



Rapport d'activités 2016

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Bureau de l'égalité

Pour tout renseignement

Site internet

www.unil.ch/egalite

Courrier électronique

egalite@unil.ch

Téléphone

021 692 20 59

Adresse postale

Bureau de l'égalité
Université de Lausanne
Bâtiment Vieux Pressoir
1015 Lausanne

Le Bureau de l'égalité

Personnel

En 2016, le Bureau de l'égalité (4 EPT) a fonctionné avec une équipe composée de :

- Stefanie Brander, cheffe de service (100%).
- Carine Carvalho, chargée de missions (80%).
- Caroline Aegerter, secrétaire d'unité (80%), dès le 15 août.
- Corinne Fleury, gestionnaire de dossiers spécialisés (80%), jusqu'au 30 juin.
- Marie Pasquier Maridat, chargée de missions (50% jusqu'au 31 mai, 60% dès le 1^{er} juin).
- Audrey Mouton, chargée de projet pour le Monitoring égalité (CDD 80% sur fonds de tiers).

Clémence Demay a travaillé pour le BEC entre mai et octobre, en tant qu'assistante-étudiante à 20%, et nous a soutenu pour le travail de l'auto-évaluation 2016 du service.



Les collaborations à l'interne de l'UNIL

La Commission consultative de l'égalité



La Commission consultative de l'égalité est un organe de réflexion et de concertation sur cette problématique à l'Université.

La Commission est présidée par Béatrice Desvergne, professeure à la faculté de Biologie et de médecine. Elle est actuellement remplacée, pendant son congé sabbatique, par Marianne Schmid Mast, professeure en HEC.

En 2016, la Commission a apporté un soutien indispensable à la Direction et au Bureau de l'égalité pour la conception du Plan d'action Egalité 2017-2020 (voir plus loin).

Pour en savoir plus sur le travail et la composition de la Commission, consultez le site web www.unil.ch/egalite, rubrique « Acteurs et actrices ».

Le suivi égalité des procédures de nomination - la délégation égalité

À l'UNIL, une Délégation égalité, composée de 15 professeur·e·s ou MER et présidée par la vice-rectrice en charge de l'égalité, veille au respect de l'égalité dans les procédures de nominations professorales. Le Bureau de l'égalité assure la coordination de la Délégation et la tenue de statistiques sur son action. Il n'y a pas eu de séances en 2016, puisque le Bureau de l'égalité et la Commission consultative ont travaillé sur la refonte du suivi égalité dans les procédures de recrutement professoral. Mais 15 procédures de nomination (sur 31 au total) ont été suivies par des membres de l'actuelle délégation ainsi que du BEC pendant l'année civile 2016. Le BEC a assuré un suivi égalité de 3 procédures, en FGSE et SSP/FBM, sur demande de ces facultés.

Le Bureau de l'égalité a constaté que le système mis en place méritait d'être amélioré et qu'une professionnalisation du suivi égalité des procédures de nomination était nécessaire. Avec le soutien de l'équipe du projet de recherche européen GARCIA¹, il a organisé un focus group avec les membres de

¹ www.garciaproject.eu

la délégation et des personnes impliquées dans le recrutement professoral. Le résultat de cette démarche d'évaluation a servi de point de départ pour une proposition de modification du suivi égalité. Des discussions intenses avec la Direction et la Commission égalité ont eu lieu en 2016. Un nouveau système, qui sera basé sur les expériences du passé, les résultats des recherches du projet GARCIA et des bonnes pratiques dans d'autres universités, verra le jour en 2017.

Commissions égalité facultaires

Grâce au projet Vision 50/50, lancé par le BEC en 2013, trois facultés ont leur propre commission pour la promotion de l'égalité :

- La Commission Pro-femmes de la FBM, co-présidée par la Prof. Sophie Martin (FBM) et par la Prof. Christine Sempoux (CHUV).
- La Commission égalité de la FGSE, présidée par le vice-Doyen, Prof. René Véron.
- La Commission égalité de HEC, présidée par la Prof. Marianne Schmid Mast.

