



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG / UNIVERSITÄT FREIBURG

universitas friburgae

Programme CUS « Égalité des chances » 2013-2016

Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes

Version du 17 septembre 2012, approuvée par le Rectorat.

TABLE DES MATIÈRES

A propos de ce document	3
Stratégie pour l'égalité des chances	4
Résumé de la situation de l'égalité.....	5
Objectifs poursuivis	6
Domaine d'action 1	
Conditions de conciliation des études, du travail et de la vie privée/familiale.....	7
Domaine d'action 2	
Promotion de l'égalité au niveau de la relève.....	13
Domaine d'action 3	
Augmentation de la proportion des femmes parmi les professeurs et dans les instances de direction / décision.....	17
Domaine d'action 4	
Egalité au niveau du corps étudiantin.....	20
Domaine d'action 5	
Assurance qualité.....	23
Domaine d'action 6	
Ancrage institutionnel de l'égalité des chances	24
Organisation et Planification.....	27
Références	28

A PROPOS DE CE DOCUMENT

Le présent document, le Plan d'action de l'Université de Fribourg pour l'égalité entre femmes et hommes (ci-après le Plan d'action) répond à l'appel publié par la CRUS en juin 2012, en vue de la mise en œuvre du volet « égalité des chances » du Programme CUS « Égalité des chances / Gender Studies » 2013-2016.

Rédigé par le Service et la Commission de l'égalité à l'attention du Rectorat de l'Université de Fribourg, il a été approuvé par ce dernier le 3 juillet 2012.

Le Plan d'action s'intègre dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg. La description de la stratégie de développement en matière de l'égalité entre femmes et hommes constitue dès lors la première section du présent document. Après un **résumé de la situation** de l'égalité entre femmes et hommes telle qu'elle se dégage du dernier rapport de monitoring consacré à cette question, et une vue d'ensemble des **objectifs poursuivis** pendant la période 2013-16, la majeure partie du Plan d'action est consacrée à la description des différents **domaines d'action** définis dans l'appel de la CRUS. Pour chaque domaine d'action, une description de l'état de la situation est suivie d'un survol des mesures entreprises jusqu'ici en faveur de la promotion de l'égalité des chances. L'énoncé de considérations et la définition des objectifs pour la période 2013-2016 précèdent la description des mesures prévues.

La partie consacrée à l'**organisation** donne un aperçu des responsabilités stratégiques et pour la mise en œuvre du Plan d'action. La section consacrée aux références regroupe également des liens vers les pages web des projets et mesures mentionnés dans le Plan d'action. Les **principales étapes** (milestones) de la mise en œuvre des mesures sont présentées dans un tableau en annexe.

STRATÉGIE POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Dans sa Stratégie Horizon 2020, l'Université de Fribourg s'engage à mettre l'être humain au centre des préoccupations au niveau des recherches, de l'enseignement académique et des services proposés. Les employé-e-s et étudiant-e-s y sont encouragé-e-s à assumer une responsabilité éthique pour le développement de la société.

C'est aussi dans cet esprit que l'Université de Fribourg s'engage depuis 20 ans déjà en faveur de l'égalité entre femmes et hommes au niveau des études et des conditions d'engagement et de travail, et qu'elle entreprend des mesures pour permettre une présence équitable des hommes et des femmes à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité de la communauté universitaire.

Si la promotion de l'égalité à l'Université répond ainsi tout d'abord à une exigence éthique, elle répond aussi à une exigence sociale, économique et politique. Elle doit être inhérente au souci de qualité que l'Université poursuit dans la recherche et dans son enseignement.

C'est pour répondre à ces exigences que l'égalité des chances constitue une des « politiques de développement » mises en avant dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université. Partant du constat de la nécessité d'offrir des conditions d'études et de travail propres à garantir l'égalité des chances entre femmes et hommes, la Stratégie Horizon 2020 répertorie trois défis :

- assurer l'attractivité des filières d'études et favoriser l'accès au marché du travail et au doctorat pour une population diversifiée d'hommes et de femmes ;
- améliorer les conditions cadres du doctorat et mettre en place des instruments pour assurer l'égalité des chances en termes de réussite et d'accès à la carrière académique ;
- proposer un développement du personnel qui assure l'égalité des chances et favorise le potentiel scientifique et didactique, toute en offrant la flexibilité pour tenir compte – et profiter – de trajectoires diverses.

Pour répondre à ces défis, plusieurs axes de développement sont esquissés :

- la dimension de genre doit être intégrée dans l'élaboration des plans d'études, la définition des conditions cadres pour le doctorat, le développement du personnel (notamment compétences d'encadrement et de direction du corps professoral) et lors des procédures d'engagement;
- la question de l'égalité doit constituer une dimension transversale de l'assurance qualité et faire l'objet d'un monitoring systématique.

La Commission de l'égalité et le Service de l'égalité ont opérationnalisé ces axes au printemps 2010 dans le document « L'égalité entre femmes et hommes dans la Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg. Activités en cours et perspectives pour la période 2012-15 ».

Le présent plan d'action se base sur ce document, tout en tenant compte des évolutions intervenues depuis, ainsi que des exigences formulées par la direction du Programme fédéral pour l'élaboration des plans d'action pluriannuels « égalité des chances ».

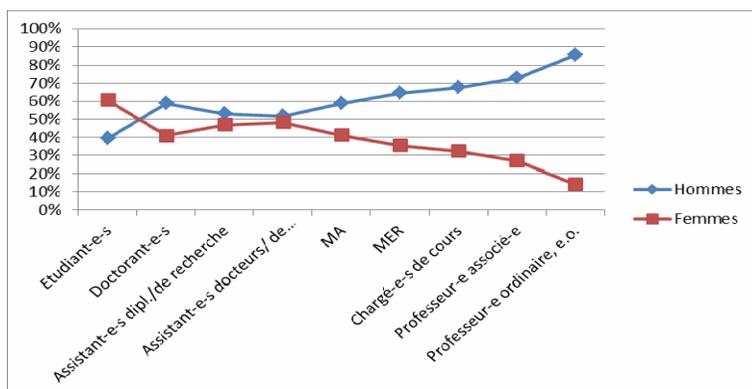
RÉSUMÉ DE LA SITUATION DE L'ÉGALITÉ

Depuis 2004, le Service de l'égalité réalise des rapports biennaux sur la situation de l'égalité à l'Université de Fribourg. Ces rapports ont pour objectif de mesurer l'évolution de la situation de l'égalité aux différents échelons et dans les différentes facultés de l'Université. Ils constituent une base pour définir les besoins d'action en matière de promotion de l'égalité des chances.

Un survol des résultats du dernier rapport¹ permet de faire les constats suivants :

- Par rapport à leur taux global dans le corps étudiant, les femmes sont sous-représentées en Sciences et en Sciences économiques. Les hommes sont sous-représentés en Lettres.
- Le taux de femmes subit une baisse notable entre le niveau Master et l'immatriculation au doctorat. C'est le cas notamment en Lettres et en Droit.
- Les taux de réussite au doctorat des femmes et des hommes se sont rapprochés, mais des différences persistent, selon les facultés.
- Dans l'ensemble, le taux de femmes et d'hommes engagé-e-s sur des postes de collaborateurs et collaboratrices scientifiques est relativement équilibré en comparaison de leur présence parmi les doctorant-e-s et les titres de docteur-e-s obtenus.
- Au niveau de la relève, les femmes obtiennent proportionnellement aussi souvent une bourse de chercheur-e débutant-e que leurs collègues masculins, mais plus rarement une bourse de chercheur-e avancé-e. Le taux de projets déposés par des femmes au FNS correspond au taux de femmes dans le corps professoral.
- Le taux de femmes parmi les nouvelles nominations à des postes de professeur-e durant les 11 dernières années a été en moyenne de 28%. Ce taux n'a cependant pas permis d'arriver à 25% de femmes dans le corps professoral, objectif du programme fédéral 2008-2011².

