

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

Synthèse des rapports 2014 (résumé)

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

Dr. Philipp Dubach

Berne, le 27 avril 2015

## 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<sup>er</sup> 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).<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup> 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<sup>e</sup> 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.<sup>2</sup>

### *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

<sup>2</sup> 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).