensibiliser de manière générale (BS, SG) et former plus précisément les membres de la commission de nomination et les professeur-e-s nouvellement nommé-e-s (BE),
- et s'efforcer d'établir un suivi détaillé des procédures de nominations (ZH, BS).

3.2.3 Proportion de femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s

Outre l'objectif de 25% de professeures, le Sous-programme CUS P-4 définit, pour la première fois, un **taux de femmes à atteindre parmi les professeur-e-s assistant-e-s**. L'objectif est de 40% en 2016. Pour l'heure, quatre universités (BE, LS, LU, NE) l'ont atteint ; les autres en sont pour la plupart encore loin, avec des taux inférieurs à 30% (**Figure 9**). L'*Université de Genève* est la seule à s'inscrire dans une position intermédiaire avec un taux de 35%.

Figure 9 : Taux de femmes professeures assistantes et probabilité estimée d'atteindre l'objectif de 40% d'ici fin 2016



Entre parenthèses : nombre de professeur-e-s assistant-e-s (femmes et hommes) en 2014.

Ligne inférieure : probabilité, de l'avis de l'université, de voir d'ici la fin 2016 40% des postes de professeur/e assistant/e occupés par des femmes.

À l'Université de Fribourg, les professeur(e)s associé(e)s à durée déterminée ont le statut de professeur/e assistant/e. Les données sur ces postes sont disponibles uniquement pour l'année 2014.

Sources : swissuniversities / rapports 2014 der Universités (question N3) ; analyse : BASS.

Ces situations actuelles disparates informent les **attentes des universités pour l'avenir** : toutes les universités comptant plus de 40% de femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s partent du principe qu'elles maintiendront au moins ce taux d'ici 2016. L'*Université de Genève* se montre également persuadée de pouvoir passer de 35 à 40% d'ici là.

A contrario, les autres universités entretiennent peu d'espoirs. Les raisons qu'elles avancent sont sensiblement les mêmes que pour les professeures : un trop fort écart entre le taux actuel et l'objectif (ZH), des améliorations à envisager en matière d'assurance qualité dans les procédures de nomination (BS) ou un manque de relève (SG). Pour renverser la tendance, un projet de recherche de l'*Université de Zurich* enquête sur les conditions de travail et les perspectives professionnelles des professeur-e-s assistant-e-s (cf. 2.3.1) ; l'*Université de Berne* a instauré un groupe de travail à ce propos (cf. 2.5.1). L'*Université de Fribourg* fait remarquer qu'elle ne compte aucun poste de professeur/e assistant/e au sens strict. Le seul exemple approchant est le poste – très rarement proposé – de professeur/e associé/e à durée déterminée. Les postes de ce types sont actuellement principalement occupés par des hommes ; mais les procédures de nominations sont concernées par la même politique universitaire en matière d'égalité des chances que les autres chaires.

Un constat s'impose : encore plus que pour l'objectif des 25% de professeures, on remarque dans le cas des 40% de professeures assistantes à quel point il est difficile de fixer un objectif valable pour toutes les universités, et qui ait du sens dans toutes les disciplines. Pour certaines universités, la barre des 40% ne demande plus aucun effort ; pour d'autre, il s'agit d'un objectif irréaliste. La disparité des situations ne repose pas uniquement sur le stade de progression différent des universités en matière d'égalité des chances chez les professeur-e-s assistant-e-s. D'autres facteurs sont tout aussi importants, comme le fait que les postes de professeur/e assistant/e sont plus ou moins répandus selon les universités et plus ou moins courants selon les disciplines. En conséquence, il serait peut-être plus efficace de viser un taux global de 40% tout en fixant des valeurs-seuil différentes selon les universités en tenant compte de ces as-

pects. En outre, pour évaluer les perspectives de carrière, il serait essentiel de distinguer les postes à titularisation prévue (« tenure track ») des autres.¹⁰

3.2.4 Augmentation de la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision

Le Sous-programme CUS P-4 a adjoint à l'objectif ultime de 25% de femmes au sein du corps professoral celui d'**augmenter également la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision**, sans préciser de taux chiffré. Comme mentionné plus haut (cf. 2.4), les universités sont peu nombreuses à avoir pris en 2013 et en 2014 des mesures concrètes à cet effet. Cela n'a rien de surprenant si l'on considère que presque aucune université ne dispose de **règles concrètes** sur le taux de femmes à atteindre dans les organes de direction et de décision. L'*Université de Bâle* fait figure d'exception : Le plan structurel de développement de la Faculté de Philosophie et d'Histoire fixe un objectif de 40% de femmes qui s'applique également aux instances de direction et de décision.

