

Plan d'actions de l'Université de Neuchâtel pour
la réalisation de l'égalité des chances entre
femmes et hommes
2013 – 2016

Septembre 2012

INTRODUCTION	3
ETAT DES LIEUX	4
CURSUS HISTORIQUE	4
POSITIONNEMENT DU SERVICE ÉGALITÉ DES CHANCES AU SEIN DE L'UNINE	5
COMMISSION ÉGALITÉ	5
STATISTIQUES	5
NOMBRE DE PROFESSEURES ET DE FEMMES DANS LES ORGANES DÉCISIONNELS	6
ACTIONS ET MESURES POUR LA PÉRIODE 2013-2016	10
DOMAINE 1 : ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES	10
DOMAINE 2 : AUGMENTATION DU NOMBRE DE FEMMES DANS LE CORPS PROFESSORAL	12
DOMAINE 3 : MESURES DANS LE DOMAINE DE LA PROMOTION DE LA RELÈVE	13
DOMAINE 4 : ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE	15
ANNEXES	17
ANNEXE 1 : POSITIONNEMENT DU SERVICE ÉGALITÉ DANS L'ORGANIGRAMME UNINE	18
ANNEXE 3 : STATISTIQUES DE CHAQUE DOMAINE EN 2010	20
ANNEXE 4 : LES PROJETS DE COOPÉRATION BULA	22
ANNEXE 5 : RAPPORT QUESTIONNAIRE ÉQUILIBRE	25

Introduction

Le *Plan d'actions* de l'Université de Neuchâtel (ci-après : l'UniNE) pour l'égalité entre femmes et hommes pour la période 2013-2016 (ci-après : PA) répond au mandat donné par la Conférence des recteurs des universités suisses (CRUS) et la Conférence universitaire suisse (CUS) le 2 juillet 2012. Pour sa rédaction, le rectorat a été soutenu par le service de l'égalité des chances (ci-après : le service) et par la Commission égalité.

Les actions détaillées dans le présent PA se situent dans la continuité et le renforcement des mesures déjà ébauchées lors des trois phases précédentes du Programme fédéral « *Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités* » (2000–2003, 2004–2007 et 2008–2011/12).

Avec 26% de professeures, l'UniNE dépasse la moyenne nationale. Cependant, elle est encore loin d'avoir atteint l'égalité entre femmes et hommes. C'est la raison pour laquelle elle poursuivra ses actions dans ce domaine en se concentrant principalement sur les quatre domaines suivants :

- ancrage institutionnel de l'égalité des chances
- augmentation du nombre de professeures
- promotion de la relève académique
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Work Life Balance).

Ancrage institutionnel de l'égalité des chances

L'UniNE prévoit l'intégration transversale de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les organes universitaires et la collaboration intra-universitaire pour parvenir à l'égalité. Les mesures à entreprendre sont en particulier l'amélioration de :

- l'intégration et de la visibilité du service au sein de l'UniNE
- la collaboration entre le rectorat et le service, en particulier avec la vice-rectrice en charge de la recherche et de la qualité pour le soutien à la relève académique
- la collaboration entre les facultés et le service notamment au travers de l'implication de la commission égalité.

Augmentation du nombre de professeures et promotion de la relève académique

L'UniNE poursuivra sa stratégie visant à augmenter le nombre de femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction en soutenant la relève féminine (approche ascendante). Cette stratégie de soutien se focalise en particulier sur le passage entre le master et le doctorat et entre le doctorat et le professorat.

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

L'UniNE dépend de plus en plus de la disponibilité d'hommes et de femmes qui cherchent à concilier différentes attentes : vie professionnelle, vie familiale, vie privée. La promotion de cet équilibre vise à améliorer l'efficacité et l'engagement professionnels qui seront à l'image de la satisfaction professionnelle et personnelle. Plusieurs mesures ont été conduites, avec un vif succès parmi la communauté universitaire. Certaines d'entre elles ont été pérennisées et des nouvelles mesures sont prévues pour la période 2013-2016.

Etat des lieux

Cursus historique

- Avant l'entrée en vigueur du Programme fédéral égalité des chances, la déléguée du rectorat aux questions féminines se charge de participer aux réflexions fédérales.
- En **2000**, l'Université engage sa première déléguée à l'égalité des chances (à 50%, puis à 80%).
- En **2003**, une collaboratrice administrative est engagée (à 40%).
- En **2004**, le bureau de l'égalité des chances devient un service. Ce service est rattaché aux ressources humaines.
- En **2005**, la commission égalité est constituée.
- En **2006**, une nouvelle déléguée à l'égalité entre en fonction (à 50%).
- En **2008**, le service de l'égalité des chances est rattaché au secrétariat général.
- En **2011**, la déléguée actuelle (à 60%) reprend la direction du service et développe les projets lancés par ses prédécesseuses.

Projets développés par le service de l'égalité des chances

- 2000 Participation au projet de coopération interuniversitaire "**Réseau Romand de Mentoring pour femmes**" (cf. annexe 4).
- 2001 Ouverture de la **crèche universitaire** "Vanille-Fraise" destinée aux enfants des membres de la communauté universitaire, initiée par le service et pérennisée depuis au sein de l'Université (budget communal).
- 2004 Participation au projet de coopération interuniversitaire "**REGARD**" (cf. annexe 4).
- 2006 Lancement des "**camps enfants**" proposés aux parents de la communauté universitaire – prise en charge des enfants de 8h à 17h une à deux semaines pendant la période des vacances scolaires. Au total, quatre à cinq camps sont organisés par année. L'Université envisage une optimisation constante de l'offre et sa pérennisation.
- 2008
- Création du "**Subside tremplin**" et de la "**Subvention égalité**" – le but des subsides est de donner des outils individuels pour étoffer les dossiers scientifiques des femmes du corps intermédiaire. Le "Subside tremplin", prévu sous forme de décharge à 50% pendant six mois, permet aux candidates de se décharger de leurs tâches d'enseignement, d'encadrement et administratives afin de se consacrer essentiellement à leur recherche, alors que la "Subvention égalité" finance des projets scientifiques.
 - Participation au projet de coopération interuniversitaire "**StartingDoc**" (cf. annexe 4).
- 2009 Collaboration avec la Croix-Rouge pour offrir des "**bons de garde**" – l'Université octroie aux parents de la communauté universitaire des heures de garde d'enfant à domicile organisées par la Croix-Rouge lorsque leurs enfants sont malades, ils sont eux-mêmes malades, leur service de garde est momentanément indisponible ou ils ont un imprévu professionnel. Ce projet a été pérennisé en 2010.
- 2010
- Participation au "programme DCC" - soutien aux carrières académiques duales.
 - Ouverture du "**Welcome Desk**" – bureau d'accueil pour les chercheur-e-s venant de l'étranger.

- Création et coordination du projet de coopération interuniversitaire "**Portail relève académique**" (cf. annexe 4).

2011 Création du "**Forum relève académique**" en lien avec le Portail (cf. annexe 4).

2012 Création du réseau "BABYSITAIRE" – réseau de **baby-sitting** mettant en contact les parents de la communauté universitaire et les étudiant-e-s formé-e-s pour la garde d'enfants à domicile.

Positionnement du service égalité des chances au sein de l'UniNE

Les objectifs et le financement du service pour les années 2000 à 2012 correspondent à ce qui est requis par le Programme fédéral égalité des chances.

En **2008**, l'UniNE a commencé à contribuer financièrement au développement de l'égalité des chances par le financement de 50% du « Subside Tremplin ».

Les projets d'encouragement à la carrière académique mis en place par le service remportent un vif succès auprès de la relève féminine. Cette réussite est corroborée par le pourcentage de professeures présentes à l'UniNE. Ce pourcentage dépasse la moyenne nationale.

Les « camps enfants »¹ et autres activités organisées pour les enfants des familles de la communauté universitaire révèlent un fort taux de fréquentation et remportent un vif succès.

Malgré les bons résultats obtenus, la promotion de l'égalité des chances est encore trop souvent perçue comme un objectif étranger à l'enseignement et à la recherche. Le but de ces quatre prochaines années sera de modifier cette perception et d'optimiser la coopération entre le rectorat, les facultés et les divers services pour éviter la perte des talents et du potentiel des femmes, qui sont indispensables à l'UniNE.

Commission égalité

La Commission égalité participe à la réflexion sur la politique d'égalité entre les femmes et les hommes et à son développement au niveau de l'enseignement, de la recherche, de l'administration et de la gestion du personnel.