Si les progrès de l'égalité entre femmes et hommes sont indéniables, on doit cependant constater que l'égalité n'est pas un processus automatique. Celle-ci doit certes s'exprimer en termes quantitatifs, mais nécessite aussi des mesures qui visent des dimensions plus qualitatives, telles les conditions d'études et de travail proposées. Dans ce sens, l'avancement de l'égalité doit s'inscrire dans le processus de modernisation et de développement de l'Université en tant qu'institution.



Femmes et hommes aux différents échelons à l'Université de Fribourg, SA 2010 (Bericht Gleichstellung 2011).

¹Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg – Situationsanalyse 2010/11, Dienststelle für Gleichstellung der Universität Freiburg, November 2011.

²Messag relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2008 à 2011 du 24 janvier 2007, SER, Bern, p. 1284.

OBJECTIFS POURSUIVIS

Dans le cadre de ce plan d'action 2013 -2016, l'Université poursuit les objectifs suivants en matière de promotion de l'égalité entre femmes et hommes :

- Consolider l'intégration de l'égalité des chances dans les processus et l'organisation des services centraux de l'Université et consolider les ressources du Service de l'égalité dans le cadre de la planification financière pluriannuelle.
- Assurer des conditions de travail de qualité, favorables à la réalisation d'un doctorat, le développement d'une carrière postdoctorale et la conciliation avec une vie familiale.
- Disposer d'une offre suffisante de places de crèche et d'accueil extra-scolaire répondant aux besoins de l'Université avec un horizon 2015/16 et augmenter l'offre en places dès 2013.
- Promouvoir l'égalité de réussite au doctorat et dans la phase post-doctorale
- Réaliser un taux d'engagement moyen de femmes sur les postes au niveau du professorat en augmentation proportionnelle par rapport à la période 2008-11 et atteindre un taux de 33%, de sorte à pouvoir atteindre les 25% de femmes dans le corps professoral en 2016.
- Diminuer l'écart entre le taux de femmes et d'hommes parmi les diplômé-e-s au niveau master et le taux de femmes parmi les doctorant-e-s débutant-e-s.
- Développer à l'Université de Fribourg, en coopération avec des acteurs locaux, une offre cohérente de mesures de sensibilisation aux filières d'études universitaires qui atteint autant les garçons que les filles et qui a pour effet de contribuer à diminuer la ségrégation dans le choix des filières de formation.

Domaine d'action 1

CONDITIONS DE CONCILIATION DES ÉTUDES, DU TRAVAIL ET DE LA VIE PRIVÉE/FAMILIALE

Le Rectorat souhaite accorder une priorité à la conciliation des études et du travail avec la vie familiale durant la période 2013-16. Il s'agit dès lors de développer une approche globale et une mise en œuvre cohérente de mesures aux niveaux des offres d'accueil, des services de garde, de l'infrastructure, des conditions d'études, d'engagement et de travail, ainsi qu'au niveau de l'offre d'information et de conseil.

Offre d'accueil et infrastructures

Etat de la situation

Places de crèche

Au cours des dix dernières années, grâce notamment au programme fédéral égalité des chances, dix nouvelles places ont été créées. Aujourd'hui, les places réservées prioritairement pour la communauté universitaire se répartissent comme suit :

Crèche de l'Université

Offre	40 places d'accueil pour enfants de 4 mois à 6 ans.
Occupation(2011)	76 enfants de 58 familles, dont 62 enfants de membres de la communauté universitaire, et 14 habitant la commune (essent. anciens membres de la communauté universitaire).
Financement	Budget 2012 = 1'064'000 ; Contributions : Parents (46%) ; Ville de Fribourg (42%) ; Université (7%) ; AGEF (3%) ; CSWM (0.5%) ; Autres dons (1.5%).

Crèche Pérollino (HES-SO Fribourg)

Offre	2 places réservées pour les membres de l'UniFr.
Financement	Le coût de la subvention d'une place est de 12'000 par année. Le financement jusqu'à mars 2014 est couvert par les contributions du programme fédéral égalité des chances.

Avec 42 places, l'offre d'accueil pour les enfants de membres de la communauté universitaire est insuffisante.

A la crèche de l'Université, la liste d'attente comprend environ 60 familles, et implique une durée d'attente de deux ans au moins. Le manque de places est particulièrement aigu pour les enfants en très bas âge.

Le manque de places contraint des membres de la communauté universitaire, très souvent des femmes, à ralentir considérablement l'avancement de leurs études, à réduire leur taux de travail et le temps consacré à la recherche. Il rend aussi difficile l'accueil de chercheur-e-s et professeur-e-s avec famille venant de l'étranger, voir d'autres cantons.

Comme la crèche de l'Université a le statut d'une crèche communale, l'accueil d'enfants ne vivant pas à Fribourg pose également problème. A la différence, les autres grands établissements publics cantonaux, à savoir la HES-SO Fribourg et l'Hôpital cantonal disposent de crèches « institutionnelles ». Ces deux crèches peuvent ainsi accueillir les enfants des

employé-e-s indépendamment du domicile communal des parents, et s'adapter aux besoins des employé-e-s.

Les besoins en matière de places d'accueil et la réponse qui pourra être donnée vont être influencés notamment par deux développements récents :

Accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire (Harmos). Avec l'entrée en vigueur de Harmos, l'école enfantine de deux ans devient obligatoire dans le canton de Fribourg. Or, l'offre d'accueil extrascolaire est aujourd'hui largement insuffisante.

Loi cantonale sur les structures d'accueil extrafamilial de jour (LStE). Le 1er janvier 2012 est entré en vigueur la LStE. La loi entend garantir l'offre d'un nombre suffisant de places d'accueil extrafamilial de jour. Cet objectif doit être atteint par une harmonisation de la planification de l'offre, la coordination entre les différents intervenants, et la réglementation de l'octroi de subventions.

Service de garde ponctuel : Offre Chaperon rouge

Depuis 2008, et grâce aux moyens du programme fédéral égalité des chances, les collaborateurs/trices de l'Université de Fribourg peuvent faire appel au service Chaperon rouge de la Croix Rouge fribourgeoise dans les cas où ils ou elles sont empêché-e-s de se rendre au travail à cause d'un enfant malade ou de la maladie de la garde d'enfants.

Limitée aux employé-e-s habitant le canton de Fribourg, et à 42 heures par année et par famille, le service ne couvre pas d'autres besoins de garde ponctuelle que ceux liés à la maladie. Cette offre est très appréciée.

Aménagements et signalisation

Depuis quelques années, l'aménagement des bâtiments de l'Université a été complété par l'installation de deux espaces d'allaitement et des tables à langer. La gestion de l'accès aux espaces d'allaitement fonctionne bien. Par contre, selon certaines utilisatrices, l'aménagement pourrait être amélioré (signalisation ; chaise peu confortable ; ambiance froide dans la pièce de Miséricorde). Aucune des principales menses ne dispose de chaises pour enfants.

Considérations et objectifs

L'existence d'une offre suffisante de places de crèche et d'accueil extrascolaire revêt une importance primordiale pour l'Université si elle entend offrir de bonnes conditions d'études et de travail aux personnes avec des obligations parentales. Des offres de garde ponctuelles en cas d'urgence et une infrastructure appropriée constituent également des mesures de base.

L'Université de Fribourg se donne comme objectif pour la période 2013 – 16 de :

- disposer d'une offre suffisante de places de crèche et d'accueil extra-scolaire répondant aux besoins de l'Université pour 2015/16 tout en augmentant l'offre en place dès 2013.