Jusqu'ici, le suivi effectué par la Direction du programme ne comportait pas d'éléments concernant la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision. Plusieurs universités s'efforcent à l'heure actuelle de compiler, avant toute chose, ces données (cf. plus haut 2.4) ; d'autres l'ont déjà fait et incluent de leur propre initiative ces données dans leurs rapports. Eu égard **au peu d'éléments disponibles**, on ne peut en tirer de conclusions généralisables. Toutefois, les données incitent à éviter les jugements à l'emporte-pièce : le taux de femmes dans les organes de direction et de décision n'est pas inférieur au taux de professeurs dans toutes les universités ou dans tous les types d'organes.¹¹

Étant donné la difficulté de collecter les données, les universités étaient simplement priées d'indiquer **si elles estimaient probable que la proportion de femmes dans les instances de direction et de décision augmente nettement d'ici fin 2016**. Deux universités seulement ont répondu « oui » (NE) ou « plutôt oui » (FR). La plupart ont choisi, au contraire, « plutôt non » (BS, BE, LS, LU, SG, ZH, USI) et une d'entre elles un « non » sans appel (GE). Les universités ayant **justifié leur scepticisme** ont fait valoir les points suivants :

- il s'agit d'un processus de longue haleine (BS, BE), car il dépend fortement de conditions ou d'obstacles structurels (GE) ;
- il convient de remplir, en matière de composition des diverses instances, des critères formels qui vont indirectement à l'encontre d'une représentation équilibrée des deux sexes (BS) ;
- dans les universités plus petites, le nombre de postes à responsabilité est relativement restreint, et le taux de femmes est donc sujet à de fortes variations (LU) ;

¹⁰ Le suivi opéré par swissuniversities collecte les données concernant les nouveaux postes de professeur/e assistant/e avec et sans perspective de titularisation « tenure track » et non pour l'ensemble des postes. En 2013/14, le taux de femmes nommées professeurs assistantes aux nouveaux postes avec « tenure track » (41%, soit 13 sur 31) était sensiblement le même qu'aux nouveaux postes sans « tenure track » (43%, soit 13 sur 30) et aux postes de professeure boursière FNS (45%, soit 13 sur 29).

¹¹ Université de Bâle (taux de professeures 2014 : 17%) : 30% des membres du Conseil de l'université. – Université de Fribourg (taux de professeures 2014 : 19%) : 20% des doyen/nes (1 sur 5), 25% des vice-doyen/nes (2 sur 8), 19% des membres du Sénat (3 sur 16) en 2014. Le taux de femmes au Rectorat est de 40% depuis mars 2015 (2 sur 5). – Université de Genève (taux de professeures 2014 : 21%) : 40% de femmes parmi les cadres administratifs, 20% de femmes parmi les responsables académiques (Rectorat, décanats). – Université de Lausanne (taux de professeures 2014 : 19% ; hors CHUV et en comptant les professeur-e-s assistant-e-s : 25%) : environ 25% de femmes dans toutes les instances de décision. – Université de Zurich (taux de professeures 2014 : 19%) : 18% de femmes dans les directions d'instituts (30 sur 169) selon le Suivi de l'égalité 2013, 29% dans les décanats (2 sur 7) fin 2014, 20% à la direction de l'université avant mi-2014, puis 0% (1 puis 0 sur 5). – Université de la Suisse italienne (taux de professeures 2014 : 16%) : 13% de femmes au Conseil de l'université (2 sur 15 membres).

■ Selon deux universités, les femmes ne sont pas assez nombreuses à venir remplir ces postes hiérarchiques (BE, SG). De son côté, l'*Université de Zurich* relate une expérience différente : elle constate que le problème n'est pas dû au manque de motivation des femmes à se porter candidates aux instances de direction. Plusieurs professeures auraient d'ailleurs brigué des postes de direction au cours de la période couverte par le rapport.

■ L'*Université de Lausanne* relève que le taux de femmes siégeant au sein de ses organes de direction et de décision s'élève à 25% environ et équivaut ainsi à la proportion de femmes dans le corps professoral. Pour obtenir une augmentation notable de ce taux, il faudrait donc que le taux de professeures connaisse lui aussi une forte croissance.