Elle est composée de membres du corps professoral qui représentent chacun une faculté, d'un membre du corps intermédiaire, d'un membre du personnel administratif et technique et d'un-e étudiant-e.

La Commission se rencontre au moins deux fois par année.

Depuis 2011, le travail de la Commission est soutenu par des sous-groupes de travail formés de membres de la Commission et de participant-e-s externes concerné-e-s par la thématique traitée.

Statistiques

Indicateurs utilisés

Les données utilisées pour cette analyse se basent sur les mêmes indicateurs que ceux utilisés par l'Office fédéral de la statistique (ci-après : OFS) dans l'étude « Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses : Indicateurs sur les différences entre les sexes » (de Emanuel von Erlach

¹ Entre octobre 2006 et juillet 2012, dix-huit camps sportifs et huit camps culturels ont été organisés. Au total ce sont 419 enfants qui y ont participé. Les parents de ces enfants se répartissent ainsi : 38% font partie du corps académique, 29% font partie du corps étudiant et 33% font partie du personnel administratif.

et Juan Segura, éditée par l'Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2011). Cette approche facilite la comparaison entre les universités. Une comparaison entre la situation actuelle de l'UniNE avec toutes les autres universités permet de clarifier le positionnement de l'UniNE dans un contexte national.

Les domaines d'études² correspondent au Système d'information universitaire suisse (ci-après : SIUS) et les niveaux d'études correspondent aux niveaux utilisés par l'OFS. Les niveaux sont les suivants :

- Etudiant-e-s (entrée aux niveaux bachelor/licence/diplôme et diplôme aux niveaux master/licence/diplôme)
- Doctorant-e-s (entrée et diplôme)
- PostDoc/MA/MER
- Professeur-e-s ordinaires.

Le niveau de professeur-e assistant-e est traité séparément.

Nombre de professeures et de femmes dans les organes décisionnels

L'UniNE compte actuellement³ 26% de femmes parmi les professeur-e-s ordinaires / extraordinaires / assistant-e-s, 25% de femmes dans les organes décisionnels (rectorat et décanats) et 37% de femmes dans les postes de responsable de service (personnel administratif, technique et bibliothécaire).

L'Université de Neuchâtel est la seule université en Suisse ayant une rectrice.

La proportion de femmes dans les organes décisionnels fluctue d'un domaine à l'autre. Par exemple, le décanat de la Faculté des lettres et des sciences humaines regroupe trois hommes et une femme (proportion de femmes = 25%). Alors que le décanat de la Faculté de droit regroupe deux hommes et une femme (proportion de femmes = 33.3%).

L'UniNE n'a pas toujours compté 26% de femmes dans le corps professoral. Il y a eu dans cette dernière décennie notamment une évolution de la proportion de femmes professeures. Cette évolution peut s'expliquer en partie par la mise en place des différents projets du service (cités précédemment). Pour évaluer l'impact de ces projets, nous présentons ici des diagrammes « *leaky pipeline* »⁴.

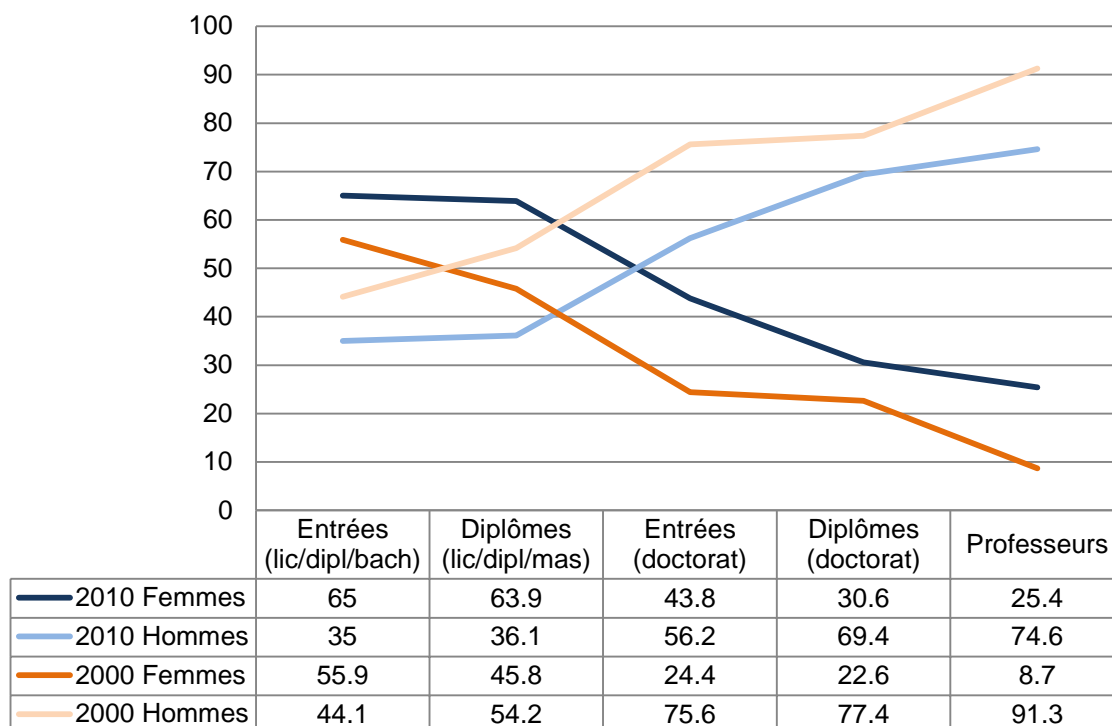
Le premier diagramme « *leaky pipeline* » compare la situation des femmes en 2000 et leur situation en 2010.

² Les sept domaines sont : Sciences humaines et sociales, Sciences économiques, Droit, Sciences exactes et naturelles, Médecine et pharmacie, Sciences technique et interdisciplinaire et autres cf. Emanuel von Erlach, Juan Segura, 2011, « Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses », page 58.

³ Données du 1er août 2012 (cf. annexe 2).

⁴ Le diagramme « *leaky pipeline* » – ou « tuyau percé » – présente la disparition progressive des femmes dans l'avancement des échelons académiques.

Tableau 1: Leaky pipeline Unine 2000 et 2010



Ce diagramme démontre que la proportion de femmes inscrites au doctorat a pratiquement doublé et la proportion de femmes passées du doctorat au professorat a plus que doublé. Cependant il faut noter que le pourcentage des entrées est plus élevé que celui des diplômés à cause de l'augmentation des effectifs⁵. Il ne s'agit pas d'une perte de femmes entre le début du doctorat et la fin du doctorat.

Bien que légers, les moments-clés de « perte » restent en 2010 les mêmes qu'en 2000. La première « perte » de femmes a lieu à l'entrée au doctorat et la deuxième a lieu lors du passage du doctorat au professorat.

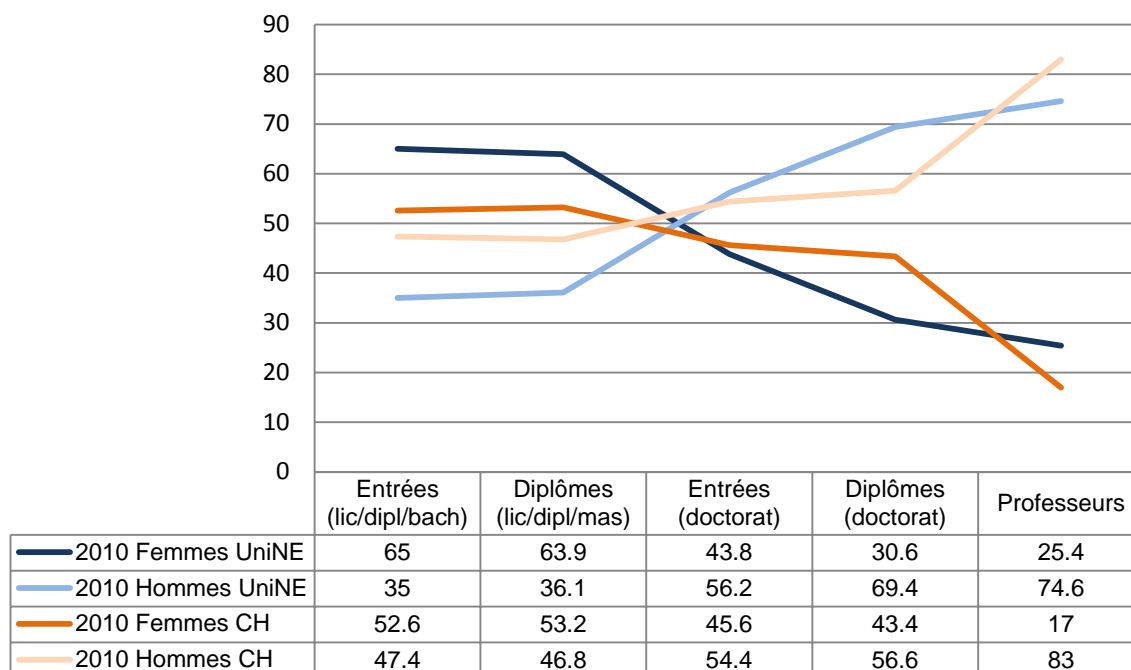
De ce bilan, nous établissons que :

- les femmes doivent être encouragées à commencer une thèse de doctorat
- le soutien à la relève académique est fondamental pour augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral.