Mesures 2013-16

Etablir une stratégie pour la réalisation d'une offre suffisante de places de crèche et d'accueil extrascolaire répondant aux besoins de l'Université	
Mesure	De concert avec la commune, le canton et la crèche de l'Université, l'Université de Fribourg établit une stratégie pour répondre à la demande de places de crèche et d'accueil extrascolaire des membres de la communauté universitaire. La démarche a pour objectif de <ul style="list-style-type: none"> - répondre aux besoins avec un horizon en 2015/16, - offrir des places de crèche indépendamment du lieu de domicile communal des parents, - disposer de places pouvant être attribuées relativement rapidement, notamment pour répondre à des demandes de chercheur-e-s de l'étranger. La poursuite d'une location de places à la crèche Pérollino sera également décidée dans ce contexte.
Durabilité	La stratégie doit déboucher sur une solution durable.
Financement	Elaboration : Ressources du Service de l'égalité Aménagement : Sources tierces Exploitation : Parents/ Ville/ Canton/ Université
Responsabilité (Elaboration stratégie)	Service de l'égalité, Direction et comité de la crèche, Direction administrative

Augmenter les places d'accueil à la crèche dès 2013	
Mesure	Pour augmenter l'offre de places dès 2013, l'Université de Fribourg assure un subventionnement de l'exploitation transitoire d'un groupe de crèche de 7 places.
Réalisations / Effet / Durabilité	La LStE devrait permettre d'assurer la durabilité de la mesure.
Financement	Université
Responsabilité	Service de l'égalité, Direction et comité de la crèche, Direction administrative

Poursuivre l'offre Chaperon rouge	
Mesure	L'offre du service Chaperon rouge est poursuivie.
Financement	Université
Responsabilité	Direction administrative, Service du personnel, Service de l'égalité

Conditions d'engagement, de travail et d'études

Etat de la situation

L'enquête « Couple, famille, carrière académique » a mis en évidence le phénomène de la « Rush hour » de la phase post-doctorale, où le taux de parentalité augmente fortement par rapport à la phase du doctorat³. La question de la conciliation d'obligations familiales avec le travail et le développement de perspectives professionnelles pour les deux partenaires d'un couple est cependant déjà d'actualité au niveau du doctorat et des études.

Les conditions d'engagement et de travail proposées influencent en effet fortement les possibilités de concilier un engagement professionnel avec des responsabilités familiales. La prise en compte intervient notamment aux niveaux suivants⁴ :

- recrutement et sélection
- développement du personnel (formation; planification des carrières, promotion; etc.)
- politique salariale (égalité salariale h/f)
- organisation du taux, du lieu et du temps de travail.

Recrutement et sélection du personnel. Outre le respect de la Loi sur l'égalité (LEg), la Loi sur l'Université mentionne le principe de l'égalité dans les procédures d'appel. Par ailleurs, une guideline concernant l'engagement des collaborateurs et collaboratrices scientifiques est actuellement en élaboration. Il n'existe cependant pas de principes écrits concernant la prise en compte de besoins liés à la conciliation avec une vie familiale ou une situation de carrière duale dans les procédures de recrutement. A noter que la direction de l'Université s'est montrée ouverte à plusieurs reprises déjà à des engagements en job-sharing.

Développement du personnel. Le thème de la conciliation est thématiqué dans plusieurs programmes proposés par le Service de l'égalité (p. ex. les ateliers REGARD, programmes de mentoring Réseau romand, Mentoring Deutschschweiz et StartingDoc).

Politique salariale. Le *Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'administration* du Conseil d'Etat fribourgeois, publié en juin 2012, prévoit des mesures pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. La déléguée à l'égalité de l'Université participe au groupe de travail chargé d'élaborer ce plan d'action.

Définition du taux de travail. L'engagement à temps partiel constitue un phénomène répandu, choisi ou non choisi. Cependant, il n'existe pas un droit à la réduction du taux d'engagement.

Organisation du lieu et du temps de travail. Les règlements relatifs aux membres du corps professoral et du corps de collaboratrices et collaborateurs scientifiques contiennent des dispositions relatives au lieu de travail et à la présence à l'Université. La possibilité de bénéficier d'arrangements de travail « extra muros » varie cependant d'un département, et même d'un-e professeur-e à l'autre. Pour le personnel administratif et technique, il n'existe pas encore de règlement qui prévoit la possibilité d'effectuer une partie du travail hors du lieu de travail.

Prolongation d'un engagement pour des raisons de maternité/paternité. L'engagement de collaborateurs et collaboratrices scientifiques sur des postes rémunérés par le budget de l'Etat

³ Dubach, Ph. et al. (2012), op.cit, p. 145.

⁴ Voir Lack, Carmen, et al. (2009) : Familienfreundliche Hochschulen : Handlungsfelder und Praxisbeispiele, FHNW. La prise de position de la CRUS concernant l'évaluation du programme fédéral égalité des chances des universités 2008-11 (note 11) met également l'accent sur les aspects structurels et liés à la politique du personnel.

peut exceptionnellement être prolongé d'un an. Il est en principe admis qu'une maternité, voire une paternité, puisse justifier une telle prolongation. La prolongation dépend du soutien du ou de la professeur-e responsable et bloque l'engagement d'une nouvelle personne. Il existe également une disposition pour prolonger l'engagement de professeur-e-s en « tenure track ».

Conditions d'études pour étudiant-e-s avec obligation familiale. Les possibilités d'accomplir un cursus d'études à temps partiel varient de faculté à faculté, et peuvent diverger du cursus Bachelor au cursus Master. La plupart du temps, la durée maximale de semestres accordés aux étudiant-e-s vaut aussi pour des parents. En général, les parents doivent demander une autorisation d'exception pour pouvoir bénéficier d'une prolongation de ces délais.

Brochure 'Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s)'

La brochure « Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg », publiée en janvier 2011, fournit des informations détaillées concernant les droits et possibilités de soutien. La brochure s'adresse aux étudiant-e-s et employé-e-s de l'Universités en tant que (futurs) parents et/ ou supérieur-e-s. Plusieurs portraits de pères et mères travaillant ou étudiant à l'Université de Fribourg présentent différents modèles de conciliation de vie professionnelle / études et vie privée. Elaborée avec le concours des différentes facultés et services concernés, la brochure vise à consolider des bonnes pratiques en matière de conditions d'études et de travail pour parents.

Considération et objectifs

L'amélioration des conditions de conciliation des études, du travail à l'Université et d'une carrière académique dépend notamment d'une culture institutionnelle favorable. Pour répondre aux besoins des étudiant-e-s et employé-e-s de l'Université avec obligations familiales, l'offre en places de crèche doit être complétée par une politique de personnel adaptée.

Les mesures ci-dessous ont pour objectif de :

- améliorer les possibilités d'organisation du taux, du temps et du lieu de travail, en tenant compte des besoins des employé-e-s et des unités et départements concernés
- poursuivre le travail de sensibilisation et d'information sur les possibilités de conciliation des études et du travail à l'Université avec des obligations familiales
- soutenir les facultés dans leurs efforts pour répondre aux besoins des chercheur-e-s de la relève en situation de carrières duales.

Mesures 2013-16

Modèles d'arrangement du temps et du lieu de travail pour employé-e-s de l'Université	
Argument	Chaque employé-e doit avoir la possibilité de demander à son ou sa supérieure d'évaluer la possibilité d'un changement du taux de travail, un changement qui peut être limité dans la durée. Si la bonne marche d'un service ou d'un département le permet, de tels changements doivent pouvoir être accordés, en particulier pour des raisons de conciliation d'un engagement professionnel et de responsabilités familiales.
Mesure	Se basant sur les expériences dans d'autres institutions, l'Université développe et teste un vade-mecum qui soutient les supérieur-e-s hiérarchiques ou professeur-e responsable et la collaboratrice ou le collaborateur concerné-e dans l'évaluation des possibilités d'organisation du taux, du temps et du lieu de

	travail de façon à tenir compte du souhait du collaborateur ou de la collaboratrice et des besoins du service ou du département concerné. Le Service du personnel propose un accompagnement de ce processus et vérifie la compatibilité de la solution trouvée avec les dispositions légales.
Réalisations / Effet / Durabilité	La mesure devrait permettre d'augmenter la satisfaction des employé-e-s avec leur taux d'engagement et les conditions de conciliation. La mise en œuvre de la mesure devrait faire l'objet d'un monitoring.
Financement	Université
Responsabilité	Vice-rectrice Développement du personnel, Formation continue; Service du personnel ; Service de l'égalité