Seul un petit nombre d'universités prévoit des **mesures spécifiques** en vue d'augmenter la proportion de femmes dans les organes de direction et de décision (cf. 2.4). L'*Université de Zurich* souligne cependant que le phénomène c'est pas circonscrit à la Suisse : des travaux de recherche effectués dans le cadre du projet « Les professeures dans les organes de direction et de décision » (cf. 2.4.1) ont montré qu'il existe très peu d'universités au monde ayant pris des mesures spécifiquement destinées à augmenter la proportion de femmes dans leurs instances de direction et de décision. Parmi les rares exceptions, citons l'Université de Lund (programme AKKA) et l'Université Drexel aux États-Unis (programme ELAM).

3.3 Changement culturel et structurel

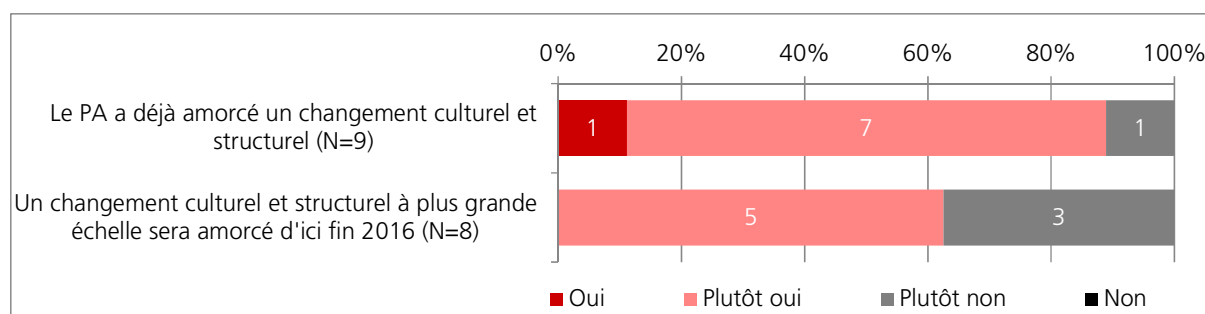
Si l'on souhaite garantir à long terme l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les universités, les changements institutionnels ne suffisent pas. Ils doivent s'accompagner d'une évolution culturelle et structurelle qui touche également les modèles de pensée et de comportement quotidiens. Cela englobe par exemple les conceptions de l'engagement scientifique, les attentes vis-à-vis de la disponibilité et des horaires des universitaires ou la mesure dans laquelle les universités se définissent au sens large comme des institutions favorables au couple et à la famille.¹² Les documents relatifs au Sous-programme CUS P-4 ne définissent pas expressément comme un objectif du programme l'initiation d'un tel changement culturel et structurel. Toutefois, la Direction du programme a jugé important de traiter ce sujet dans le rapport intermédiaire afin de mieux saisir dans quelle mesure l'égalité des chances s'est établie durablement dans les universités suisses.

L'idée du **changement culturel et structurel** est décrite et illustrée à l'aide de plusieurs exemples. Le concept n'est pas défini de manière exclusive afin de ne pas occulter à l'avance les multiples facettes du phénomène et de ménager aux universités la possibilité de soulever elles-mêmes des dimensions ou des aspects particulièrement importants.

À la question de savoir **si le Plan d'action a entraîné un changement culturel et structurel** qui contribue à ce que femmes et hommes aient les mêmes chances de poursuivre une carrière universitaire, la plupart des universités ont répondu « plutôt oui » (**Figure 10**). Les universités font état de davantage de doute quant à la question posée par la suite, à savoir si elles estiment probable **qu'un tel changement culturel et structurel interviendra à grande échelle d'ici fin 2016** : seules cinq universités sur les huit à s'être exprimées sur la question étaient encore de cet avis (une université n'a pas souhaité répondre, et une autre n'a pas pu exprimer d'opinion tranchée).

¹² Cf. Commission européenne : Structural change in research institutions: Enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation, Bruxelles, 2012.

Figure 10 : contribution (attendue) des Plans d'action à un changement culturel et structurel



PA : Plan d'action ; N : nombre d'universités ayant donné une réponse valide.
 Source : rapports 2014 des universités (questions M1 et M3) ; analyse : BASS.