Le deuxième diagramme « *leaky pipeline* » compare l'UniNE avec la moyenne suisse.

⁵ Par exemple, entre 2008 et 2012, le nombre d'étudiants a progressé de 651 (soit +17.5%), le nombre de titres délivrés de 159 (soit +20.4%).

Tableau 2 : Leaky pipeline Unine et Suisse (2010)



Ce diagramme démontre une moindre « perte » des carrières féminines entre la fin du doctorat et le professorat au sein de l'UniNE par rapport à la moyenne nationale.

L'UniNE présente un taux d'étudiantes (65%) notablement plus élevé que la moyenne suisse (52.6%). Cela s'explique principalement par la forte présence d'étudiantes dans la Faculté des lettres et sciences humaines (73%), qui est par ailleurs la plus grande faculté de l'UniNE, la Faculté de droit (65%) et la Faculté des sciences (57%). Seule la Faculté des Sciences économiques présente un faible taux d'étudiantes (36%).

La proportion de doctorantes à l'UniNE est inférieure à la moyenne nationale.

En revanche, la présence féminine est plus élevée lors du passage du doctorat au professorat.

De ce bilan, nous confirmons qu'un soutien aux étudiantes est nécessaire lors du passage du master au doctorat, autant que pendant et après le doctorat.

Les constats qui précèdent encouragent l'UniNE à intensifier le suivi des carrières de la relève féminine. La nouvelle restructuration du rectorat pour la période allant de 2013 à 2016 a mis en valeur le travail de la vice-rectrice en charge de la Qualité et de la Recherche pour la relève académique. Cette nouvelle fonction permettra d'intensifier la collaboration entre le rectorat et le service en termes de suivi des doctorant-e-s. En particulier, une analyse « genrée » du taux de réussite global et par faculté ainsi que d'autres données comme l'analyse « genrée » du temps partiel parmi les doctorant-e-s, pourront mieux expliquer cette phase-clé de la carrière académique.

Bien que le poste de professeur-e assistant-e soit inscrit dans la loi depuis 1996 (Loi sur l'UniNE (LU) du 26 juin 1996 abrogée par la Loi sur l'UniNE (LU) du 5 novembre 2002), cette loi n'a été appliquée que récemment. Cela explique le taux relativement bas du nombre de professeur-e-s assistant-e-s. A cause de la faible représentativité, ce poste n'a pas été inséré dans les diagrammes « *leaky pipeline* » présentés ci-dessus. Néanmoins, les chiffres d'août 2012 démontrent une bonne représentation des femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s et de plus, dans le

souci d'optimiser la continuité des carrières de la relève, le rectorat a entamé une réflexion sur des mesures visant à augmenter le nombre de postes des professeur-e-s assistant-e-s au sein de l'UniNE.

Tableau 3 : Pourcentage des hommes et femmes parmi les professeur-e-s assistant-e-s

	Lettres	Sc. éco.	Droit	Sciences	UniNE
Femmes	3 (75%)	0	1 (100%)	1 (50%)	5 (71%)
Hommes	1 (25%)	0	0	1 (50%)	2 (29%)
Total	4	0	1	2	7

Actions et mesures pour la période 2013-2016

L'UniNE souhaite non seulement développer et pérenniser les projets existants, mais aussi les compléter avec de nouvelles mesures. Ces mesures suivront le cadre proposé par la CRUS, sauf pour ce qui concerne le domaine « 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 (MINT) », car les filières MINT ne sont pas significativement présentes dans l'UniNE. Par contre, dans une deuxième phase, il est envisageable de prendre des mesures afin d'augmenter le sexe sous-représenté (dans ce cas les hommes) en particulier dans la Faculté des lettres et sciences humaines.

Continuation des actions et mesures prises depuis 2000
Nouvelles actions et mesures à prendre en 2013-2016

Domaine 1 : Ancrage institutionnel de l'égalité des chances

L'objectif principal de l'UniNE est l'intégration transversale de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les organes universitaires et la collaboration intra-universitaire pour parvenir à l'égalité.

Action	Objectifs	Mesures	Calendrier
Gender monitoring	Le suivi des statistiques permet d'avoir un état des lieux actualisé ainsi qu'un regard sur les effets des mesures entreprises.	Le gender monitoring de l'UniNE sera intégré au rapport (reporting) pour la coordination du Programme fédéral égalité des chances. Le monitoring se base sur l'analyse faite pour l'état des lieux du PA. En particulier : suivi des statistiques, des fluctuations de professeur-e-s ordinaires et professeur-e-s assistant-e-s, des doctorant-e-s et du « <i>leaky pipeline</i> » de chaque faculté et l'UniNE dans son ensemble.	Bisannuel (fin 2014 et fin 2016)

	Le suivi du nombre de professeures permet d'observer de plus près la nomination des nouveaux membres du corps professoral et d'augmenter leur nombre.	Pour compléter le monitoring bisannuel, le 1er septembre de chaque année, le service mettra à disposition de la rectrice les chiffres et les diagrammes « leaky pipeline » de chaque faculté. Cela accompagnera le recensement annuel des professeur-e-s sortant-e-s, ainsi que le recensement annuel des femmes professeures entrant et sortant.	Annuel (1er sept.)
Ancrage du service		Le service sera composé d'une déléguée avec un taux d'activité de 60% et d'une collaboratrice administrative à 40%.	
Visibilité	Une meilleure intégration et visibilité du service au sein de l'UniNE, soutenue par la direction.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publication d'une brochure (électronique et papier) avec une présentation des projets égalité. 2. Présentation aux conseils de Faculté (une fois par année) : <ul style="list-style-type: none"> • des raisons pour lesquelles il est nécessaire d'avoir un service égalité • des projets en cours et des buts atteints • des personnes de référence dans chaque faculté (Commission égalité). 3. Contact entre les adjoint-e-s des doyen-ne-s des facultés et le service. Les buts sont la création d'un lien entre les facultés et le service et l'amélioration du passage de l'information entre le service et les facultés et vice versa. Plus précisément le service peut présenter ses projets et les adjoint-e-s peuvent sensibiliser le service sur les spécificités propres aux facultés. 	<p>1. 2013</p> <p>2. Annuel</p> <p>3. Annuel</p>
Interaction avec les Etudes Genre	La création d'un lien constructif entre la théorie et la pratique.	Le/la maître d'enseignement en Etudes Genre participe aux séances de la Commission égalité et le service égalité participe à la réalisation du CAS (Certificate of Advanced Studies) « Entreprises et Egalité – Outils pour améliorer l'efficience ».	Continu

Domaine 2 : Augmentation du nombre de femmes dans le corps professoral

Action	Objectifs	Mesures	Calendrier
Liste de recommandations	Sensibilisation des commissions de nomination lors du recrutement des nouveaux membres du corps professoral.	Une liste de recommandations sera établie par la Commission égalité et sera mise à disposition des membres de la Commission de nomination pour assurer une procédure égalitaire.	Fin 2013

Domaine 3 : Mesures dans le domaine de la promotion de la relève

Les buts principaux sont d'accroître le nombre de doctorantes (passage du master au doctorat) et d'intensifier le soutien dont elles bénéficient pour qu'elles terminent leur doctorat.