Recenser les motifs pour le recours à la prolongation exceptionnelle d'engagements à durée déterminée	
Mesure	Un examen des demandes de prolongations exceptionnelles d'un contrat d'engagement d'assistante-s rémunéré-e-s par le budget de l'Etat des 5 à 10 dernières années doit permettre d'établir si la prolongation exceptionnelle d'un contrat d'engagement d'assistante-s constitue un outil effectif pour favoriser la conciliation d'un doctorat ou d'un postdoc avec la maternité ou la paternité.
Financement	Université
Responsabilité	Vice-rectrice Développement du personnel, Formation continue; Service du personnel ; Service de l'égalité

Information et sensibilisation sur le thème de la conciliation des études et du travail à l'Université avec des responsabilités parentales	
Argument	Pour que les mesures en faveur de la conciliation puissent porter leur fruit, il est nécessaire d'assurer l'information et de créer un climat favorable.
Mesure	Les mesures d'information et de sensibilisation à mettre en place comprennent <ul style="list-style-type: none"> - l'actualisation des informations de la brochure «Informations (...) » - l'organisation d'ateliers et séances d'information pour personnes de la relève, supérieur-e-s et conseillers/ères aux études - l'évaluation de l'intérêt et la possibilité de réaliser un travail de recherche (p.ex. un travail de Master) sur la thématique (p.ex. étudiant-e-s parents).
Financement	Université
Responsabilité	Service de l'égalité, Service du personnel

Domaine d'action 2

PROMOTION DE L'ÉGALITÉ AU NIVEAU DE LA RELÈVE

La relève est au centre de l'intérêt de la promotion de l'égalité des chances. Car si le chemin de la carrière académique est semé d'embûches pour l'ensemble des membres de la relève, les femmes sont plus nombreuses à se voir poussées à y renoncer, généralement à l'heure du doctorat. Des abandons et évictions qui s'expliquent notamment par une moindre intégration dans des réseaux⁵.

Situation à l'Université de Fribourg

A l'Université de Fribourg⁶, 60% des diplômés de niveau Master en 2009 et 2010 ont été obtenus par des femmes. Or, celles-ci représentent seulement 45% des personnes nouvellement immatriculées au doctorat durant ces deux années. La différence est élevée notamment en Droit, en Théologie et en Lettres.

Les taux de réussite au doctorat (taux de réussite après 6 ans) des femmes et des hommes se sont dans l'ensemble rapprochés ces dernières années. On observe cependant des différences selon les facultés. L'écart entre le taux de femmes parmi les doctorant-e-s et les docteur-e-s et le taux de femmes au niveau Master reste cependant pratiquement inchangé.

En ce qui concerne la poursuite d'une carrière académique après le doctorat, on a pu observer une augmentation du taux de femmes parmi les collaboratrices et collaborateurs scientifiques postdoctoraux. Cependant, leur taux baisse fortement au niveau des habilitations et des bourses de chercheur-e-s avancé-e-s.

Expériences de promotion de l'égalité au niveau du doctorat et de la relève à l'UniFr

Pour combler ces manques et prévenir le phénomène de « perte » des femmes de la relève, des mesures spécifiques ont été mises en place :

Programme StartingDoc (coordination UniL). Mis en place en 2008, le programme se focalise sur le moment-clé que représente le démarrage d'un projet de thèse. Il offre un encadrement de type « group-mentoring ». Les rencontres entre le groupe de mentées et la mentore sont accompagnées par un programme cadre d'ateliers et de conférences. L'intérêt pour StartingDoc n'a pas diminué, malgré la généralisation des programmes doctoraux.

Réseau romand de mentoring pour femmes (coordination UniFR) / **Mentoring Deutschschweiz** (coordination UniLU). Créés en 2000, et soutenus dès 2006 par le FNS, les programmes interviennent à un moment charnière entre la fin de la thèse et les années de postdoc. Ils proposent un échange avec un-e mentor-e, des rencontres en réseau et des ateliers liés au parcours académique. A travers l'échange et les ateliers, ils soutiennent les chercheuses à mieux prendre en main l'organisation de leur parcours scientifique. L'intérêt des chercheuses et des mentor-e-s pour le programme est resté constamment élevé.

Programme d'ateliers REGARD (coordination UniFr). Les ateliers organisés dans le cadre du programme abordent des thèmes liés au parcours doctoral, la planification de la carrière

⁵ Leemann, Julia Regula, Heidi Stutz, (dir), Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen, Rüegger Verlag, 2010.

⁶ Toutes les données sont tirées du rapport „Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg“, op.cit.

académique, les outils de communication et de management dans le monde académique, ainsi que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat ». Les guides sont basés sur l'expérience des programmes de mentoring. Ils proposent des pistes de réflexion et fournissent de nombreuses informations pratiques. Dès leur parution début 2011, les deux guides ont rencontré un succès important. Ils sont régulièrement demandés par des chercheur-e-s suisses et arrivant de l'étranger et mis en ligne par des programmes doctoraux et services universitaires.

Plateforme et forum « releve-academique.ch » (coordination à l'UniNE). La plateforme complète les informations publiées dans les guides. Avec le Forum, elle offre un lieu de discussion, d'échanges, d'archivage de ressources utiles et de réseautage.

Séances d'informations. Des séances d'information et de débats sur des thèmes divers concernant les doctorant-e-s et la relève sont organisé-e-s de façon régulière.

L'essentiel de ces mesures est le fruit de collaborations interuniversitaires entre les bureaux de l'égalité des universités latines⁷ et avec les universités alémaniques. Cette coopération présente de nombreux avantages :

- elle permet aux différentes institutions d'offrir un éventail de mesures plus large ;
- le coût des projets est réparti entre les différentes institutions partenaires ; et
- les participant-e-s bénéficient 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.

Pour la mise en œuvre des mesures à l'Université de Fribourg, le Service de l'égalité collabore également avec les services et instances de l'Université.

Ces mesures ont aujourd'hui fait leur preuve et bénéficient d'une très bonne reconnaissance. L'ensemble des mesures continue à enregistrer une forte demande.

Considérations et objectifs

Dans sa Stratégie Horizon 2020, le Rectorat a souligné la nécessité de créer « des opportunités pour des jeunes chercheurs et chercheuses au niveau intermédiaire » (Stratégie, p. 4), de « favoriser l'accès au doctorat », et d'« améliorer les conditions cadres du doctorat », et de mettre en place les instruments propres à « assurer l'égalité des chances en terme de réussite et d'accès à la carrière académique » (Stratégie, p. 24).

La coopération entre institutions et avec des services au sein de l'Université de Fribourg est une clé du succès des mesures de promotion de l'égalité au niveau de la relève mises en place à l'Université de Fribourg. La coopération avec les Facultés dans ce domaine pourrait et devrait par contre être développée.

Les mesures définies ci-dessous ont dès lors pour objectif de :

- diminuer l'écart entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la relation du nombre de doctorantes débutantes par rapport au nombre de diplômé-e-s au niveau master
- promouvoir l'égalité de réussite au doctorat et dans la phase post-doctorale pour les femmes et les hommes par la poursuite des projets de coopération inter-universitaires.

⁷ Cette coopération a donné lieu à la publication : L'égalité au service des universités et hautes écoles. Bilan de dix ans d'actions et perspectives pour le futur, Bureaux de l'égalité des universités de la Suisse latine (BuLa), 2011.