Une question ouverte appelait en outre les universités à citer des domaines dans lesquels le Plan d'action était susceptible d'entraîner un changement de ce type, en indiquant les observations sur lesquels elles se fondaient. En forçant légèrement le trait, on peut distinguer quatre types de **signes annonciateurs d'un changement culturel et structurel** :

■ **décisions officielles** : Les universités font souvent état de décisions prises par les instances hiérarchiques et qu'elles interprètent comme un signe de l'évolution des mentalités. La plupart du temps, il s'agit de décisions des organes centraux (par ex. rectorat). On compte parmi celles-ci par exemple le financement (à long terme) de programmes portant spécifiquement sur un aspect lié au genre, de projets de recherche sur ces questions, l'adoption de directives sur le congé parental, l'instauration de formations obligatoires dans le cadre de séminaires et d'ateliers destinés aux responsables, ou les efforts en vue de mettre en place un budget destiné aux questions de genre. Les mentions de décisions prises par des facultés ou instituts sont beaucoup moins fréquentes. Cela dit, les signes de ce type restent ambigus, car ils peuvent certes être révélateurs d'un changement, mais ne prouvent par définition pas qu'un effet est sensible à grande échelle. Si tel était le cas, il s'agirait plutôt des conséquences de ces décisions ;

■ **sensibilité accrue, changement de schémas de pensée et de comportement** : les indications en ce sens sont les plus fréquentes dans les rapports. Elles n'ont trait que rarement à l'administration centrale de l'université, mais en général aux facultés et instituts ou plus largement à la communication publique de l'université. Au niveau des facultés, cela concerne par exemple les récits d'expériences des délégué-e-s à l'égalité ayant suivi les commissions de nomination (par ex. à propos de la compréhension croissante vis-à-vis des parcours professionnels « non linéaires »), l'amélioration de l'accueil réservé aux conseils en matière d'égalité et de leur prise en compte, ou une moindre résistance aux prescriptions établies dans le cadre des procédures de nomination (par ex. à propos du taux de candidatures féminines à retenir sur la liste réduite). En matière de communication publique, les indications ont trait à la réception faite aux divers événements, campagnes et services proposés, ainsi qu'à la demande rencontrée par les brochures ou bulletins d'information. Plusieurs universités mentionnent également que les services de leurs bureaux de l'égalité sont requis de plus souvent et par des cercles plus larges qu'il y a quelques années encore, ou que la question de l'égalité des chances rencontre en général davantage de bonne volonté ;

■ **coopération renforcée** : parfois – mais peu fréquemment –, les universités font état d'une intensification de la coopération entre les divers services universitaires, dans laquelle elles voient un indice de changement culturel et structurel. Elles mentionnent par exemple les relations entre l'administration centrale de l'université et le bureau de l'égalité, la multiplication des contacts avec les facultés, la collaboration renforcée entre différents services dans le domaine de la promotion de la relève, et une meilleure coopération entre les universités ;

■ **ancrage institutionnel** : quelques remarques peu nombreuses également concernent des mesures d'institutionnalisation telle la création de commissions de l'égalité au sein des facultés ou l'établissement de commissions de promotion de la relève composées entre autres de représentant-e-s de l'égalité des chances.

En réponse à la question de savoir **dans quels domaines un tel changement culturel et structurel n'est pas encore intervenu**, trois points principaux reviennent régulièrement : tout d'abord, la persistance des stéréotypes sexospécifiques qui engendrent souvent une discrimination indirecte ou inconsciente ; deuxièmement, le défi que représente l'ancrage durable de l'égalité des chances dans toutes les facultés ; et troisièmement, plusieurs universités indiquent ne pas avoir réussi à faire augmenter dans les proportions voulues le nombre de professeures – mais ce dernier point est à voir plutôt comme résultant du fait que le changement de mentalités n'a pas encore totalement eu lieu.

De même, lorsque les universités se montrent sceptiques quant à la possibilité d'enclencher d'ici fin 2016 un changement culturel et structurel à grande échelle, elles étayent leur position par des faits très semblables, comme la persistance de certaines mentalités et traditions ou la grande autonomie des facultés. Une université remarque à cet égard que les initiatives en faveur de l'égalité sont, certes, mieux accueillies, mais que les services dédiés à cette question ne sont pas encore intégrés dans les divers processus de manière aussi automatique que, par exemple, le service juridique ou le département de la communication. Une autre renvoie par ailleurs au manque de marge de manœuvre des divers services, dans la mesure où de nombreux obstacles ne constituent pas un problème propre à chaque université, mais sont de nature externe ou découlent de modèles de compartement et de critères de jugement inhérents au domaine de la recherche dans son ensemble.