Action	Objectifs	Mesures	Calendrier
Subsides individuels	Soutien ciblé pour la relève académique féminine.	Le « Subside tremplin » et la « Subvention égalité » (cf. description ci-dessus) seront maintenus.	Continu
Collaboration inter universitaire	Collaboration avec la BuLa.	En matière de soutien à la relève académique, la présence du service au sein de la BuLa ⁶ a montré des résultats positifs tout au long de ces dix dernières années. L'UniNE maintiendra cette fructueuse coopération avec les projets visant à favoriser l'encadrement et l'intégration de la relève féminine « Réseau romand de Mentoring », « StartingDoc » et « REGARD » et conservera la coordination du projet « Portail relève académique ».	Continu
Interaction avec la direction	Une collaboration plus étroite entre la direction et le service, en particulier avec la vice-rectrice en charge de la relève académique.	MONITORING : collaboration avec la vice-rectrice en charge de la relève académique pour le soutien aux doctorantes et pour la mise en place d'un suivi statistique et un monitoring de la relève académique. SOUTIEN PERSONNEL : échanges entre la relève académique féminine et la déléguée du service et/ou la vice-rectrice en charge de la relève et/ou les professeures et/ou les membres de la Commission égalité pour cibler les besoins et problématiques (p.ex. sous forme d'ateliers avec modération pendant la pause de midi – deux heures environ). Ces rencontres seront aussi un outil pour promouvoir les projets existants auprès des doctorantes.	Fin 2013 Annuel

⁶ Bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine.

Collaboration avec les facultés	La participation des facultés par le biais de la Commission égalité permettrait notamment de mettre en place des mesures ciblées en tenant compte des spécificités propres à chaque faculté/institut.	<p>PASSAGE DU MASTER AU DOCTORAT : avec la création de sous-groupes de travail de la Commission égalité pour traiter de thématiques spécifiques, le service et les facultés peuvent développer des projets pour encourager les étudiantes à débiter un doctorat.</p> <p>SOUTIEN DE LA RELEVÉ FEMININE : suite aux échanges avec la relève et donc à la détermination des besoins (cf. ci-dessus « soutien personnel »), la Commission égalité établira des nouveaux projets ou de nouvelles démarches, tels que la sensibilisation des directeurs/trices de thèses de doctorat à la question de l'égalité des chances.</p>	<p>Fin 2014</p> <p>Fin 2014</p>
	Un suivi des facultés présentant une différence entre le nombre de doctorants et le nombre de doctorantes.	Les efforts et le soutien seront renforcés avec les facultés qui présentent une différence conséquente entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes à partir du niveau doctoral. A cet effet, les diagrammes « <i>leaky pipeline</i> » de chaque faculté seront annuellement mis à jour et discutés au sein de la Commission égalité.	Continu
	Insertion professionnelle	Un soutien pour l'insertion professionnelle de la relève académique féminine.	Collaboration avec le <i>career center UniNE</i> et éventuellement sous-traitance avec d'autres associations pour soutenir l'insertion des femmes dans le monde professionnel. Sensibilisation des doctorantes aux compétences transversales (CUSO et UniNE) pour se préparer à une carrière autre que la carrière académique et coordination du projet « Portail relève académique ».

Domaine 4 : Equilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

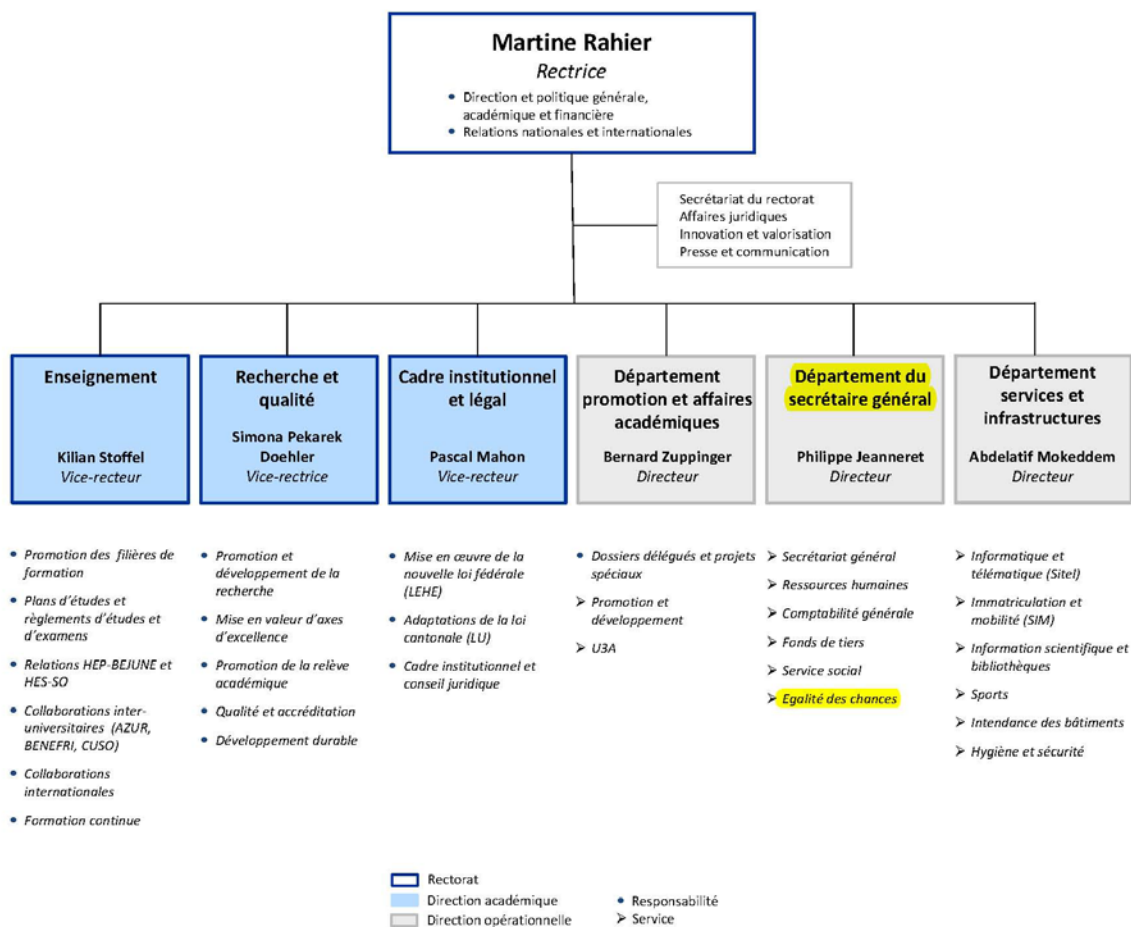
L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée représente à l'avenir un enjeu majeur pour garantir la présence à l'UniNE d'un personnel motivé et hautement qualifié. Pour soutenir les employé-e-s à trouver un équilibre, l'UniNE met à disposition une large palette de projets. Le développement des offres pour optimiser l'équilibre parmi la communauté universitaire permet en même temps d'augmenter la visibilité du service, puisque les projets concernent tous les parents, tant les hommes que les femmes. Pour mieux cibler les besoins, un questionnaire a été établi au printemps 2012 (cf. annexe 5) et un autre pourrait être envisagé pour le printemps 2016. Les thématiques traitées dans ce questionnaire sont l'organisation des charges familiales et la flexibilité au travail.

Action	Objectifs	Mesures	Calendrier
Soutien pour la garde des enfants	Camps enfants : pour résoudre le problème que de nombreux parents rencontrent pour la garde de leurs enfants pendant les vacances scolaires.	Prise en charge des enfants de 8h à 17h une à deux semaines pendant la période des vacances scolaires. En total quatre à cinq camps par année sont organisés. Les camps connaissent un vif succès auprès de la communauté universitaire. L'UniNE envisage une amélioration constante de l'offre et sa pérennisation.	Continu
	Bon de garde Croix-Rouge : pour soutenir les parents notamment en cas de maladie chez leurs enfants à pouvoir se rendre au travail.	L'UniNE octroie aux parents de la communauté universitaire des heures de garde d'enfant à domicile organisées par la Croix-Rouge lorsque leurs enfants sont malades, ils sont eux-mêmes malades, leur service de garde est momentanément indisponible ou ils ont un imprévu professionnel. Ce projet a été pérennisé en 2010.	Continu
	Crèche universitaire.	La crèche Vanille-Fraise, ouverte depuis janvier 2002, est entrée dans le plan de planification cantonale en janvier 2004. Dès lors, elle bénéficie du soutien des communes du canton de Neuchâtel.	Continu
	BABYSITAIRE : Réseau de baby-sitting de la communauté universitaire.	L'UniNE offre un cadre pour la mise en place d'un réseau « BABYSITAIRE » mettant en contact les parents de la communauté universitaire ayant besoin des services d'un-e baby-sitter et les étudiant-e-s de l'UniNE formé-e-s à la garde d'enfant à domicile.	Continu