Le BEC a participé, en tant que membre invité, aux travaux de ces commissions et a soutenu leurs travaux de conception et de mise en œuvre de mesures spécifiques aux facultés, développées dans le cadre du projet Vision 50/50. Cette collaboration a été bien appréciée, d'autant plus que toutes les facultés ont été invitées par la Direction à (re)définir leurs objectifs et mesures égalité pour la période 2017 - 2020 (voir plus loin).

Les activités liées au plan d'action égalité 2013 - 2016

En 2016, nous avons eu la double charge de clore le travail de mise en œuvre des mesures définies dans le « Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2013 - 2016 », tout en préparant un nouveau Plan d'action pour la période 2017-2020.

Ce dernier a été élaboré dès l'été par le Bureau de l'égalité, en collaboration active avec la Commission consultative de l'égalité. Il a été validé par la Direction en septembre et soumis à swissuniversities en octobre, dans le cadre du projet fédéral P-7 « Egalité des chances et développement des Hautes écoles ».

Le plan a été accepté par la délégation Diversity de swissuniversities en novembre et jugé comme « ambitieux et novateur », témoignant d'une « très bonne connaissance des mesures mises en œuvre en faveur de l'égalité des chances dans d'autres contextes institutionnels, en Suisse et à l'étranger ». Il permettra à l'UNIL de recevoir des contributions financières du programme fédéral pendant quatre ans, pour la mise en œuvre de nos mesures.

En 2016, nous avons notamment finalisé le Monitoring Égalité, assuré le suivi du projet Vision 50/50, poursuivi le projet « Les mots de l'égalité » (promotion du langage épïcène et féminisé) et le projet d'une vidéo de sensibilisation aux biais de genre dans le recrutement académique.

Pour en savoir plus sur les plans d'actions successifs pour l'égalité à l'UNIL, consultez le site web www.unil.ch/egalite, rubrique « Egalité à l'UNIL » et le site web de swissuniversities www.swissuniversities.ch

Un monitoring égalité pour l'UNIL

Le monitoring « L'égalité en chiffres 2011-2015 » est désormais disponible comme outil d'information et de travail.

Ce monitoring propose des indicateurs pertinents et détaillés, qui permettent une analyse approfondie de la répartition femmes-hommes dans les fonctions, statuts et unités de rattachement. Il donne une photographie de la situation de l'UNIL à l'égard de l'égalité et met en lumière l'existence d'évolutions positives, tout aussi bien que des blocages encore présents.

Le rapport écrit est complété par des statistiques interactives, disponibles sur le site www.unil.ch/egalite, mises à jour régulièrement.



Les mots de l'égalité: rédiger pour les femmes et les hommes à l'UNIL



Initié en 2015 par le Bureau de l'égalité en collaboration avec UNICOM, le projet « Les mots de l'égalité. Rédiger pour les femmes et les hommes à l'UNIL » vise à promouvoir l'utilisation d'un langage épicène et féminisé.

Le projet, soutenu par la Direction, a consisté à adapter des pages web de présentation de l'UNIL et à publier un guide (web et papier) invitant le personnel à utiliser le langage épicène et féminisé. Ce projet englobe aussi une offre de présentations et d'ateliers pratiques permettant aux rédactrices et

rédacteurs de mieux intégrer les recommandations du guide. Cinq ateliers ont été organisés en 2016, touchant près de 70 personnes, surtout membres du personnel.

Une première évaluation a montré l'impact très positif de ce projet. La communauté des webmasters en particulier et le personnel de l'UNIL en général lui ont fait bon accueil. Les guides ont été bien diffusés et continuent à être sollicités. Les ateliers ont été appréciés et ont eu un certain effet sur la pratique quotidienne des participant·e·s. Fort de ces constats, le Bureau de l'égalité continuera à distribuer les guides et à organiser des ateliers.

Le guide est accessible sur www.unil.ch/egalite, rubrique « Activités et soutien ».