4 Expérience tirée des Plans d'action

Les Plans d'action représentent un changement fondamental dans la politique de l'égalité des universités suisses. Au lieu que les programmes soient lancés ou décidés de manière centralisée, chaque université a été invitée à mettre sur pied son Plan d'action de manière autonome. L'idée était de faire en sorte que l'égalité des chances apparaisse moins comme un objectif imposé « de l'extérieur », mais qu'elle soit mise en place « de l'intérieur », qu'elle bénéficie ainsi d'un meilleur accueil et que de plus en plus d'acteurs s'en saisissent.

Les universités étaient priées de tirer dans leur rapport un premier bilan de leur expérience de ce nouvel instrument que représentent les Plans d'actions. À cet effet, chacune d'entre elle devait dire dans quelle mesure elle souscrivait à plusieurs propositions concernant les résultats éventuels du Plan d'action et en estimer la véracité (4.1). Ensuite, chaque université devait formuler un bilan de son expérience du Plan d'action jusqu'ici, en notant les faiblesses éventuelles de cet instrument ou les risques potentiels qu'il recèle (4.2).

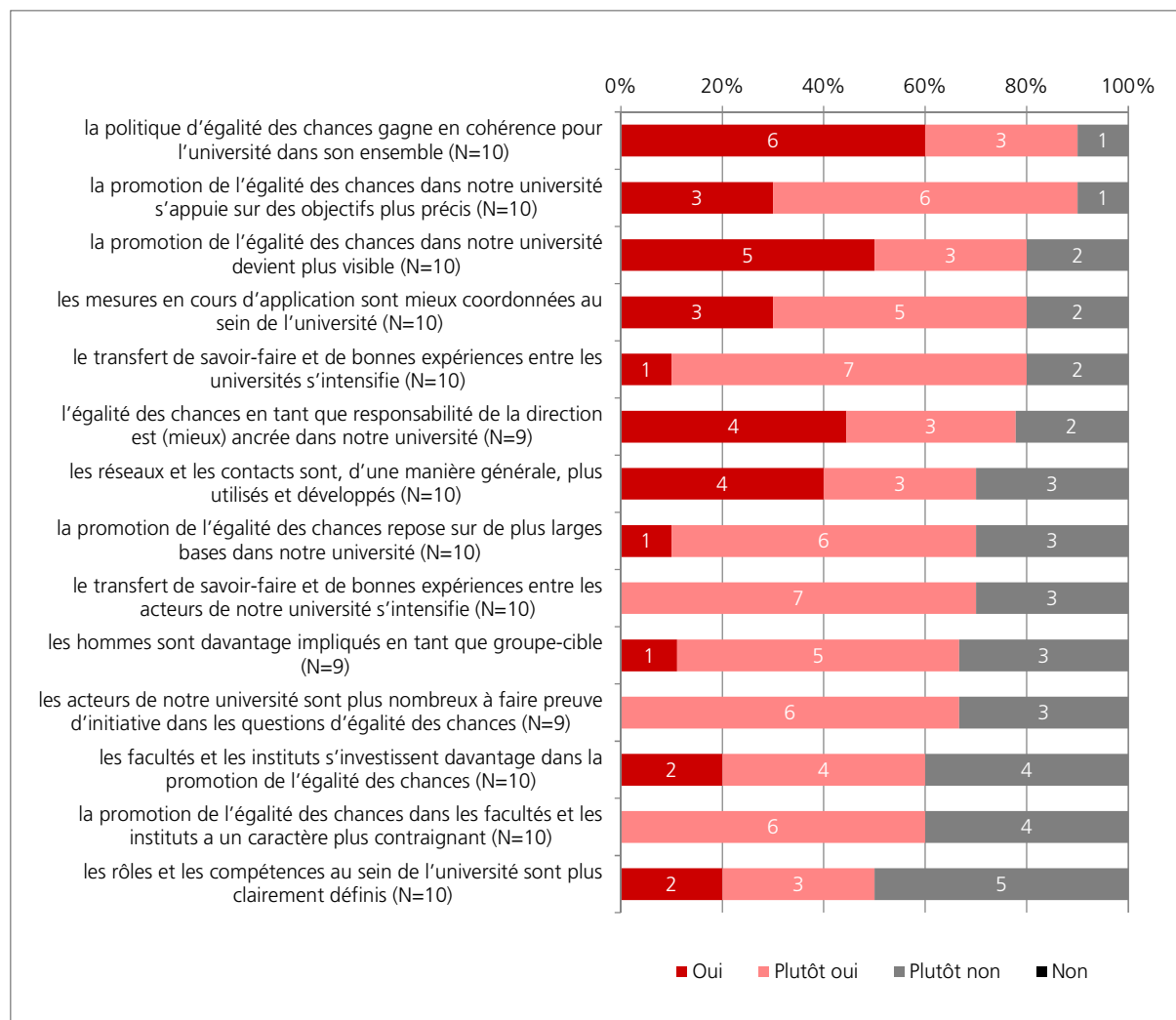
4.1 Bilan des résultats des Plans d'action