Politique universitaire sensible à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée	Outils visant un soutien dans l'organisation individuelle de l'équilibre.	Grâce au questionnaire sur l'équilibre diffusé au printemps 2012, des projets pourront être lancés sur la base du résultat du questionnaire (cf. annexe 5), telle que la mise à disposition d'outils pour examiner et améliorer son propre équilibre : des modèles pour faire le travail soi-même, des cours et des ateliers.	Fin 2014
Protection des contrats en cas de maternité	Communication claire sur une possible prolongation de la durée des contrats en cas de congé maternité pour le corps intermédiaire.	Le rectorat a décidé de tenir compte de la pratique dans les autres universités et d'entrer en matière pour prolonger la durée des contrats sur fonds d'Etat des professeures assistantes, des maîtres assistantes et des maîtres en enseignement et recherches et assistantes (un semestre). L'objectif est d'encourager la relève académique.	Juin 2013
Brochure parents	Amélioration de la communication des informations liées à la maternité et aux tâches familiales.	Pour accompagner et soutenir les futurs parents dans les démarches administratives ainsi que pour répondre à leurs questions, le service des Ressources humaines et le service préparent une « brochure parents ».	Juin 2013
Locaux d'allaitement/multifonctions	La mise à disposition d'infrastructures soutient l'équilibre et donne une image positive à l'ensemble de la communauté universitaire.	Création de trois locaux « multifonctions » dans les trois bâtiments principaux de l'UniNE. Ces locaux serviront, d'une part, de salles de repos pour tous les collaborateurs/trices de l'UniNE en cas de malaise, de maladie ou de surmenage. D'autre part, ils serviront aussi de salles de repos pour les collaboratrices enceintes et de lieu d'allaitement pour les collaboratrices qui allaitent.	Juin 2013

Annexes

Annexe 1 : Positionnement du service égalité dans l'organigramme UniNE



Annexe 2 : Statistiques des professeur-e-s par faculté

Tableau 4 : Nombre des professeur-e-s dans la Faculté de **Droit** par sexe et type de fond

	Prof. assistant-e	Prof. extra ordinaire	Prof. ordinaire	Total
Fond	Tiers	Etat	Etat	
Femmes	1	3	1	5
Hommes	0	12	6	18
% femmes	100%	20%	14.3%	21.7%

Tableau 5 : Nombre des professeur-e-s dans la Faculté de **Lettres et sciences humaines** par sexe et type de fond

	Prof. assistant-e	Prof. assistant-e	Prof. extra ordinaire	Prof. ordinaire	Total
Fond	Tiers	Etat	Etat	Etat	
Femmes	3	3	0	11	17
Hommes	0	1	1	28	30
% femmes	100%	75%	0%	28%	36.2

Tableau 6 : Nombre des professeur-e-s dans la Faculté de **Théologie** par sexe et type de fond

	Prof. assistant-e	Prof. extra ordinaire	Prof. ordinaire	Total
Fond		Etat		
Femmes	0	1	0	1
Hommes	0	2	0	2
% femmes		33%		33.3%

Tableau 7 : Nombre des professeur-e-s dans la Faculté de **Sciences** par sexe et type de fond

	Prof. assistant-e	Prof. assistant-e	Prof. ordinaire	Total
Fond	Tiers	Etat		
Femmes	1	1	1	3
Hommes	0	1	23	24
% femmes	100%	50%	4%	11.1%

Tableau 8 : Nombre des professeur-e-s dans la Faculté de **Sciences économique** par sexe et type de fond

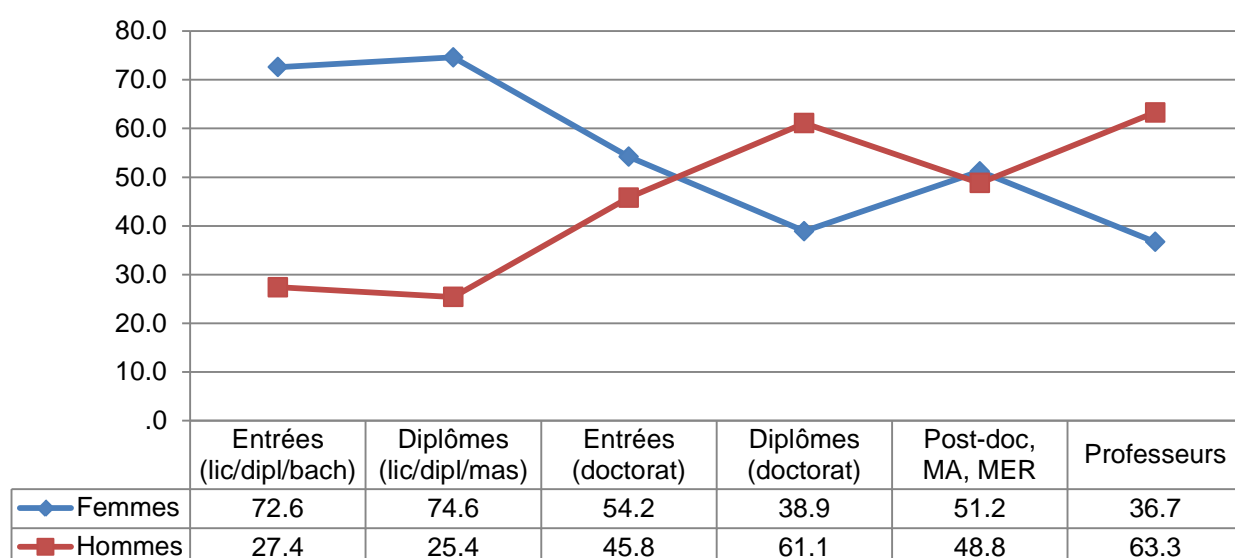
	Prof. assistant-e	Prof. extra ordinaire	Prof. ordinaire	Total
Fond		Etat	Etat	
Femmes	0	2	3	5
Hommes	0	1	12	13
% femmes		67%	20%	27.8%

Annexe 3 : Statistiques de chaque domaine en 2010

Afin d'évaluer le pourcentage des pertes dans l'avancement des carrières féminines, un niveau intermédiaire (PostDoc, maître assistant-e (MA) et maître d'enseignement et de recherches (MER)) a été rajouté entre le doctorat et le professorat.

Diagramme « *leaky pipeline* » pour le domaine SIUS Sciences humaines et sociales qui englobe le plus grand nombre d'étudiantes

Tableau 9: Leaky pipeline 2010 domaine SIUS sc. humaines + sociales



% et chiffres	Entrées (lic/dipl/bach)	Diplômes (lic/dipl/mas)	Entrées (doctorat)	Diplômes (doctorat)	Post-doc, MA, MER	Prof. Assist.	Professorat
Femmes	72.6%	74.6%	54.2%	38.9%	51.2%	56.5%	36.7%
Hommes	27.4%	25.4%	45.8%	61.1%	48.8%	43.5%	63.3%
Nombre	394.0	202.0	13	18.0	14.3	6.9	51

Statistiques du domaine SIUS Droit

% et chiffres	Entrées (lic/dipl/bach)	Diplômes (lic/dipl/mas)	Entrées (doctorat)	Diplômes (doctorat)	Post-doc, MA, MER	Prof. Assist.	Professorat
Femmes	65.1%	67.2%	35.7%	37.5%	.	100.0%	18.2%
Hommes	34.9%	32.8%	64.3%	62.5%	.	.	81.8%
Nombre	201.0	67.0	8	8.0	0.0	1.0	14.28

Statistiques du domaine SIUS Sciences exactes et naturelles

% et nombre	Entrées (lic/dipl/bach)	Diplômes (lic/dipl/mas)	Entrées (doc- torat)	Diplômes (doctorat)	Post-doc, MA, MER	Prof. Assist.	Professorat
Femmes	56.8%	55.3%	36.7%	29.4%	29.8%	66.7%	13.8%
Hommes	43.2%	44.7%	63.3%	70.6%	70.2%	33.3%	86.2%
Nombre	116.0	76.0	15	17.0	37.3	3.0	25.35