Suivi du projet Vision 50/50

« Vision 50/50 – vers l'égalité entre les femmes et les hommes à l'UNIL ! » est un projet de coopération entre la Direction et les facultés, mis sur pied dans le cadre du Plan d'action Egalité 2013-2016. Le Bureau de l'égalité assure le pilotage de ce projet qui a été conçu dans un esprit d'engagement, de collaboration et de respect des spécificités de chaque faculté. Son objectif : amener les responsables des facultés à réfléchir au problème des inégalités persistantes à partir de leur situation particulière, puis à agir avec les moyens qu'ils et elles identifient comme pertinents.



Le projet Vision 50/50 a permis un dialogue avec les facultés autour de la politique égalité. Celle-ci est devenue une préoccupation présente également au niveau des décanats qui, pour la plupart, ont entériné des plans d'action pour la promotion de l'égalité pour leurs facultés.

Le projet Vision 50/50 sera reconduit au-delà de 2016 et le Bureau de l'égalité continuera à se charger de sa coordination et à soutenir les facultés. Il participe, comme membre invité, aux séances des commissions chargées de la mise en œuvre des mesures prévues dans les plans d'action.

En décembre 2016, un courrier a été envoyé aux décanats, invitant les facultés à faire le bilan des mesures mises en place et à réfléchir à leur poursuite ou à de nouvelles idées. Les facultés sont encouragées, notamment par un appel à projets, à définir un plan d'action égalité pour la nouvelle période ou à mettre à jour le plan d'action existant. Un co-financement de projets prometteurs des facultés est prévu, grâce aux fonds fédéraux obtenus dans le cadre du Projet P-7 - Egalité.

Sensibilisation aux biais de genre dans le recrutement académique

Le Bureau de l'égalité a lancé une vidéo de sensibilisation aux biais de genre et une boîte à outils pour les personnes impliquées dans le recrutement professoral.

Recruter sans discrimination, c'est une obligation légale, mais aussi une question d'efficacité institutionnelle : seul un recrutement égalitaire permet de trouver la meilleure personne pour un poste défini.

En dépit d'un cadre légal antidiscriminatoire et malgré les progrès déjà réalisés, le monde professionnel en général et le milieu académique en particulier restent marqués par des obstacles au recrutement égalitaire. Les stéréotypes de genre, notamment, ont la vie dure. Il s'agit d'en prendre conscience et de les contrer, en s'inspirant des bonnes pratiques et outils existants pour garantir l'égalité tout au long du processus de recrutement.

Les membres des commissions de présentation offrent un service essentiel en investissant leur temps et leur expertise pour identifier la meilleure candidature à un poste donné. Pour soutenir ces efforts, l'UNIL met à disposition des personnes impliquées dans le recrutement professoral une vidéo de sensibilisation aux biais de genre et une boîte à outils, qui contient des bonnes pratiques en la matière, soutenues par la recherche.



Ce projet a compté avec le soutien du NCCR LIVES, du projet européen GARCIA et de la Commission égalité. Un groupe de réflexion composé de professeur·e·s et chercheur·e·s de l'UNIL a contribué à son succès.²

Les programmes de coopération avec les Bureaux de l'égalité des universités et hautes écoles de la Suisse latine (BULA)

Le Bureau de l'égalité de l'UNIL a continué à collaborer en 2016 à quatre programmes de soutien à la relève académique féminine, réalisés par le réseau des Bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine (BULA).

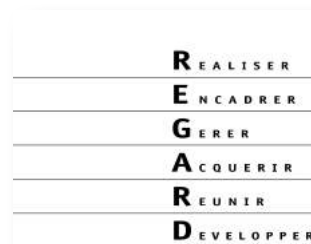
Pour plus d'information sur ces programmes : www.unil.ch/egalite => activités et soutien => soutien aux carrières féminines

Programme d'ateliers REGARD

La 9^e édition du programme REGARD a proposé, en 2016, 23 ateliers de formation continue selon une perspective d'égalité, ouverts aux femmes de la relève académique et aux professeures des universités de Lausanne, Genève, Fribourg, Neuchâtel et de l'EPFL. La participation est gratuite.