La **figure 11** énumère les propositions soumises aux universités à propos des conséquences des Plans d'actions. Toutes ces propositions étaient formulées de manière positive ; les universités pouvaient indiquer leur accord ou désaccord avec ces affirmations en répondant « oui », « plutôt oui », « plutôt non » ou « non », en portant leur jugement exclusivement sur les conséquences du Plan d'action et non sur l'état de la question de l'égalité des chances en général, conformément aux instructions données.

La figure 11 classe les affirmations selon le taux d'universités en accord avec elles – aucune des affirmations n'a été catégoriquement rejetée. Étant donné que les universités ne sont qu'au nombre de dix, les pourcentages doivent être interprétés avec précaution. Malgré cela, une tendance très claire se dessine. Le plus grand nombre d'université s'accorde sur la **cohérence de la promotion et de la politique de l'égalité dans leur ensemble** : elles ont gagné en logique, en clarté et en visibilité, sont dotées d'objectifs clairs, sont mieux intégrées parmi les responsabilités des instances de direction et sont dans l'ensemble de mieux en mieux coordonnées. Les affirmations correspondantes sont approuvées sans réserve par trois à six universités et ne sont remises partiellement en question que par une ou deux d'entre elles.

Les avis sont plus partagés s'agissant de **l'application des initiatives de promotion de l'égalité et de l'accueil qui leur est réservé**. Les universités sont moins nombreuses à estimer que les efforts en vue de l'égalité sont mieux accueillis, mieux ancrés dans les facultés et les instituts, touchent davantage les hommes ou peuvent compter en général sur l'initiative de davantage d'acteurs au sein de l'université : seules trois d'entre elles au maximum sont d'accord avec chacune de ces affirmations, tandis que trois à quatre doutent que le Plan d'action ait eu ce type d'effet (« plutôt non »). Il en va de même concernant l'échange interne de bonnes pratiques au sein de l'université et la clarté de la répartition des rôles et des compétences. Cela peut être dû entre autres au fait que les Plans d'action n'ont que deux ans d'existence et que les résultats sont plus rapides à obtenir dans le cadre du programme lui-même qu'au-delà de celui-ci sur la situation générale.

Figure 11 : réponses données face à la proposition « Grâce au Plan d'action... »