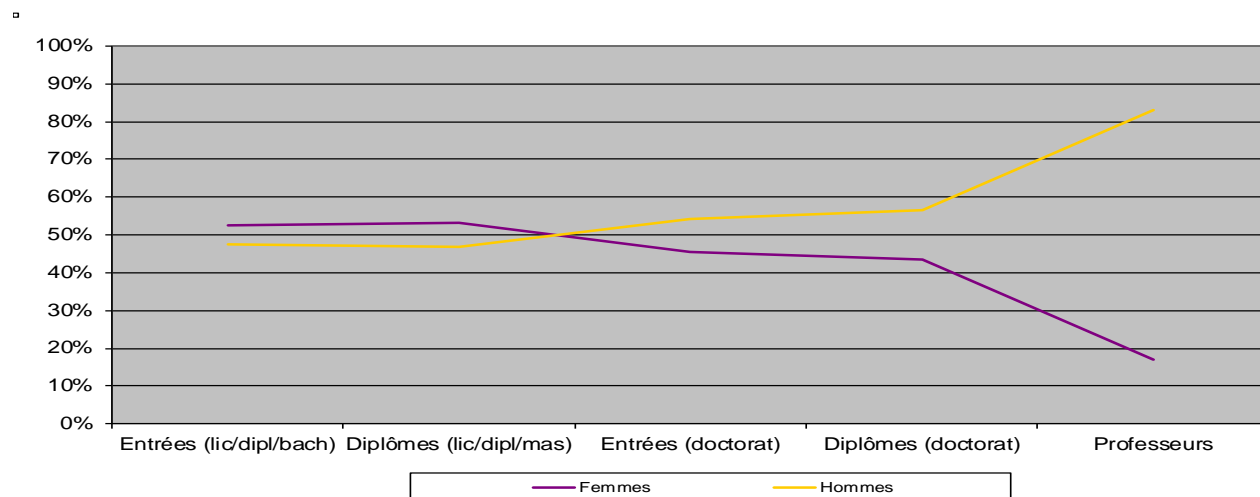
Statistiques du domaine SIUS Sciences économiques

% et nombre	Entrées (lic/dipl/bach)	Diplômes (lic/dipl/mas)	Entrées (doc- torat)	Diplômes (doctorat)	Post-doc, MA, MER	Prof. Assist.	Professorat
Femmes	36.0%	32.7%	50.0%	.	7.1%	.	9.1%
Hommes	64.0%	67.3%	50.0%	.	92.9%	.	90.9%
Nombre	86.0	55.0	4	0.0	2.8	0.0	10.25

Annexe 4 : Les projets de coopération BuLa

Tableau 10 : leaky pipeline pour les hautes écoles universitaires suisses

Année de référence : 2010, OFS



Remarque: Les calculs sont basés sur les méthodologies et définitions utilisées et présentées dans le système des indicateurs des hautes écoles:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/ind1.html>

Le chemin de la carrière académique est semé d'embûches pour l'ensemble des membres de la relève. Cependant, les femmes sont plus nombreuses à se voir poussées à abandonner. En effet, « [l']examen du système d'information universitaire suisse (SIUS) démontre que le nombre de femmes renonçant à une carrière scientifique lors des passages vers un autre statut (ont été étudiés le doctorat et l'habilitation) est bien plus élevé que celui des hommes » (LEEMANN Regula Julia et STUTZ Heidi, *Sexes et encouragement de la recherche (GEFO) – Résumé du rapport de Synthèse*, Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique, p. 2). Ces abandons et évictions s'expliquent notamment par des lacunes dans l'intégration et le manque de soutien aux jeunes chercheuses.

Effectivement, les jeunes chercheuses sont moins spontanément encadrées par le corps professoral que leurs homologues masculins. Elles se voient alors privées d'un soutien informel qui « accroît la probabilité de poursuivre la voie scientifique et la mobilité géographique à l'étranger, augmente les chances de bénéficier du soutien de mentors dans des phases ultérieures de la carrière, favorise le dépôt de requêtes pour des bourses au FNS, soutient le développement du réseau de contacts scientifiques et amplifie la fréquence des publications » (ibid., p. 3).

Les projets des Bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de Suisse latine (BuLa) en matière de soutien à la relève contribuent à combler ces manques et à favoriser l'encadrement et l'intégration des femmes de la relève.

Ainsi, ces projets de coopération offrent les outils nécessaires facilitant l'intégration des femmes de la relève :

- le réseautage ;
- les outils pratiques ;
- les conseils individuels.

Cette collaboration interuniversitaire présente notamment les avantages suivants:

- elle permet aux différentes institutions d'offrir un éventail de mesures plus large que si elles agissaient seules ;
- le coût des projets est réparti entre les différentes institutions partenaires ;
- les participantes bénéficient grâce à ces projets de l'échange et des contacts au-delà de leur propre institution. La coopération interuniversitaire tient ainsi compte de la nécessité de créer des réseaux au-delà de sa propre institution et de la mobilité qui caractérise les parcours des chercheur-e-s.

Programme ateliers REGARD	
Université coordinatrice	UniFr
Public cible	Doctorantes; membres de la relève; professeures
Durée du programme	12 mois
Nombre de personnes soutenues	env. 250 personnes (16 à 20 ateliers par année à 10 à 20 participantes)
Spécificités du programme	Programme qui offre des outils concrets en matière de développement de la carrière académique et d'encadrement de la relève sensible au genre. Les thèmes abordés dans les ateliers sont le parcours doctoral, la planification de la carrière académique, les outils de communication et de management dans le monde académique, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)	
Université coordinatrice	UniFr
Public cible	Doctorantes avancées et postdoctorantes (mentees); professeur-e-s (mentor-e-s)
Durée du programme	24 mois
Nombre de personnes soutenues	27 mentees et 27 mentor-e-s en moyenne par année
Spécificités du programme	Programme de mentoring one-to-one avec un programme cadre des rencontres, workshops et ateliers. RRM aide les femmes à résoudre les difficultés pratiques liées à l'organisation de la vie académique et à la réalisation de leur projet scientifique. Ce programme aide également à créer un réseau de contacts entre les femmes des universités latines qui leur permet d'échanger des informations ainsi que d'augmenter les chances de succès.

StartingDoc	
Université coordinatrice	UniL
Public cible	Doctorantes débutantes (mentees); maîtres-assistantes, maîtres d'enseignement et de recherche et/ou professeures assistantes (mentores)
Durée du programme	18 mois
Nombre de personnes soutenues	50 mentees et 10 mentores en moyenne par année
Spécificités du programme	Programme de mentoring de groupe qui promeut la relève académique féminine en se focalisant sur le moment-clé que représente le démarrage d'un projet de thèse. Les rencontres entre mentees et mentores sont accompagnées d'un programme cadre (workshops, ateliers et cours).

Portail et forum "releve-academique.ch"	
Université coordinatrice	UniNe
Public cible	Relève académique de la Suisse romande
Spécificités du programme	Le Portail fournit des conseils, des repères et des ressources pour franchir les différentes étapes de la carrière académique avec succès. Le Forum est un lieu de discussion, d'échanges d'idées et d'expériences, d'archivage de ressources utiles et de réseautage.

Annexe 5 : Rapport questionnaire équilibre

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de l'Université de Neuchâtel Rapport de l'enquête

Dr. Marianne Schmid Mast, Isabel Perego, Sofia Perez

Institut de psychologie du travail et de l'organisation et Service de l'égalité des chances de l'Université de Neuchâtel

Septembre 2012

L'Université dépend de plus en plus de la disponibilité d'hommes et de femmes qui cherchent à équilibrer les différents aspects importants dans leur vie: professionnelle, familiale et privée. Le but de l'enquête, qui s'est effectuée à l'aide d'un questionnaire envoyé à tou-te-s les collaborateurs-trices et étudiant-e-s de l'Université de Neuchâtel (UniNE) en avril 2012, est de permettre au Service de l'égalité des chances de l'Université de Neuchâtel de cibler les besoins de la communauté universitaire et de coopérer ainsi au développement de solutions adaptées aux besoins individuels des participant-e-s. Ce rapport permet de mettre en avant les résultats obtenus. L'enquête a été effectuée sur trois grandes catégories de participant-e-s : 1) les étudiant-e-s, 2) le personnel

Tableau 1 : Nombre de Femmes et Hommes qui ont participé à l'enquête selon leur statut à l'UniNE

Statut au sein de l'UniNE	Femmes (N)	Hommes (N)	Total (N)
Etudiant-e-s	413	170	583
Doctorant-e-s/assistant-e-s	91	58	149
Post-doc / MA/MER/chargé-e-s de cours	40	55	95
Professeur-e-s	17	38	55
PATB	120	52	172
<i>Total</i>	<i>681</i>	<i>373</i>	<i>1054</i>

Note ¹ : MA signifie Maîtres-assistants et MER signifie Maîtres d'enseignement et de recherche

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire

scientifique (que nous avons également séparé en sous-groupes pour avoir plus de précision : doctorant-e-s/assistant-e-s, Post-doc/MA/MER/chargé-e-s de cours, professeur-e-s) et 3) le personnel administratif, technique et bibliothécaire (PATB). Une partie des questions était identique pour les trois catégories de participant-e-s. Toutefois, selon l'appartenance à l'une des catégories, les participant-e-s ont été amenés à répondre à des questions spécifiques et pertinentes pour le groupe auquel ils/elles appartiennent. Une partie concernant la flexibilité horaire et

organisationnelle a, par exemple, uniquement été administrée aux participant-e-s faisant partis du groupe du personnel scientifique ou du PATB.