Mesures pour 2013-16

Coopérer avec les facultés pour promouvoir l'égalité au niveau de la relève	
Mesure	<p>Avec le soutien du Service de l'égalité et d'autres acteurs concernés, les Facultés sont encouragées à mettre en place des mesures qui visent à améliorer la situation de l'égalité au niveau de la relève, et en particulier à entreprendre des mesures pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accroître le taux de doctorantes - étudier les conditions cadre du doctorat et du travail de la relève - améliorer le taux de réussite au doctorat et promouvoir les compétences d'encadrement. <p>Mesures envisageables : séances d'information ; soutien de type mentoring ; analyses et mesures de sensibilisation concernant les conditions de travail et l'encadrement, etc..</p>
Effet	A moyen terme, les mesures doivent contribuer à diminuer les écarts entre femmes et hommes parmi les doctorant-e-s débutant-e-s et au niveau des taux de réussite et d'accès à la carrière académique.
Financement	Facultés / Programme fédéral
Responsabilité	Responsables pour la relève des Facultés, Service et Commission de l'égalité

Programme d'ateliers REGARD	
Mesure	L'Université continue sa participation au projet de coopération REGARD.
Partenaires	UniFr, UniGe, UniL, UniNe, HES-SO
Public cible	Doctorant-e-s; membres de la relève; professeur-e-s
Participation	16 à 20 ateliers par année à 7 à 20 participant-e-s
Financement	Programme fédéral égalité des chances, autres sources
Responsabilité	Service de l'égalité

Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM) / Mentoring Deutschschweiz (MDCH)	
Mesure	L'Université continue sa participation aux projets de coopération RRM et MDCH.
Partenaires	RRM : UniFr, UniGe, UniL, UniNe, USI, EPFL & FNS MDCH: UniBe, UniBs, UniFr, UniSG, UniLu, USI, UZH & FNS
Public cible	Doctorant-e-s en fin de thèse, postdoc (mentees) ; professeur-e-s (Mentor-e-s)
Durée	24 mois par cycle de programme
Participation	57-60 mentees sur 140 à 180 candidates ; 6 – 8 mentees de l'UniFr
Financement	Programme fédéral égalité des chances
Responsabilité	Service de l'égalité

Programme StartingDoc	
Mesure	L'Université de Fribourg participe au projet de coopération StartingDoc.
Partenaires	UniFr, UniGe, UniL, UniNe, HES-SO

Durée	18 mois par cycle de programme
Public cible	Doctorantes débutantes (mentees); maîtres-assistantes, MER et/ou professeures assistantes (mentores)
Participation	50 mentees et 10 mentores en moyenne; 7 mentees en moyenne de l'UniFr
Financement	Programme fédéral égalité des chances
Responsabilité	Service de l'égalité

Guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat »	
Mesure	L'Université participe à l'actualisation des guides en langues française, allemande et anglaise.
Partenaires	Versions françaises : UniFr, UniGe, UniL, UniNe, EPFL Versions allemandes : UniBe, UniBs, UniFr, UniSg, UniLu, UZH
Financement	Les coûts sont répartis parmi les partenaires en fonction des copies. Programme fédéral égalité des chances
Responsabilité	Service de l'égalité

Domaine d'action 3

AUGMENTATION DE LA PROPORTION DES FEMMES PARMIL LES PROFESSEURS ET DANS LES INSTANCES DE DIRECTION / DÉCISION

L'engagement de nouveaux professeur-e-s est un processus central pour une université, sa recherche et son enseignement. Assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes, outre de conduire à l'augmentation du taux de femmes dans le corps professoral, constitue aussi un critère de qualité.

Situation à l'Université de Fribourg

Femmes dans le corps professoral

Fin décembre 2011, l'Université comptait 235 professeur-e-s, dont 48 femmes (20%). Les femmes occupaient 26 des 145 postes de professeur-e-s ordinaires (18%), 0 sur 3 postes de professeur-e-s extraordinaires (0%), et 22 sur 87 postes de professeur-e-s associé-e-s (25%). (Source : unigep)

28% des nouvelles nominations à des postes de professeur-e-s ordinaires, extraordinaires ou associé-e-s à durée indéterminée entre 2000 et 2011 sont allées à des femmes. De 2000 à 2005, ce taux était à 27% ; pour la période de 2006 à 2011, il était à 29%.

Malgré la progression continue du taux de femmes dans le corps professoral à l'Université, l'objectif de 25% de femmes professeures ordinaires ou extra-ordinaires en 2012, défini au niveau de la Confédération, n'a pas pu être atteint. Cet objectif pourra être atteint en 2016 si on tient compte des professeures associées, engagées à durée indéterminée. A condition toutefois que le renouvellement du corps professoral se poursuive au taux des dix dernières années (en moyenne 11 nominations par an), que le taux de femmes nommées reste constant ou dépasse le taux de 28%, et qu'on enregistre au maximum un départ par an d'une professeure.

Pour maximiser la probabilité d'atteindre l'objectif de 25% de femmes professeures en 2016, le taux de femmes parmi les nouvelles nominations à l'Université devra donc être en hausse par rapport aux périodes passées.

Etat de la situation : Femmes dans les instances de direction

La présence de femmes aux postes de direction a également augmenté. Elle n'atteint cependant pas encore un taux équivalent à leur présence dans le corps professoral. Début 2012, la situation se présente comme suit :

Fonctions/ Organes	Total	Femmes	% de femmes
Président-e-s de département et directions d'instituts	30	5	17%
Vice-Doyen-ne-s ⁸	6	1	17%
Doyen-ne-s	5	0	0%
Rectorat	5	1	20%
Sénat ⁹	16	3	19%

A noter que l'Université de Fribourg a connu deux doyennes jusqu'ici.

⁸ Faculté de Théologie : Total des Vice-Doyen-ne-s 0, Femmes 0 ; Droit 2, 0 ; SES 0, 0 ; Lettres 2, 1 ; Sciences 2, 0.

⁹ Un poste est inoccupé. La présidence est actuellement assumée par Mme Ruth Lüthi.

Organisation des procédures de nomination et prise en compte de l'égalité des chances

Les étapes des procédures d'appel et de nomination sont définies par les Art. 17 et 18 des Statuts de l'Université. Le déroulement des travaux des Commissions d'appel est par contre du ressort des facultés.

Le principe de l'égalité des chances et de la promotion des femmes dans le cadre des procédures de nomination est défini à l'Art. 11 de la Loi sur l'Université. Les Règlements de la Commission et du Service de l'égalité formulent les modalités d'exécution.

Parmi les tâches attribuées à la Commission figure celle de « charger le représentant ou la représentante de la faculté concernée, membre du corps professoral, de veiller, conformément aux procédures en vigueur de la faculté, à l'égalité ainsi qu'à la représentation équitable des sexes [dans les procédures d'appel] ». Le Règlement spécifie par ailleurs que « les facultés peuvent accorder d'autres compétences à la Commission dans le cadre des procédures d'appel ». Cette possibilité est aussi contenue dans règlement du Service de l'égalité.

Le suivi des commissions d'appel par les membres de la Commission tel que prévu dans le règlement la concernant n'a pas pu être mis en œuvre par le passé. Par contre, deux facultés ont décidé pendant plusieurs années d'inviter la responsable du Service de l'égalité pour suivre les procédures d'appel. Ce suivi a eu pour but d'assurer le respect des principes définis dans la Loi sur l'Université. Il a été accompagné d'un monitoring sur 4 respectivement 6 ans, portant sur la présence des femmes et des hommes dans les commissions et aux différentes étapes des procédures d'appel des deux facultés.

Considérations et objectifs

La comparaison des taux moyens de femmes appelées sur des postes de professeur-e-s stables entre 2000 et 2011, tel qu'elle ressort du recensement réalisé par le Programme fédéral égalité des chances, place l'Université de Fribourg – dans l'ensemble – dans une bonne position. La prise en compte de l'égalité des chances au niveau des procédures d'appel doit dès lors se faire dans la perspective d'un processus d'assurance qualité. Il s'agit d'améliorer les processus là où des besoins se font sentir. Selon l'enquête « Couple, famille, et carrière académique »¹⁰, cela est le cas par exemple en matière de prise en compte des besoins des chercheur-e-s en carrière duale (DCC). Ce souci a également été souligné par la CRUS¹¹.

Les mesures définies ci-dessous ont dès lors pour objectif :

- d'assurer la prise en compte des principes de l'égalité dans les procédures d'appel et d'intégrer dans cette réflexion une prise en compte de la thématique des carrières duales (DCC) ;
- de réaliser un taux d'engagement moyen de femmes sur les postes au niveau du professorat en augmentation proportionnelle par rapport à la période 2008-11 et atteindre si possible 1/3, de sorte à pouvoir atteindre les 25% de femmes dans le corps professoral.

¹⁰ Dubach, Ph. et al. (2012), Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008-2011. SBF Publikationen.

