

## Programme fédéral « Égalité des chances dans les universités » 2008-2011/12

### Conditions à remplir pour les Plans d'action / pluriannuels, Programme CUS « Égalité des chances / Gender Studies » 2013-2016, sous-programme « Égalité des chances »

---

La période 2013-2016 doit être l'occasion de garantir l'égalité des chances dans les structures mêmes des universités suisses, en consolidant tout d'abord les mesures existantes qui ont démontré leur efficacité et en développant d'autre part de nouvelles démarches novatrices. C'est aux universités que reviendra le choix des domaines sur lesquels elles vont porter leurs efforts, tout en respectant les principes énoncés dans le mandat donné par la CUS. Étant donné que les plans d'action/pluriannuels comportent de nombreuses composantes locales et institutionnelles, les responsables concernés dans chaque Université ou institution doivent pouvoir s'impliquer dans leur mise en œuvre (rectorats, décanats, bureaux de l'Égalité, promotion de la relève, ressources humaines, développement du personnel, etc.).

Les plans d'action / pluriannuels doivent aboutir aux **résultats** suivants :

- La structure et la stratégie de l'Université tiennent compte de l'égalité des chances.
- Les universités disposent d'une stratégie clairement formulée pour favoriser l'égalité des chances et d'un programme propre (plan d'action / pluriannuel) inspiré des projets déjà réalisés avec succès.
- Un suivi de l'égalité des chances est mis sur pied afin d'évaluer périodiquement les résultats obtenus.

#### Composition des plans d'action / pluriannuels

Un plan d'action / pluriannuel se présente selon le modèle suivant :

##### Analyse de la situation actuelle et des objectifs à atteindre

Étant donné que la situation peut varier d'un établissement à l'autre, les Universités sont tenues de se livrer, en vue de l'établissement d'un plan d'action / pluriannuel, à une **analyse de la situation** (état actuel / buts à atteindre) et de définir les mesures à prendre en fonction des besoins et problèmes identifiés. Les valeurs à atteindre pour l'ensemble de la Suisse s'élèvent à 25% de femmes parmi les professeurs de 1<sup>ère</sup> classe et à 40% de femmes parmi les professeurs assistants, d'après les calculs effectués par P. Dubach et al.,<sup>1</sup> 2012. Pour y parvenir, il faudrait pouvoir compter plus de 40% de femmes parmi les nouvelles nominations.

##### Objectifs

L'analyse de la situation actuelle et des buts à atteindre sert de base à l'établissement des objectifs concrets, fixés en tenant compte des domaines d'action cités ci-dessous (cf également l'esquisse de projet 441/10). Ces objectifs doivent être réalistes, décrits en termes concrets. Il en va de même en ce qui concerne les indicateurs applicables pour chacun d'entre eux. Il peut s'agir d'objectifs d'ordre quantitatif aussi bien que qualitatif. La présentation doit faire état de données chiffrées concernant la proportion de femmes parmi les professeurs / professeurs assistants, et notamment les nouvelles nominations, assorties d'objectifs réalistes et différenciés, par ex. par faculté / discipline.

---

<sup>1</sup> P. Dubach et al., 2012, *Rapport final d'évaluation du Programme fédéral 2008-2001*, Berne : Publications du SER (sous presse).

Les plans d'action / pluriannuels cibleront les domaines suivants :

- Ancrage institutionnel de l'égalité des chances.
- Augmentation de la proportion de femmes parmi les professeurs et dans les instances de direction / décision.
- Initiatives de promotion de la relève féminine et prise en compte du genre dans toutes les mesures de soutien à la relève.
- Conditions dans lesquelles évoluent étudiant(e)s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses – les femmes comme les hommes - ayant des obligations familiales
- 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 domaines MINT)
- Mesures liées à la gestion du personnel et au développement des capacités.
- Autres/Nouveautés

Le choix des mesures à prendre doit découler de l'état des lieux et de l'analyse des buts à atteindre. La liste des mesures possibles ci-dessous n'est ni exhaustive, ni contraignante ; elle a valeur d'exemple et de suggestion.

#### Exemple de mesures possibles

##### Domaine d'action n°1 « Ancrage institutionnel de l'égalité des chances » :

L'université dispose de structures (service de l'Egalité, politique en matière de genre, etc.) et de mesures visant à ancrer sur le long terme la promotion de l'égalité des chances, au niveau des facultés (par ex. programmes de subventions, coordinations, commissions) et des instances de direction et de décision (objectifs concernant la représentation respective des sexes). Les charges et compétences des responsables de l'Egalité sont clairement définies, et il existe suffisamment de postes disponibles pour la mise en application efficace des mesures. L'université tient des statistiques sexuées (étude suivie – *monitoring* – de l'égalité des chances). L'égalité des chances est intégrée en tant que critère de qualité. Des coopérations interuniversitaires sont mises en place.

##### Domaine d'action n°2 « Augmentation de la proportion de femmes parmi les professeurs et dans les instances de direction / décision » :

Des objectifs d'augmentation du nombre de femmes par discipline / faculté sont établis, faisant mention de taux d'augmentation réalistes. Des mesures visant à garantir l'égalité des chances dans les procédures d'engagement et de nomination sont mises en place : procédure d'appels dans le cadre des nominations, commissions de relève, prise en compte des carrières non linéaires dans l'évaluation des parcours et dans les directives de promotion interne. Des formations à la prise de décision et d'initiative sont proposées, et des ressources débloquées pour des aides individuelles : Boursières d'excellence, "Start up packages" (sommes de lancement), aide aux carrières duales pour les professeurs.