Comme le montre le tableau 1, un total de 1054 personnes ont participé à l'enquête. Notre échantillon se compose de 65% de femmes et 35% d'hommes, ainsi que de 55% d'étudiant-e-s, 29% de personnel scientifique et 16% de PATB. Le taux de participation pour les étudiant-e-s est de 14%, pour le personnel scientifique de 34% et pour le PATB de 53%.

Situation familiale

La situation familiale des participant-e-s à l'enquête est détaillée dans le tableau 2. Le pourcentage de personnes dans chaque catégorie qui a au moins un enfant mineur (colonne « enfant mineur (%) » du tableau 2) montre un lien clair avec l'âge moyen dans chaque catégorie de personnes : les étudiant-e-s sont rarement parents d'enfants mineurs tandis que le pourcentage pour les doctorant-e-s/assistant-e-s représente le double des étudiant-e-s pour augmenter encore d'environ trois fois par rapport aux étudiant-e-s pour la catégorie des Post-doc/MA/MER/chargé-e-s de cours, professeur-e-s et PATB. Notez que les personnes qui ont des enfants mineurs, en ont 1,6 en moyenne, un nombre qui augmente aussi en fonction de l'âge moyen des personnes dans les différentes catégories (colonne « nombre d'enfants mineurs (en moyenne) » du tableau 2). De toutes les personnes qui ont un enfant mineur, en moyenne 56% ont un enfant entre 0 et 4 ans (colonne « Enfant entre 0 et 4 ans (%) » du tableau 2), 44% un enfant entre 4 et 14 ans (colonne « Enfant entre 4 et 14 ans (%) » du tableau 2) et 19% un enfant entre 14 et 18 ans (colonne « Enfant entre 14 et 18 ans (%) » du tableau 2). Il faut noter que les pourcentages des enfants dans chaque catégorie d'âge ne s'additionnent pas à 100% car il y a des gens avec plusieurs enfants qui ne sont pas forcément tous dans la même tranche d'âge.

Les participant-e-s ont majoritairement un-e conjoint-e, surtout dans les catégories du personnel scientifique et le PATB et celui ou celle-ci travaille typiquement à environ 60% quand il s'agit du groupe des étudiant-e-s, à environ 80 % quand il s'agit du groupe du corps intermédiaire, et à environ 90% quand il s'agit du groupe des professeur-e-s ou du PATB (colonne « Conjoint-e travaille (%) » du tableau 2).

Tableau 2 : Situation familiale

Statut au sein de l'UniNE	Enfant mineur (%)	Nombre d'enfants mineurs (en moyenne)	Enfant entre 0 et 4 ans (%)	Enfant entre 4 et 14 ans (%)	Enfant entre 14 et 18 ans (%)	Pas de conjoint-e (%)	Conjoint-e travaille (%)
Etudiant-e-s	9	1	52	40	17	26	63
Doctorant-e-s/assistant-e-s	18	2	88	18	0	5	86
Post-doc / MA/MER/chargé-e-s de cours	45	1	64	54	11	6	76
Professeur-e-s	61	2	36	53	36	0	90
PATB	51	2	39	55	30	9	91
<i>Total (moyenne)</i>	<i>36,8</i>	<i>1,6</i>	<i>55,8</i>	<i>44</i>	<i>18,8</i>	<i>9,2</i>	<i>81</i>

Note ¹ : MA signifie Maîtres-assistants et MER signifie Maîtres d'enseignement et de recherche

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire

Le tableau 3 informe sur la situation de garde que les parents utilisent pour leur(s) enfant(s) entre 0 et 4 ans. Ainsi, on peut voir que parmi les étudiant-e-s qui sont parents d'un ou de plusieurs enfants entre 0 et 4 ans, et qui ont fait la demande pour avoir une place à la crèche de l'UniNE, seulement 15% d'entre eux ont obtenu une place (colonne « Obtention place crèche UniNE » du tableau 3). En ce qui concerne le personnel scientifique qui a fait la demande pour avoir une place à la crèche de l'UniNE, 62% l'ont obtenue (colonne « Obtention place crèche UniNE » du tableau 3). Finalement, en ce qui concerne le PATB, uniquement 39% ont obtenu une place pour leur(s) enfant(s) à la crèche de l'UniNE (colonne « Obtention place crèche UniNE » du tableau 3).

Si l'on s'intéresse en général à la solution trouvée pour la garde d'un ou plusieurs enfants entre 0 et 4 ans (les colonnes « Crèche UniNE », « Autre crèche » et « Autre solution » du tableau 3), on constate que pour les étudiant-e-s, plus que la moitié ont trouvé une autre solution de garde (p.ex. maman de jour, réseau personnel (conjoint, famille, amis, voisins, etc.), environ 40% ont trouvé une place dans une autre crèche et seulement 6% utilisent la crèche de l'UniNE. La situation du personnel scientifique est un peu différente. Ils utilisent plus souvent la crèche de l'UniNE (environ 20%) mais aussi majoritairement une autre solution ou une autre crèche.

Tableau 3 : Situation de garde d'enfant (Enfants entre 0 et 4 ans)

Statut au sein de l'UniNE	Demande place crèche UniNE (%)	Obtention place crèche UniNE (%)	Solution de garde trouvée (%)		
			Crèche UniNE	Autre crèche	Autre solution
Etudiant-e-s	42	15	6	39	55
Personnel scientifique	43	62	23	41	36
PATB	48	39	17	59	24
<i>Total (moyenne)</i>	<i>44,3</i>	<i>38,7</i>	<i>15,3</i>	<i>46,3</i>	<i>38,3</i>

Note ¹ : Personnel scientifique est défini par les sous-groupes : Doctorant-e-s/Assistant-e-s, Post-doc/ MA/ MER/ Chargé-e-s de cours, Professeur-e-s

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire

Note ³ : Solution de garde trouvée est sur le 100%

Note ⁴ : Autre solution contient les réponses : Maman de jour, Réseau personnel (conjoint-e, famille, amis, voisins,...), Réduction du temps de travail, Arrêt de l'activité lucrative

Situation de travail pour le personnel scientifique et PATB

Le tableau 4 montre que le taux d'activité moyen pour le corps intermédiaire est d'environ 70%, alors que celui des professeur-e-s est plus élevé avec 90% en moyenne. Quant au PATB, leur taux d'activité moyen est d'environ 80%. En ce qui concerne ce taux d'activité, on constate qu'il n'y a pas une grande différence entre les femmes et les hommes, bien que de manière globale ces derniers travaillent à un taux légèrement plus élevés dans certaines catégories. Il est important de noter que majoritairement, ces taux d'activité correspondent aux taux souhaités des personnes, surtout dans les catégories des professeur-e-s et du PATB. Il n'y a également pas de grande différence entre les femmes et les hommes concernant la correspondance entre leur taux d'activité effectif et leur taux d'activité souhaité.

Tableau 4 : Pourcentages liés au travail pour les groupes des scientifiques et PATB

Statut au sein de l'UniNE	Taux d'activité effectif moyen à l'UniNE (%)	Taux d'activité effectif moyen : Femmes (%)	Taux d'activité effectif moyen : Hommes (%)	Correspond au taux souhaité (%)	Correspond au taux souhaité : Femmes (%)	Correspond au taux souhaité : Hommes(%)
Doctorant-e-s/assistant-e-s	72	72	73	65	68	61
Post-doc / MA/MER/chargé-e-s de cours	64	57	69	74	68	78
Professeur-e-s	90	82	94	93	88	95
PATB	76	71	89	85	80	96

Note ¹ : MA signifie Maîtres-assistants et MER signifie Maîtres d'enseignement et de recherche

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire

Pour étudier de plus près la situation du PATB, nous avons demandé aux personnes si elles souhaitent augmenter ou réduire leur taux d'activité. Le tableau 5 présente les résultats. En ce qui concerne le souhait de réduction du taux d'activité, on constate qu'environ 30% du PATB aimerait ou avait à un moment donné aimé réduire leur taux d'activité. Un plus grand pourcentage d'hommes que de femmes avait souhaité dans le passé ou souhaiterait actuellement réduire son taux d'activité. On voit que de façon générale, les hommes ont obtenu moins facilement cette diminution du taux d'activité. La raison principale du souhait de réduction du taux d'activité est celle des charges familiales (pour les femmes un peu plus que pour les hommes).