¹¹ Schlussbericht zur Evaluation des Bundesprogramms "Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten" (3. Phase 2008-2011). Stellungnahme der Plenarversammlung der CRUS vom 10. Mai 2012

Mesures 2013 - 2016

Organisation des procédures d'appel sous l'angle de la prise en compte de l'égalité entre femmes et hommes et des besoins des DCC	
Mesure	La Commission établit un état de la question des mesures prises dans des universités suisses et dans des universités choisies à l'étranger pour assurer l'égalité des chances et prendre en compte les besoins des candidat-e-s en carrière duales. D'entente avec les décanats et en collaboration avec le Service d'assurance qualité, elle propose au Rectorat des mesures appropriées pour assurer l'égalité des chances et tenir compte des besoins des candidat-e-s en situation de couple à carrière duale.
Réalisations / Effet / Durabilité	Il est attendu que la mesure contribue à atteindre l'augmentation proportionnelle du taux d'engagement de femmes et une meilleure prise en compte des besoins des carrières duales.
Financement	Université
Responsabilité	Décanats, Commission de l'égalité et Service de l'égalité.

Monitoring des procédures d'appel d'un point de vue de l'égalité des chances	
Argument	Le monitoring des procédures d'appel constitue une mesure d'assurance qualité simple et efficace. Sans intervenir sur les procédures individuelles, il permet de vérifier sur un plus long terme l'équité des procédures d'un point de vue de l'égalité de réussite.
Mesure	Le monitoring est réalisé annuellement et recense les informations suivantes: <ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de candidatures masculines et féminines - La proportion d'hommes et de femmes invité-e-s pour une leçon d'appel - Le classement des hommes et des femmes (primo, secundo, tertio loco) - La composition des commissions d'appel (nombre d'hommes et de femmes)
Financement	Université
Responsabilité	Décanats, Commission de l'égalité et Service de l'égalité.

Domaine d'action 4

EGALITÉ AU NIVEAU DU CORPS ESTUDIANTIN

Les filles et les garçons doivent pouvoir avoir un accès égal aux différents types de formation, en suivant leurs souhaits et talents. Les universités sont co-responsables de nourrir l'intérêt des jeunes et de contrer les préjugés y relatifs liés au sexe. La société doit pouvoir compter sur les capacités des femmes et des hommes dans tous les domaines professionnels et de recherche.

Situation à l'Université de Fribourg

Répartition sur les facultés et filières d'études

La part d'étudiantes en Faculté des Sciences a continuellement progressé au cours des dix dernières années et atteint actuellement 47 %¹². Toutefois, il existe des différences importantes entre les domaines. Au niveau de la Faculté, le taux d'étudiantes reste 13 % en dessous du taux d'étudiantes à l'Université ou au niveau des maturités gymnasiales (60%). Le même constat peut se faire pour la Faculté des sciences économiques, tandis qu'en Lettres, ce sont les hommes qui sont sous-représentés (13% de moins que leur taux au niveau de la population estudiantine).

Différences dans les certificats d'accès

Un regard sur les certificats d'accès 2008 à 2010 des étudiant-e-s nouvellement immatriculé-e-s en sciences techniques de la Faculté des sciences à Fribourg montre que la proportion d'étudiantes dotées d'une maturité cantonale avec option Physique/Mathématiques appliquées est de 3% seulement, tandis que 22% ont une maturité avec option Biologie/Chimie, et 22% Langues modernes. Au niveau Suisse, 23 % des nouvelles immatriculées en Sciences techniques ont une maturité cantonale avec option Physique et Mathématiques appliquées, 9 % avec une option Biologie/Chimie ou Langues modernes. Chez les hommes, il n'y a pas de telles différences. (Source, ofs)

Taux de réussite

Une analyse des cohortes d'étudiant-e-s au niveau Bachelor des années 2005/2006 et d'étudiant-e-s de niveau Master 2006/2007 de la Faculté des Sciences ne montre pas de différence dans le taux de réussite global entre femmes et hommes. Des différences existent entre les branches, les chiffres sont cependant petits.

Expériences avec des mesures

Stages WINS (Women in Science and Technology)

Depuis l'an 2000, la Faculté des Sciences organise chaque année les stages WINS pour les gymnasiennes du canton de Fribourg. En dix ans, environ 20 à 25 % des gymnasiennes du canton a pris part à cet événement. Une synthèse¹³ des évaluations réalisées permet de conclure que l'effet des stages est de :

¹² Les données sont tirées du rapport „Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg“, op.cit.

¹³ Stages WINS 2000 – 2011. Rapport de Synthèse, Service de l'égalité de l'Université de Fribourg, Février 2012.

- confirmer l'intérêt et le choix d'études des gymnasiennes intéressées par les filières MINT (Mathématiques, Informatique, Sciences naturelles et Techniques)
- éveiller un intérêt pour les thèmes MINT chez les gymnasiennes qui avaient une faible affinité avec ces domaines, mais qui ne vont tout de même pas choisir de telles études sur la base de leur participation aux stages.

Un nouveau concept doit rendre accessible les stages à l'avenir aussi aux gymnasiens du canton.

Cours « Internet pour les filles »

Le cours "Internet pour les filles" s'adresse aux écolières de 9 à 12 ans. Durant 12 demi-journées, elles reçoivent, via le thème d'Internet, une introduction à l'informatique. Les mesures dont le but est d'éveiller et d'augmenter un intérêt chez les filles pour les thèmes techniques et leurs applications doivent en effet intervenir dès le plus jeune âge. Développé par le Bureau de l'Egalité de l'EPFL et le NCCR MIIC, le cours « Internet pour les filles » a été proposé dès 2011 aux écolières fribourgeoises en allemand et en français, en collaboration avec le département pour l'informatique. La demande pour cette offre est grande.

Didactique sensible au genre

Le thème de la didactique sensible au genre a pu être approfondie grâce aux deux projets equal (2008-09) et equal+ (2010-12), soutenus par programme fédéral pour l'égalité des chances. Situés à l'interface entre l'assurance qualité, l'égalité et la didactique, les projets ont pour but de favoriser une réflexion sur la pratique d'enseignement et promouvoir une didactique sensible au genre par le biais de l'autoévaluation et de l'évaluation collégiale. Outre d'enrichir la formation à l'Université, ces instruments sont mises à disposition en ligne.

Enseigner la physique moderne

En collaboration avec le Département de Physique, une offre de formation continue de deux jours pour les enseignants de Physique au niveau gymnasial a été développée en 2004. A travers l'intégration de thèmes actuels, d'une didactique et d'une pédagogie sensible au genre, l'offre entend contribuer à accroître l'intérêt et la réussite des filles – mais aussi des garçons – au niveau secondaire II.

Considérations et Objectifs

Les mesures proposées ci-dessous ont pour objectif de

- développer à l'Université de Fribourg une offre cohérente de mesures de sensibilisation des jeunes aux filières d'études universitaires qui atteigne autant les garçons que les filles et qui a pour effet de contribuer à diminuer la ségrégation dans le choix des filières de formation.
- contribuer à équilibrer le taux de femmes et d'hommes dans les filières d'études.