##### Domaine d'action n°3 « Initiatives de promotion de la relève féminine et prise en compte du genre dans toutes les mesures de soutien à la relève » :

Mise sur pied et extension de la promotion de la relève féminine (par ex. écoles doctorales, campus doctoraux) et prise en compte de cet objectif dans les mécanismes de promotion de la relève en général : mentorat et cours proposés aux post-docs et aux doctorant(e)s, soutien individuel à la carrière : subsides "protected time"/subside tremplin, "120plus", conseils sur la carrière, encadrement personnel, "Career centers", création de réseaux (y compris plateformes virtuelles), accès facilité aux ressources pour la recherche, aide aux carrières duales au niveau post-doctoral.

##### Domaine d'action n°4 « Conditions dans lesquelles évoluent étudiant(e)s, collaborateurs/trices et chercheurs/euses – les femmes comme les hommes - ayant des obligations familiales » :

Des mesures sont prévues qui visent à rendre l'institution universitaire plus accueillante envers les familles, en permettant aux étudiant(e)s et au personnel universitaire, technique et administratif (femmes, hommes, parents, carrières duales) de concilier vie de famille et études / carrière / vie professionnelle : possibilités d'encadrement suffisantes, flexibles et constantes, crédits/bonifications pour la garde des enfants / l'accompagnement des aînés, congés maternité / paternité, congés parentaux, flexibilité des études et du travail (postes partagés, horaires flexibles, etc.), prolongations de contrat, prix et distinctions.

Domaine d'action n°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 domaines MINT) » :

Attirer davantage de jeunes femmes vers les filières MINT disponibles (coopération dès le secondaire: par ex. initiatives EducaMINT / NaTech Education), mesures de sensibilisation des responsables dans les domaines MINT (projet national, sous l'égide du secteur des EPF, collaboration avec les Académies suisses) ; lancer des projets conjoints avec les entreprises (cf. programme WIN – Women into Industry).

Favoriser l'élaboration de curricula et de méthodes d'enseignement favorables à l'égalité femmes - hommes (intégrer l'écologie, les aspects sociaux).

#### Financement, organisation et déroulement :

##### Financement :

- Indications à donner selon les consignes de la CUS et du SER.
- Au financement pris en charge par la Confédération pour les mesures de promotion de l'égalité des chances, les universités ajoutent un montant approprié sous forme de contribution propre (en règle générale 50% sur l'ensemble de la durée du projet) : ces montants doivent s'accroître **progressivement** entre 2013 et 2016.
- Ces contributions propres peuvent être de nature pécuniaire ou virtuelle. Les structures déjà comptabilisées dans les budgets des universités peuvent être incluses dans le décompte de ces contributions. Les structures existantes destinées aux crèches et « welcome centres » ne peuvent **PAS** être répertoriées en tant que contribution propre.

##### Organisation et déroulement :

- Instances internes (droits, devoirs), scénarios et coopérations

##### Calendrier :

- Calendrier de l'application des mesures, avec mention des délais-clés

##### Rapports et pilotage

Un rapport intermédiaire et final sont exigés. Ceux-ci doivent faire état d'un **suivi des questions d'égalité des chances** sur 2 ans. Les rapports doivent documenter les processus d'évolution et de développement, et présenter les perspectives au-delà de 2016.

Le SER demande pour sa part l'établissement de **comptes-rendus** annuels.

##### Processus d'évaluation :

La Direction du Programme 2013-2016 effectue une évaluation des plans d'actions / pluriannuels. Des expert(e)s externes sont également invités à s'exprimer. Il est possible de réviser un plan d'action pour le mettre en conformité aux conditions fixées.

##### **Bases juridiques et documents :**

- Mandat de la CUS à la direction du Programme fédéral « Égalité des chances » 2008-2011/12, aux fins d'élaborer une esquisse de projet de programme de la CUS « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Gender Studies » 2013-2016 (14 avril 2011), doc. 432/10B
- Prise en compte de la dimension genre dans la science et la recherche : papier de position du groupe de travail « Genre et politique scientifique » en vue de la période de soutien aux hautes écoles 2013-2016 (8 oct. 2010)
- Esquisse de projet de programme CUS : « Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Gender Studies » 2013-2016 (30 sept. 2011), doc. 441/10
- Organigramme du nouveau programme CUS
- Formulaire de candidature pour programme CUS, doc. 443/10 (doc. interne en sa présente version), la candidature définitive sera soumise à la CUS au plus tard le 31 mai 2012.
- Lettres aux universités du 31/10/2011 et du 17/02/2012.

##### **Publications :**

Philipp Dubach, Iris Graf, Heidi Stutz & Lucien Gardiol (2012). Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008-2011: Publications SER.

##### **Contact** pour toute information complémentaire :

Dr. Gabriela Obexer, [gabriela.obexer-ruff@crus.ch](mailto:gabriela.obexer-ruff@crus.ch), 031 306 60 23 (le matin, mar/jeu toute la journée).