Cinq ateliers d'une ou deux journées ont été organisés à l'UNIL par le Bureau de l'égalité:

- « Stratégies de publication d'articles », le 10 février et le 2 mars (animé par la Prof. Marie Santiago).
- « Writing and publishing in academia », le 28 avril (animé par Sarah Stauffer).
- « Confident research presentations » le 13 mai (animé par Siara Isaac).
- « Conjuguer une carrière au féminin – mode d'emploi ! », le 1^{er} novembre (animé par Françoise Piron).
- « Project management for research », les 7 et 8 novembre (animé par Pamela Alean).



² Nous remercions Franciska Krings, Béatrice Desvergne, Marianne Schmid Mast, Eva Green, René Véron, Nicky Le Feuvre, John Antonakis, Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer et Jonas Masdonati.

Programme StartingDoc – mentoring de groupe pour bien démarrer sa thèse

StartingDoc propose un programme de mentoring de groupe pour les femmes au tout début de leur parcours doctoral. Il veut promouvoir la relève académique féminine en se focalisant sur le moment clé du démarrage d'un projet de thèse. Le Bureau de l'égalité de l'UNIL assure la coordination régionale du programme, mené en collaboration avec les universités de Fribourg, Neuchâtel, Genève et Lausanne et la HES-SO.

La 7^e et dernière édition du programme a démarré le 8 avril 2016 et prendra fin en juin 2017. Cette édition a accueilli 23 mentees et 7 mentores. Les chercheuses de l'UNIL y étaient bien représentées : 7 mentees et 3 mentores.

Les événements ci-dessous ont été organisés à Lausanne dans le cadre du programme :

- Les mentores, en amont du début du programme, ont pu suivre un atelier d'une journée à l'UNIL (le 2 février), intitulé « Developing mentoring competence ».
- Une journée thématique a été proposée le 25 octobre aux doctorantes/mentees, à l'Université de Fribourg. Le fil rouge de cette journée a été l'organisation de la thèse et la gestion du stress.

Un projet d'évaluation longitudinale de l'impact du mentoring dans le parcours doctoral des femmes de la relève a été lancé en 2013 et les premiers résultats ont été présentés aux bureaux de l'égalité en 2016. Suite à la fin du Programme fédéral Egalité des chances 2012-2016 qui le finançait, il a été décidé que la 7^e édition du programme serait la dernière. Il sera remplacé par un programme plus local (uniquement pour les Lausannoises) et plus cohérent avec les offres mises en place par d'autres services, comme le futur Graduate Campus. Le but de ce nouveau programme sera légèrement différent : soutenir les chercheuses lors du passage du doctorat aux prochains défis professionnels, que ceux-ci se situent dans la recherche universitaire, dans la recherche appliquée ou dans d'autres secteurs d'activité.



Réseau romand de mentoring pour femmes



Le Réseau romand vise à soutenir les femmes qui aimeraient consolider leur carrière scientifique, par le biais d'un mentoring « one-to-one ». La coordination régionale de ce programme est assurée par le Bureau de l'égalité de l'Université de Fribourg.

La 8^e édition est arrivée à son terme en janvier 2016. Cette édition a accueilli 32 mentees (dont 9 de l'UNIL) et 32 mentor·e·s.

En 2016, le BEC a participé à l'organisation et à l'animation d'ateliers, à l'occasion de la rencontre de clôture du 22 janvier. Nous avons soutenu la coordination régionale dans la préparation de la 9^e édition, dont le démarrage est prévu en 2017.

Portail www.releve-academique.ch, Guides Bien démarrer sa thèse et Au-delà du doctorat

Le portail de la relève académique fournit aux doctorant·e·s des conseils, des repères et des ressources pour franchir les différentes étapes de la thèse avec succès. Ce faisant, il offre de nombreuses informations à celles et ceux qui envisagent de se lancer dans l'aventure doctorale, mais n'ont pas encore pris leur décision. Le contenu du portail est géré par le Service égalité de l'Université de Neuchâtel. Le Bureau de l'égalité de l'UNIL est membre du groupe de coordination de ce projet. Sont associés à ce portail une page Facebook et un groupe LinkedIn.