En ce qui concerne le souhait d'augmenter le taux d'activité, seulement un faible pourcentage (15%) souhaiterait augmenter leur taux d'activité, dont plus de femmes que d'hommes. Parmi ces gens, environ 25% ont obtenu cette augmentation (pas de différence entre femmes et hommes).

Nous étions curieux d'apprendre si le PATB avait des souhaits par rapport à l'organisation et au développement de leur travail. Presque 50% du PATB souhaiterait faire du télétravail, qui signifie travailler ponctuellement avec son ordinateur privé dans un autre lieu que son lieu de travail, (pas de différence entre femmes et hommes) et environ 30% des femmes aimeraient faire du job sharing (comparé à seulement 9 % d'hommes qui désirent faire du job sharing). Plus que la moitié des femmes (65%) et moins que la moitié des hommes (44%) souhaitent ou ont souhaité, à un moment donné, une évolution de

carrière, ce qui pour environ 40% des femmes et des hommes s'est réalisé. Un tiers du PATB aimerait ou aurait aimé faire une formation continue (pas de différence entre femmes et hommes) et environ la moitié de ces personnes ont pu réaliser cette formation continue (pareil pour les femmes et les hommes).

Tableau 5 : Situation au travail du PATB

	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)
Réduction du taux d'activité			
Souhait de réduction du taux d'activité	29	31	42
Qui ont obtenu la réduction	33	39	21
Raison principale de vouloir réduire son taux de travail			
Charges familiales	45	52	31
Autre activité lucrative	19	9	38
Autre activité non lucrative	19	17	23
Autre	17	22	8
Augmentation du taux d'activité			
Souhait d'augmentation du taux d'activité	15	18	10
Qui ont obtenu l'augmentation	24	24	25
Développement au travail			
Souhait de faire du télétravail	47	47	48
Souhait de faire du job sharing	23	29	9
Souhait d'une évolution de carrière	58	65	44
Qui a été accordée	38	40	32
Souhait d'une formation continue	31	33	28
Qui a été accordée	53	52	56

Pour étudier de plus près la situation du personnel scientifique, nous nous sommes intéressés à la satisfaction de leur flexibilité horaire, ainsi qu'au souhait qu'ils avaient de pouvoir faire du job sharing. Le tableau 6 nous présente ainsi les résultats obtenus. On constate que, de façon générale, l'ensemble du

personnel scientifique est très satisfait de la flexibilité de ses horaires de travail. Le souhait de faire du job sharing n'est pas très marqué, on constate cependant une préférence par les femmes de ce mode de travail, avec des pourcentages légèrement supérieurs à ceux des hommes.

Tableau 6 : Situation au travail du personnel scientifique

Statut au sein de l'UniNE	Satisfaits-es de la flexibilité des horaires de travail (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Souhait de faire du job sharing (%)	Femmes (%)	Hommes (%)
Doctorant-e-s/assistant-e-s	95	95	96	22	27	16
Post-doc / MA/MER/chargé-e-s de cours	94	94	95	30	34	27
Professeur-e-s	96	100	95	22	38	16
<i>Total (moyenne)</i>	<i>95</i>	<i>96</i>	<i>95</i>	<i>25</i>	<i>33</i>	<i>20</i>

Note : MA signifie Maîtres-assistants et MER signifie Maîtres d'enseignement et de recherche

Démarches quand l'enfant est malade : personnel scientifique et PATB

Le tableau 7 nous indique comment les parents agissent par rapport à leur travail lorsque leur enfant (entre 0 et 14) tombe malade. La grande majorité du personnel scientifique et du PATB mobilise leur réseau personnel (conjoint-e, famille, ami-e-s, voisin-e-s, etc. - deux dernières colonnes du tableau 7). S'il est nécessaire de s'absenter du travail parce qu'un enfant est malade, les personnes essaient de s'arranger avec leur supérieur-e hiérarchique, principalement en compensant leur congé pris pour garder leur enfant malade sur des autres jours de travail ou en pouvant travailler depuis leur domicile. En ce qui concerne les femmes et les hommes, il n'y a pas de grandes différences ; on constate ici également que la solution la plus largement utilisée reste celle de la mobilisation du réseau personnel.

Tableau 7 : Démarche quand l'enfant est malade (concerne les personnes avec des enfants entre 0 et 14 ans)

	Total (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Personnel scientifique (%)	PATB (%)
Solution trouvée (plusieurs choix possibles)					
Contacte la Croix Rouge	18	19	17	19	17
Mobilise son réseau personnel (conjoint-e, famille, ami-e-s, voisin-e-s...)	76	80	71	73	79
Contacte les ressources humaines et/ou le directeur de département pour un congé officiel	7	8	5	3	13
Arrangement avec le supérieur hiérarchique de manière informelle	50	53	47	51	49
Autre solution	15	12	17	17	11
Personnes s'arrangeant avec le/la supérieur-e hiérarchique de manière informelle					
Compensation sur les vacances	17	10	26	15	19
Compensation sur autres jours de travail	50	59	37	48	54
Travail à domicile	44	36	56	65	12

Note ¹ : Personnel scientifique est défini par les sous-groupes : Doctorant-e-s/Assistant-e-s, Post-doc/ MA/ MER/ Chargé-e-s de cours, Professeur-e-s

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire

Note ³ : Plusieurs choix de réponses étaient possibles pour les participant-e-s ; le pourcentage est par rapport à toutes les personnes avec des enfants entre 0 et 14 ans

Encadrement parascolaire : personnel scientifique et PATB

De façon générale, 52% des participant-e-s ne sont pas satisfait-e-s de l'accueil parascolaire. Plus précisément, cela représente 50% du personnel scientifique et 42% du PATB. Cette insatisfaction concerne principalement : manque de places pour l'accueil et les repas de midi, tarifs trop élevés (si accueil du lundi au vendredi). Une suggestion est ressortie du questionnaire : création d'un espace réservé aux enfants au sein de l'Université de Neuchâtel.

Satisfaction des camps d'enfants (pour enfants entre 5 et 14 ans)

Les camps enfants sont organisés par le Service de l'égalité des chances afin de permettre aux parents de la communauté universitaire de travailler durant les vacances scolaires. Ces camps sont actuellement au nombre de cinq par année. Les résultats obtenus sont très positifs. Les participant-e-s à ce

questionnaire sont dans la grande majorité des cas très satisfait-e-s des camps. Effectivement, environ 95% des gens sont satisfaits avec le nombre de camps proposés par année aux enfants entre 5 et 14 ans. Voici quelques-uns des nombreux commentaires que les participant-e-s ont fait : « Que du bonheur! Un immense merci à l'équipe du Service de l'égalité. Mes enfants ont toujours été enchantés! », « Les camps ont un immense succès auprès des enfants! Il n'y a rien à redire sur l'organisation ni la prise en charge - c'est parfait! », « Très bonne expérience. Mon fils a été enchanté par les activités proposées, et moi également de mon côté par les horaires de prise en charge, très larges. », « Bon accueil, bonne communication durant la phase d'inscription. Les moniteurs sont aussi supers. Et le point important également est celui de l'aide financière. MERCI! »... De manière générale, nous pouvons constater que ces camps sont fortement appréciés.

Prise en charge de personnes autres que les enfants : personnel scientifique et PATB

Le tableau 8 nous informe sur les autres éventuelles prises en charges que peuvent avoir les participant-e-s. Nous constatons qu'autant parmi le personnel scientifique que parmi le PATB, le pourcentage de prise en charge d'une autre personne de la famille (malade, âgée ou handicapée) est relativement faible. On constate cependant un taux légèrement plus élevé pour les femmes.

Tableau 8 : Autre prise en charge familiale

	Personnel scientifique	Femmes	Hommes	PATB	Femmes	Hommes
Personnes concernées (%)	4	5	3	8	9	5

Note ¹ : Personnel scientifique est défini par les sous-groupes : Doctorant-e-s/Assistant-e-s, Post-doc/ MA/ MER/ Chargé-e-s de cours, Professeur-e-s

Note ² : PATB signifie personnel administratif, technique et bibliothécaire