Mesures 2013-16

Renouvellement du concept des stages WINS	
Mesure	Le Service de l'égalité participe à la revue du concept des stages WINS. Le nouveau concept doit permettre d'ouvrir l'offre aux garçons, sans perdre la dimension de promotion de l'égalité.
Réalisations / Effet /	Les stages doivent contribuer à diminuer la ségrégation horizontale dans le

Durabilité	choix des études.
Financement	Université
Responsabilité	Groupe de travail WINS (Act. : Hélène Füger, Chantal Wicky, Hugo Parlier)

Soutien aux facultés et départements pour la réalisation d'initiatives en matière de sensibilisation d'élèves ou d'enseignant-e-s	
Mesure	Le Service de l'égalité assure l'information sur des initiatives visant à encourager l'intérêt des filles et des garçons pour les domaines d'études dans lesquels elles ou ils sont sous-représenté-e-s. Il soutient les départements et les facultés qui souhaitent prendre des mesures dans ce domaine. Le soutien peut prendre les formes suivantes : Soutien pour l'élaboration d'un concept; soutien dans la recherche de financements; mise en contact avec d'autres acteurs/trices.
Financement	Université / Programme fédéral/ Autres
Responsabilité	Facultés, Départements, Service de l'égalité

Recensement des initiatives des départements et des facultés quant à la sensibilisation des élèves et au gain de futurs universitaires	
Mesure	En parallèle à la revue du concept des stages WINS, il s'agit de réaliser un recensement d'initiatives au niveaux de départements et de facultés visant un public extra-universitaire.
Réalisations / Effet / Durabilité	Ce recensement permettra de connaître les acteurs impliqués et d'avoir un aperçu du public atteint par ces mesures. Il servira également à identifier le type de mesures à développer dans l'optique de promotion de l'égalité des chances.
Financement	Université/ Programme fédéral/ Autres moyens
Responsabilité	Service de l'égalité/ Décanats

Domaine d'action 5

ASSURANCE QUALITÉ

La Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE) du 30 septembre 2011 définit à l'article 30 les Conditions d'accréditation des institutions. Pour être accrédité, la haute école doit disposer d'un système d'assurance qualité qui garantit entre autres « la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement de ses tâches ».

Situation à l'Université de Fribourg

Les audits des systèmes d'assurance qualité conduits en 2004 et 2008 ont permis d'attester du bon fonctionnement du système mis en place pour la promotion de l'égalité des chances à l'Université.

Considérations et objectifs

Le présent plan d'action définit les termes de la poursuite du travail de promotion de l'égalité à l'Université de Fribourg. Il doit également constituer un outil pour en assurer la qualité et l'effectivité. Les mesures suivantes visent à assurer cet objectif :

Monitoring de la situation de l'égalité à l'Université de Fribourg	
Mesure	Le monitoring de l'évolution de la situation de l'égalité à l'Université de Fribourg est poursuivi par des rapports réalisés au printemps 2013 et au printemps 2015. Les indicateurs actuels sont maintenus et complétés par des indicateurs définis par la Commission de l'égalité. Parmi les indicateurs à intégrer, certains devront porter sur la situation du personnel administratif et technique.
Financement	Université
Responsabilité	Commission de l'égalité , Service de l'égalité, Service de l'évaluation et de la gestion qualité

Rapport sur l'avancement de la mise en œuvre du présent plan d'action	
Mesure	Le monitoring du printemps 2015 est complété par un rapport sur l'avancement de la mise en œuvre du présent plan d'action.
Financement	Université
Responsabilité	Commission de l'égalité , Service de l'égalité, Service de l'évaluation et de la gestion qualité

Domaine d'action 6

ANCRAGE INSTITUTIONNEL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Selon l'objectif défini par la CUS et la CRUS, la période de financement 2013-16 doit être utilisée pour assurer l'ancrage institutionnel de l'égalité au sein des universités. Il s'agit notamment de pérenniser les structures liées à l'égalité des chances et leur intégration dans les processus et la planification pluriannuelle et budgétaire¹⁴.

Situation à l'Université de Fribourg

Le principe de l'égalité des chances et de sa promotion à l'Université est inscrit dans la Loi sur l'Université de 1996 (Art. 11) et dans les Statuts de l'Université (Art. 6).

Des structures institutionnelles existent depuis 1991 (Commission), et 1996 (Service). Le Règlement qui a donné lieu à la création de ces deux organes a été remplacé en 2003. Le nouveau *Règlement concernant la Commission de l'égalité entre femmes et hommes* et le *Règlement concernant le Service de l'égalité entre femmes et hommes* instaurent ces deux entités en tant que organes centraux responsables de l'égalité entre femmes et hommes à l'Université. Au sein du Rectorat, le dossier est attribué à un Vice-recteur ou une Vice-rectrice.

Commission de l'égalité

La Commission de l'égalité est composée de cinq professeur-e-s, représentant-e-s des facultés, d'un-e représentant-e pour chacun des corps des collaborateurs/trices scientifiques, des étudiant-e-s, et du personnel administratif et technique. Le vice-recteur ou la vice-rectrice en charge de l'égalité et le directeur ou la directrice académique en font également partie.

La Commission a le mandat d'œuvrer en vue de réaliser l'égalité des chances de réussite des femmes et des hommes dans le cadre des études et du point de vue professionnel à l'Université de Fribourg. Ses tâches sont notamment de :

- conseiller le Rectorat et les facultés en matière de promotion de l'égalité
- participer aux consultations d'un point de vue de l'égalité
- promouvoir la relève féminine dans la carrière scientifique, académique et administrative
- promouvoir la présence d'étudiantes dans les branches où elles sont sous-représentées
- participer, du point de vue de l'égalité, au développement de la politique de promotion de la relève scientifique à l'Université
- veiller à l'égalité des chances dans les procédures d'appel
- coopérer avec le Service de l'égalité, le conseiller et le soutenir.

Service de l'égalité

Le Service de l'égalité a le statut d'un Service académique. Il a le mandat d'œuvrer en vue de favoriser l'égalité des chances de réussite des femmes et des hommes dans le cadre des études et du point de vue professionnel à l'Université de Fribourg. Ses tâches sont notamment de :

¹⁴ Projektskizze für ein SUK-Programm "Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten / Gender Studies" 2013-2016, CRUS, Septembre 2011.

- conseiller les organes de l'Université et les membres de la communauté universitaire
- formuler des propositions à l'intention de la Commission et du Rectorat et participer aux consultations d'un point de vue de l'égalité
- informer les instances compétentes de cas ou situations où les principes de l'égalité et de la promotion des femmes ne sont pas respectés
- encourager et développer des mesures pour promouvoir la relève académique féminine et les étudiantes dans les branches où elles sont sous-représentées
- assurer le suivi et la mise à disposition d'informations sur la situation de l'égalité
- participer d'un point de vue de l'égalité au développement d'une politique de promotion de la relève scientifique à l'Université
- collaborer avec la Commission soutenir et coordonner les activités dont celle-ci a la responsabilité, notamment dans le cadre des procédures d'appel
- représenter l'Université dans les structures au niveau national et collaborer avec les services universitaires et autres qui s'occupent de l'égalité entre femmes et hommes.

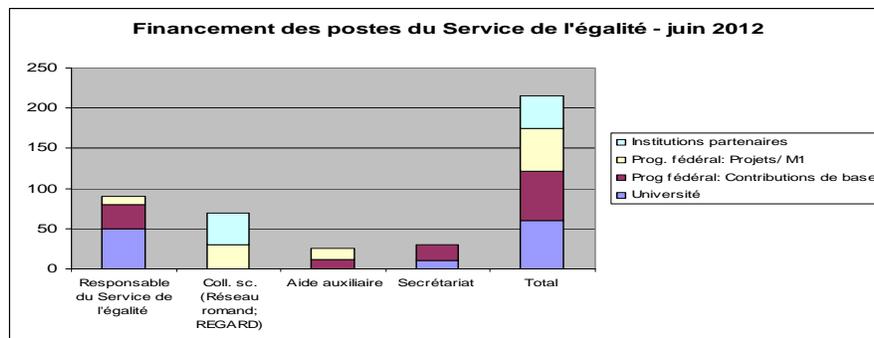
Ressources

Avec 0.6 EPT financés par le budget de l'Université, les ressources durables en personnel du Service de l'égalité sont inférieures d'un facteur 3 à 5 en comparaison à des Universités de taille comparable. Elles sont aussi inférieures aux ressources d'universités plus petites.

Le Service de l'égalité est fortement tributaire de l'apport de moyens tiers, notamment du Programme fédéral « égalité des chances ». Il a également réussi à obtenir des moyens d'autres sources, dont de l'UE (FP6), de fondations et via le co-financement de projets par les institutions partenaires et le FNS.

La coopération à l'Université et au niveau régional a pu être mise à contribution avec profit pour compenser en partie le manque de ressources. Néanmoins, il s'agit d'une situation problématique, qui génère en permanence des heures supplémentaires non compensées.