En 2016, le BEC a assuré la transmission des informations à l'intérieur de l'UNIL. Il a contribué à l'animation du forum et a fait connaître ce portail au public cible de la relève de l'UNIL. À noter que la démarche visant la reprise du projet par les universités partenaires de Triangle Azur a été concrétisée cette année.

En parallèle avec la publicisation et la contribution au contenu du portail, le Bureau de l'égalité de l'UNIL est impliqué dans la réédition des deux guides pour la relève académique, qui sont issus de nos projets de mentoring avec les partenaires des universités de suisse latine: Bien démarrer sa thèse et Au-delà du doctorat, dont la publication est prévue pour 2017.

Enquête doctorant·e·s

Dans le cadre du programme de mentoring romand StartingDoc, l'Université de Lausanne et le Bureau de l'égalité ont entrepris une étude longitudinale s'adressant aux doctorantes et doctorants en début de thèse. La Professeure Franciska Krings et le Professeur Rafael Lalive supervisent cette recherche.

Le début d'une thèse représente un moment crucial dans le parcours académique et professionnel des doctorantes et doctorants. Cette enquête a pour objectif de mieux comprendre les différentes situations auxquelles ces personnes peuvent être confrontées, ainsi que les attentes qu'elles pourraient avoir lors de cette étape de leur parcours professionnel.

Cette étude a démarré en 2013 et, en 2016, un pré-rapport a été établi sur la base des résultats obtenus jusqu'alors. Un dernier questionnaire a été envoyé en 2016 et la totalité des données seront analysées en 2017.

Subsides pour la relève académique féminine

Décharges Tremplin

Le Bureau de l'égalité – en collaboration avec la Commission égalité de l'UNIL – accorde des subsides aux chercheuses de l'UNIL, appelés [Décharges Tremplin](#). Ces subsides financent des décharges de temps pour la recherche de maximum 6 mois, jusqu'à un montant de 25'000 francs. En 2016, 4 demandes (sur 6 au total) ont été acceptées et validées par la Direction pour un montant de CHF 68'000.-.

Fin des Subventions Egalité

Suite à la diminution des contributions fédérales au plan d'action égalité de l'UNIL et à une remise en question de la pertinence de la mesure, la Commission consultative de l'égalité et le BEC ont décidé de ne plus accorder les petits subsides de recherche ponctuels appelés Subventions Egalité. La décision a été annoncée en 2015 et mise en vigueur en 2016.

Soutien à la conciliation des sphères de vie

Le soutien aux personnes ayant des charges familiales est resté une priorité en 2016. Nous avons maintenu notre offre et même étendu notre rayon d'action, en démarrant de nouveaux projets.

Commission Accueil de la petite enfance (APE)

La Commission APE est un organe de coordination entre les hautes écoles lausannoises (UNIL et EPFL) et les associations en charge de la gestion des garderies du campus, l'Association des Garderies de Dorigny et l'association Polychinelle. Stefanie Brander et Carine Carvalho sont membres de cette commission, qui est chargée d'élaborer des propositions en matière de politique d'accueil de l'enfance sur le site et de gérer la contribution des hautes écoles au financement des garderies.

Projet de professionnalisation de la gestion des garderies du campus

Les trois structures d'accueil de la petite enfance du campus (subventionnées par la Ville de Lausanne, l'UNIL et l'EPFL) étaient gérées, jusqu'en 2015, par deux associations de droit privé : le Polychinelle et l'Association des Garderies de Dorigny (AGD). Les comités des associations sont bénévoles.

Afin de professionnaliser l'administration des structures d'accueil de la petite enfance et de soulager l'engagement bénévole des comités, un projet de création d'une fondation commune a été initié en 2015 par l'EPFL et l'UNIL. La déléguée à l'égalité a participé avec la Vice-rectrice à ce projet, qui n'a pas encore abouti. En janvier, une fondation, la FAECL, a été créée pour le Polychinelle, sans l'AGD.

Les deux associations n'ayant pas encore pu s'entendre pour arriver à une fondation commune, les travaux ont été arrêtés à l'automne. Il reprendront en 2017, dans l'espoir que cette fondation puisse voir le jour en 2018.