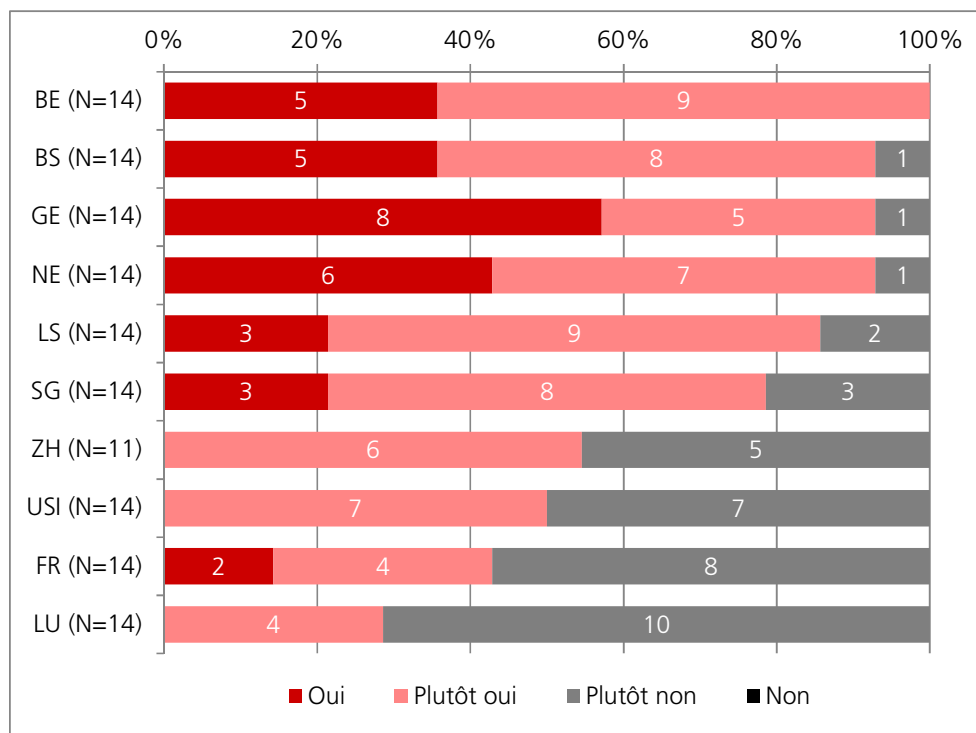


N : nombre d'universités ayant répondu à la question.

Source : rapports 2014 des universités (question Q1) ; analyse : BASS

Comme le montre la **Figure 12**, des **disparités** très nettes se dessinent également **entre les universités**. On distingue, d'un côté, celles qui se montrent partiellement ou entièrement d'accord avec toutes les propositions ou presque, et n'émettent donc quasiment aucun doute par rapport aux effets positifs du Plan d'action. De l'autre, on trouve les universités qui font état de réserves manifestes : celles-là ont choisi une réponse intermédiaire dans presque tous les cas et expriment ainsi davantage de doute quant à l'effet présumé de leur Plans d'action. Toutefois, en comparant ces réponses à l'estimation globale donnée du Plan d'action (cf. 4.2) et aux autres affirmations contenues dans les rapports, l'on constate que cette réserve ne veut pas forcément dire que les universités concernées ont une mauvaise expérience du Plan d'action ou se montrent sceptiques face à l'instrument lui-même. Elles peuvent, d'une part, faire preuve de retenue s'agissant d'évaluer l'efficacité du Plan d'action au bout de deux ans seulement. D'autre part, il est parfois possible de lire en filigrane que la situation de l'égalité des chances est déjà jugée positive et que les Plans d'action n'ont pas apporté grand'chose de nouveau.

Figure 12 : Ventilation des estimations des universités concernant les 14 propositions portant sur l'efficacité des Plans d'action (selon le taux de réponses positives ou partiellement positives)



N : nombre de propositions dont l'université concernée a évalué la véracité.
Sources : rapports 2014 des universités (question Q1) ; analyse : BASS

4.2 Conclusions des universités

Dans la conclusion finale des universités à l'issue de leur expérience actuelle des Plans d'actions, presque toutes se sont exprimées très positivement – et aucune d'entre elle ne tire de bilan négatif. Outre les effets déjà mentionnés en matière de visibilité, de transparence et de cohérence des initiatives de promotion de l'égalité, plusieurs universités citent les aspects suivants :

■ **une politique de l'égalité « sur mesure »** : les Plans d'actions permettent aux universités d'élaborer une politique en matière d'égalité répondant parfaitement à leurs particularités et promise à une meilleure efficacité (FR, GE, LS, LU) ;

■ **un meilleur accueil** : les Plans d'action étant mis sur pied à l'interne, souvent en partenariat avec les (vice-)rectorats ou les facultés, la promotion de l'égalité des chances a rencontré un meilleur accueil dans les universités (BE, GE, ZH) ;

■ **flexibilité** : quelques universités tout au moins insistent sur le gain de flexibilité réalisé avec les Plans d'actions, qui offrent la possibilité de réagir aux nouvelles évolutions et aux nouvelles tendances (LS et en partie ZH). D'autres estiment quant à elles ce potentiel encore partiellement inexploité (voir plus bas).