Début 2012, le Service de l'égalité n'a pas pu repourvoir un poste de collaboratrice scientifique à 60%, financé depuis 2004 par des moyens du programme fédéral. Cette diminution a pu être compensée par le désengagement du Service dans le domaine des études genre, mais le contraint également à limiter ses activités dans d'autres domaines de son cahier des charges. Début 2012, le financement des ressources en personnel du Service est organisé comme suit :



Considérations et Objectifs

La promotion de l'égalité constitue un aspect transversal de la politique universitaire qui doit contribuer à assurer et développer la qualité des prestations fournies. L'ancrage institutionnel de l'égalité des chances est solide. Il est cependant nécessaire d'améliorer son intégration dans les processus institutionnels et de consolider ses ressources pour lui permettre de poursuivre son rôle. Les mesures ci-dessous ont pour objectif de

- consolider l'intégration de l'égalité des chances dans les processus et l'organisation des services centraux de l'Université, dans le cadre du projet Univers15
- consolider les ressources du Service de l'égalité dans le cadre de la planification financière de l'Université.

Mesures 2013-2016

Intégration de l'égalité des chances dans le projet de modernisation de l'administration centrale Univers15	
Argument	Le Rectorat de l'Université de Fribourg a engagé un processus de modernisation des services centraux. L'objectif de la démarche, appelée Univers15, est d'optimiser les processus et d'améliorer continuellement les prestations fournies par les services centraux. Initié en 2012, ce processus devrait se terminer en 2015.
Mesure	Le Service de l'égalité participe au projet Univers15, avec une attention particulière portée dans son implication pour les processus liés à la politique du personnel.
Réalisations / Effet / Durabilité	La mesure doit améliorer durablement la prise en compte de la dimension égalité des chances dans les processus des services centraux.
Financement	Université
Responsabilité	Rectorat

Consolidation des ressources pour la promotion de l'égalité	
Mesure	Le Rectorat de l'Université de Fribourg veillera dans l'établissement du budget pluriannuel à prendre en compte les besoins du Service de l'égalité. Pour répondre à l'objectif du programme fédéral 2013-16, et permettre au Service de continuer à assumer ses tâches, les ressources en personnel devront être consolidées à 1.3 postes et prévoir des ressources pour le poste lié aux projets de coopération.
Financement	Université
Responsabilité	Rectorat

ORGANISATION ET PLANIFICATION

Organisation

Les responsabilités stratégiques et pour la mise en oeuvre du présent Plan d'action sont organisées comme suit :

- | | |
|--|---|
| Rectorat | <ul style="list-style-type: none">- Responsabilité stratégique- Approbation des reportings annuels à l'intention de la CUS.- Approbation du rapport intermédiaire |
| Commission de l'égalité | <ul style="list-style-type: none">- Accompagnement de la mise en œuvre et acceptation à l'intention du Rectorat des planifications et budgets annuels.- Réalisation, avec le soutien du Service de l'égalité, des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité.- Préavis à l'intention du Rectorat concernant les élaborations détaillées de mesures prévues dans le Plan d'action. |
| Vice rectorat Développement du personnel, Formation continue | <ul style="list-style-type: none">- Réalisation, avec le soutien du Service de l'égalité, des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité. |
| Service de l'égalité | <ul style="list-style-type: none">- Coordination de la mise en œuvre du présent plan d'action, y compris la préparation des planifications et budgets annuels, du reporting à l'intention de la CUS et du rapport intermédiaire.- Réalisation des mesures du Plan d'action mises sous sa responsabilité.- Soutien aux mesures réalisées sous la responsabilité de la Commission, du Vice-rectorat, de facultés ou départements. |

Planification / Milestones

Voir la Planification des Milestones du plan d'action 'égalité des chances' 2013 - 2016 de l'Université de Fribourg en annexe

RÉFÉRENCES

Documents et rapports de l'Université et du Service de l'égalité

Stratégie Horizon 2020 de l'Université de Fribourg, approuvés par le Sénat de l'Université le 9 décembre 2009.

<http://www.unifr.ch/rectorat/fr/documents/pdf/strategie2020.pdf>

Gleichstellung von Frauen und Männer an der Universität Freiburg – Situationsanalyse 2010/11, Dienststelle für Gleichstellung der Universität Freiburg, November 2011. <http://www.unifr.ch/egalite/fr/presentation/monitoring>

Informations pour étudiant-e-s et employé-e-s avec enfant(s) à l'Université de Fribourg. Guide pour (futurs) parents et supérieur-e-s, décembre 2010. <http://www.unifr.ch/egalite/fr/conseil/enfants>

Stages WINS 2000 – 2011. Rapport de Synthèse, Service de l'égalité de l'Université de Fribourg, Février 2012.

Règlement du Sénat du 12 décembre 2002 concernant la Commission de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg. <http://www.unifr.ch/rectorat/reglements/fr/aca.php#57>

Règlement du 20 janvier 2003 du Rectorat concernant le Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg

Bureaux de l'égalité des universités de la Suisse latine (BuLa) (2011) : L'égalité au service des universités et hautes écoles. Bilan de dix ans d'actions et perspectives pour le futur.

BULA - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011) : Bien démarrer sa thèse : guide pour doctorant-e-s.

BULA - Bureaux de l'égalité des Hautes écoles universitaires de la Suisse latine (2011) : Au-delà du doctorat : guide pour doctorant-e-s avancé-e-s et postdoctorant-e-s.

Références

LEEMANN, Julia Regula, STUTZ, Heidi (dir), Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen, Rüegger Verlag, 2010.

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

European Commission (2005): Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science. Brussels: DG Research. http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/pdf/sec_report_en.pdf

European Commission (2008): Benchmarking Policy Measures for Gender Equality in Science. Brussels: DG Research. http://ec.europa.eu/research/sciencesociety/document_library/pdf_06/benchmarking_policy_measures_en.pdf

FASSA, Farinaz, KRADOLFER, Sabine (dir.), Le plafond de fer dans l'université. Femmes et carrières, Genève, Seismo, 2010.

GenSET (2010): Consensus Report. Recommendations for Action on the Gender Dimension in Science, FP7.

<http://www.genderinscience.org/resources.html>

Lack, Carmen, et. al. (2009) : Familienfreundliche Hochschulen : Handlungsfelder und Praxisbeispiele, FHNW.

Müller B. (2008) : Innovation und Exzellenz, Frauen in der Wissenschaft. Berufungsverfahren an den Universitäten im Fokus. SBF Publikationen.

Müller, Catherine / Sander, Gudrun (2005) : Gleichstellungs-Controlling. Das Handbuch für die Arbeitswelt mit CD-ROM. Zurich : vdf.

OFS (2010), La formation et la situation professionnelle des titulaires d'un doctorat. Résultats issus des données du Système d'information universitaire suisse et de l'enquête 2007 auprès des personnes nouvellement diplômées, Neuchâtel.

OFS (2011), Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses. Indicateurs sur les différences entre les sexes, Neuchâtel.

PRAGES (2009). Guidelines for Gender Equality Programmes in Science, FP7.

http://www.retepariopportunita.it/Rete_Pari_Opportunita/UserFiles/Progetti/prages/pragesguidelines.pdf

Schlussbericht zur Evaluation des Bundesprogramms "Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten" (3. Phase 2008-2011). Stellungnahme der Plenarversammlung der CRUS vom 10. Mai 2012.

Tapping all our Talents. Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics: a Strategy for Scotland, The Royal Society of Edinburgh, 2012.

http://www.rse.org.uk/cms/files/advicepapers/inquiry/women_in_stem/tapping_talents.pdf

Sites web

Ateliers REGARD : www.unifr.ch/regard

Crèche de l'Université : www.unikrippe.ch

Mentoring Deutschschweiz : www.academic-mentoring.ch

Plateforme et Forum de la relève académique : www.releve-academique.ch

Service de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Fribourg : www.unifr.ch/egalite

Réseau romand de mentoring pour femmes : www.unifr.ch/f-mentoring

Stages WINS : www.unifr.ch/wins

StartingDoc : www.unil.ch/mentoring

Planification des Milestones du plan d'action 'égalité des chances' 2013 - 2016 de l'Université de Fribourg