Offres SOS Parents

Afin d'aider les parents de l'UNIL à mieux concilier vie de famille et vie professionnelle ou études, nous proposons :

1. Des solutions de garde en cas d'urgence. Notre partenaire, l'association profawo, met la personne employée ou étudiante de l'UNIL en contact avec une nounou d'urgence. La garde d'urgence est offerte gratuitement par le Bureau de l'égalité, jusqu'à concurrence de 35 heures par année civile et par famille pour autant que :
 - a. L'un des parents ait un contrat UNIL ou soit immatriculé à l'UNIL.
 - b. Le besoin de garde d'urgence résulte d'une obligation professionnelle ou d'études du parent en question.
 - c. Le domicile des parents soit dans le canton de Vaud.

En 2016, 27 gardes d'urgence ont été organisées, pour un montant de CHF 8'688.75.

2. Un dépannage financier pour la garde d'enfant(s). Il s'agit d'une aide financière ponctuelle relative aux coûts de garde d'un ou de plusieurs enfants, dans des cas critiques. En 2016, 3 dépannages financiers ont été acceptés, pour un montant de CHF 4'488.50. À noter que cette aide sera revue en 2017, afin de mieux répondre aux besoins des parents.
3. Des activités de vacances pour les enfants du personnel et des étudiant·e·s (voir ci-dessous).

Activités de vacances



Dans le souci d'aider les parents de l'UNIL à concilier vies familiale et professionnelle ou études, le Bureau de l'égalité a proposé deux semaines d'activités pour enfants au cœur de l'été (du 11 au 15, puis du 18 au 22 juillet), en collaboration avec l'éprouvette et l'EPFL. Pour la troisième année consécutive, chaque semaine d'activités était ouverte à 20 enfants (9-12 ans) des membres de la communauté UNIL-EPFL. Autour du thème de la nature (plus précisément « KiMangeKi ? »), une foule d'activités leur ont été offertes. Le matin, un programme scientifique et ludique leur a proposé d'observer différents êtres vivants présents sur le campus et alentour. Au menu de l'après-midi, un atelier de théâtre et musique a permis aux enfants de s'initier aux arts de la scène, tout en préparant un petit spectacle pour leurs parents.

Réédition de la brochure Etre parent à l'UNIL

En septembre, nous avons réédité le guide « Être parent à l'UNIL ». Destinée aux (futurs) parents de l'UNIL et aux responsables hiérarchiques, la nouvelle édition donne des informations actualisées sur la parentalité et la conciliation travail-famille-études à l'Université de Lausanne: la grossesse et le congé maternité, les congés pour raisons familiales et leur impact sur la durée d'un contrat, les places d'accueil et le soutien financier aux familles. Les versions anglaises du guide ainsi que du flyer « Informations parents » sont aussi disponibles sur le site internet.



Les Midis Parentalité, un nouvel espace d'échange

Le Bureau de l'égalité, en collaboration avec le Service des ressources humaines, a organisé des *Midis Parentalité* : un espace d'écoute et d'échange sur les questions de parentalité et de conciliation des sphères de vie (travail – famille – études).

La parentalité a de fortes implications pour le quotidien d'une grande partie du personnel de l'UNIL, ainsi que d'une minorité de ses étudiant·e·s. Mais les parents de l'UNIL, plus particulièrement ceux du corps intermédiaire et du corps étudiant, ne connaissent que peu les offres en matière de conciliation et les droits des personnes ayant des obligations familiales. Entre autres mesures, les Midis Parentalité visent à combler cette lacune.

Les rencontres ont été co-animées par une responsable RH et une collaboratrice du Bureau de l'égalité. Voici les dates et thèmes du programme 2016 :

- Lundi 20 juin : « L'accueil de la petite enfance dans le Canton de Vaud: comment ça marche? ».
- Vendredi 30 septembre : « Chef·fe, j'ai quelque chose à vous dire ». Annoncer sa grossesse/sa nouvelle paternité. Co-gérer, avec sa hiérarchie, la période de grossesse et d'absence liée une naissance.
- Lundi 21 novembre : « Un enfant, ça n'a pas de prix? ». Quel est l'impact financier de l'arrivée d'un enfant? Quel soutien est offert aux parents (allocations familiales, SOS Parents, etc.)?