En outre, les universités étaient priées de mentionner expressément des faiblesses ou risques liés aux Plans d'action. Les points suivants ont été relevés :

■ **ancrage dans les facultés** : si l'institutionnalisation de l'égalité des chances au sein des facultés n'est pas forcément perçue comme un risque ou une faiblesse inhérente au Plan d'action, le défi majeur qu'elle représente est toutefois souligné. Les universités dont le Plan d'action place un accent particulier sur cet aspect en soulignent encore l'importance (BE) ou interprètent la lenteur avec laquelle les facultés approuvent le Plan d'action comme un indice de la nécessité de poursuivre l'utilisation de cet instrument (BS). L'*Université de Zurich*, dont le Plan d'action est constitué en majeure partie de projets issus des facultés,

ne peut encore en tirer de conclusion définitive sur ce point. D'un côté, l'université se dit convaincue qu'il s'agit du seul moyen de doter cet instrument du soutien nécessaire ; d'un autre côté, cela pose le problème de la manière dont on peut développer ces projets ou les résultats obtenus de manière à leur conférer un effet sur l'ensemble de l'université. Il est encore difficile de juger dans quelle mesure ces efforts porteront leurs fruits (cf. 3.1.3) ;

■ **une gestion trop rigide** : Certaines universités sont d'avis qu'il convient de ménager la possibilité de gérer les Plans d'action de façon dynamique, afin de réagir aux expériences réalisées au cours de leur mise en œuvre ou à des changements de situation (BS, USI). Quelques remarques soulignent que les sept domaines d'action prédéfinis constituent une contrainte qui contredit légèrement la logique interne du Plan d'action et oblige les universités à ventiler les mesures de manière parfois arbitraire (LU). Une université (ZH) souhaiterait en outre une réflexion sur le caractère adapté des différents domaines d'action pour la réalisation de l'objectif ultime du programme (à savoir un taux de femmes de 25% au sein du corps professoral).

■ **limitation dans le temps** : plusieurs universités émettent la crainte de voir la durée déterminée du Plan d'action ou du financement fédéral mettre fin brusquement à certains projets encore en phase de mise en œuvre fin 2016 (GE, LU, NE). Afin d'éviter une telle situation, l'*Université de Lucerne* utilise les fonds fédéraux avec parcimonie et ne lance que des projets dont elle juge vraisemblable la poursuite au-delà de 2016. L'*Université Genève* craint que le bon accueil dont jouit le Plan d'action au sein de l'université ne souffre aussi d'un retrait des financements fédéraux. Elle attribue une part cruciale du succès de son Plan d'action au fait que celui-ci relève en parallèle de trois instances (Bureau de l'égalité, Rectorat et institutions universitaires nationales) ;

■ **coordination avec d'autres plans des universités** : L'*Université de Fribourg* estime qu'il serait possible d'améliorer le Plan d'action en le rendant plus conciliable avec les autres types de planification des instituts, des facultés, et de l'université. Dans l'idéal, il conviendrait de l'intégrer dans la planification pluriannuelle de l'université.

■ **Élargissement du concept de l'égalité des chances à la gestion de la diversité** : L'*Université de Saint-Gall* estime trop étroit le champ d'application du Plan d'action, centré sur l'intégration de la question de genre dans l'ensemble de ses pratiques. Elle estime nécessaire d'adjoindre à la politique de l'égalité un volet exhaustif de gestion de la diversité afin de la rendre véritablement efficace, en favorisant notamment la paternité active et en abordant le problème dans le contexte de la diversité ethnique, sexuelle, religieuse et médicale.

■ **concept d'évolution culturelle et structurelle** : L'*Université de Zurich* remarque que l'objectif d'entamer grâce aux Plans d'action un changement culturel et structurel n'est pas défini de manière assez claire et fonctionnelle. Elle souhaiterait une définition a minima qui pourrait également tenir lieu de noyau central du Programme CUS P-4. Dans le cadre de ses propres projets, elle réfléchit aux critères possible de réussite à l'aune desquels repérer et mesurer, le cas échéant, un changement culturel et structurel.

■ **portée limitée** : L'*Université de Lausanne* doute qu'il soit possible d'atténuer durablement à l'aide des Plans d'action les incertitudes et les risques auxquels sont exposées principalement les carrières des femmes. Cela nécessite à ses yeux des discussions plus larges et des mesures supplémentaires qui sont du ressort d'autres niveaux d'autorité.