Autres activités et événements

Nouveau site web pour l'égalité à l'Université

Un décembre, un nouveau site web www.unil.ch/egalite a vu le jour, plus convivial et facile d'utilisation. Même adresse, nouvelle interface : le site est désormais celui de l'ensemble des acteurs et actrices de l'égalité hommes-femmes à l'UNIL. Y compris, bien sûr, le Bureau de l'égalité. Il contient également des références scientifiques utiles qui illustrent les défis pour l'égalité dans le monde académique et dans la recherche.

14 juin 2016 : 20 ans de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes

Pour commémorer les 20 ans de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), le Bureau de l'égalité et le Centre en études genre CEG de l'UNIL ont organisé un événement le 14 juin 2016, Journée nationale de l'égalité entre femmes et hommes, autour d'un spectacle et de deux tables rondes. Intitulé « Egalité des droits – égalité réelle ? », cet événement a rassemblé plusieurs personnalités, dont l'ancienne conseillère fédérale Ruth Dreifuss, le recteur Dominique Arlettaz, des politiciennes, chercheurs, chercheuses et juristes.

L'événement, qui a réuni plus de 120 personnes à la Grange de Dorigny, a compté avec le soutien de la Plateforme en études genre PlaGe, du PRN LIVES et du projet GARCIA.

Journée d'accueil des nouvelles étudiantes et étudiants (16 septembre)

Le BEC était présent à cette journée avec un stand qui présentait, en images, les statistiques relatives aux différents enjeux de l'égalité à l'UNIL.

Journée Oser tous les Métiers – JOM (10 novembre)

116 enfants ont participé aux ateliers proposés à l'UNIL dans le cadre de la Journée Oser tous les Métiers (JOM). Ces ateliers ont été offerts par plusieurs facultés, départements, services ou instituts, et organisés par le Bureau de l'égalité. Avant cette journée, comme chaque année, notre bureau a proposé aux animatrices et animateurs des ateliers une mini-formation à des questions de pédagogie et de genre (le 6 octobre).

Comme chaque année dans le canton de Vaud, la JOM invitait les enfants de la 7ème à la 9ème année scolaire à accompagner au travail une personne proche, si possible du sexe opposé. L'objectif principal : permettre aux enfants d'élargir leurs horizons professionnels au-delà des stéréotypes. En

effet, filles et garçons aspirent toujours essentiellement à des métiers typiques de leur sexe, comme le montrent notamment les travaux d'une équipe de chercheuses et chercheurs de l'UNIL.

Pour sensibiliser les enfants à la question du genre en lien avec les choix de vie et de professions, un petit spectacle a été proposé aux enfants lors de l'accueil de cette journée.

Journées Découverte (30 novembre et 1^{er} décembre)

Le BEC était présent à cet événement avec un stand et un concours. Nous avons distribué des dépliants de sensibilisation et récolté 126 bulletins de réponse au concours « Où est Carlo/Carla ? ». L'occasion de discuter avec les futur·e·s étudiant·e·s du choix des études en lien avec les questions de genre.

Conférence nationale du projet européen GARCIA

Destiné à combattre les stéréotypes de genre et à promouvoir une culture d'égalité dans sept universités européennes, le projet de recherche-action GARCIA a été dirigé en Suisse par la professeure Nicky Le Feuvre. Les recherches se sont focalisées sur l'instabilité des débuts de carrière des jeunes chercheur·e·s en sciences sociales et en sciences de la vie à l'UNIL.

Les 24 et 25 novembre, la conférence « Débuts de carrières académiques en période d'incertitude : défis pour les politiques et les pratiques de promotion de l'égalité » a réuni des spécialistes, chercheuses et chercheurs intéressés par la promotion des carrières féminines dans le monde académique. Des approches de recherche novatrices mêlant enquêtes quantitatives, qualitatives et perspectives historiques ont été présentées et ont amené le public à des constats surprenants, qui ouvrent autant de pistes pour les politiques égalité des universités.

Le BEC, partenaire institutionnel du projet GARCIA, a participé à cet événement avec l'organisation du panel « Impulser une "culture égalité" dans les institutions académiques: stratégies, outils et effets mesurables » et avec deux présentations :

- Implementing gender equality programmes in the Swiss context: Sharing personal and institutional experiences.
- Sensibiliser aux biais de genre dans le recrutement académique: récit d'un projet.

Conseils et soutien individuel aux membres de la communauté universitaire

En 2016, le Bureau de l'égalité a reçu environ 70 demandes d'informations, de conseil et de soutien individuel en rapport avec l'égalité entre les femmes et les hommes. Parmi celles-ci, la moitié concernaient les questions touchant la parentalité et la difficile articulation entre les événements de la vie et le travail à l'université. Les autres thèmes préoccupant notre public étaient le développement professionnel, les conditions de travail à l'UNIL, les bourses FNS et autres formes de soutien à la recherche, le harcèlement sexuel, le sexisme dans les supports de cours ou publicités diffusées sur le campus et la mobilité académique.

Auto-évaluation du service

L'exercice d'auto-évaluation du service a été mené en 2016, conformément au mandat donné par la Direction. L'équipe a été impliquée à toutes les étapes de l'auto-évaluation. Une modératrice externe et une étudiante en formation à l'UNIL ont en outre été engagées pour soutenir le processus. L'identification des forces et des faiblesses, des risques et des opportunités, ainsi que les possibles pistes pour notre développement d'ici 2020 étaient au centre de la réflexion que nous avons menée entre février et septembre.

Ce travail a été appréhendé par le BEC comme une opportunité de définir ses nouveaux objectifs et de penser sa stratégie future, au vu de l'arrivée au terme du Plan d'action égalité 2013-2016 de l'Université de Lausanne. En effet, nous avons élaboré en 2016, en parallèle à cette auto-évaluation, le nouveau Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour la période 2017-2020. L'auto-évaluation du service et la rédaction du nouveau plan d'action pour l'égalité à l'UNIL ont donc pu être coordonnées et s'enrichir mutuellement.

Publications

Infolettre « ça vous est égal ? »

- Notre infolettre est parue 3 fois en 2016 : en [avril](#), [septembre](#) et [décembre](#).

Rédition

- Brochure « Etre parent à l'UNIL », en septembre.

« L'égalité en chiffres 2011-2015 : Monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne | 2015 »

- Le rapport complet du monitoring égalité est disponible depuis novembre 2016. Il peut être téléchargé directement sur le site Egalité.

Représentations et participations

Cette année, le Bureau de l'égalité a participé activement aux travaux de :

- La Commission consultative de l'égalité UNIL - 3 séances.
- La Délégation à l'égalité dans les procédures de nomination – pas de séance, mais coordination.
- La Commission Accueil de la petite enfance de l'UNIL et de l'EPFL - 3 séances.
- La KOFRAH/CODEFUHES (Conférence des déléguées à l'égalité auprès des universités et hautes écoles suisses) – 4 séances de comité, 3 séances ordinaires et une retraite de 2 jours. En tant que Vice-présidente de la KOFRAH/CODEFUHES, Stefanie Brander a également participé à une séance de la délégation Diversity de swissuniversities.
- La BULA (Bureaux de l'égalité des hautes écoles universitaires de la Suisse latine) – 1 séance ordinaire et une retraite de deux jours.
- Le Groupe de travail Genre et politique scientifique (Arbeitsgruppe Gender und Wissenschaftspolitik) - 2 séances.
- La Commission de la relève UNIL – 4 séances.
- La Commission de la communication UNIL – 3 séances.
- La Commission Pro-Femmes de la faculté de biologie et médecine (FBM) et du CHUV – 4 séances.
- La Commission égalité de la faculté de géosciences et de l'environnement – 4 séances.
- La plateforme Welcome Centre de l'UNIL.

Bureau de l'égalité, avril 2017