

# **PLAN D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ FEMMES – HOMMES**

**2017 - 2020**

**Faculté des sciences sociales et politiques**



©Liza Donnelly.

DONNELLY

**Version approuvée par le  
Conseil de Faculté du 29 juin 2017**

Prof. Nicky LE FEUVRE  
Dicastère « égalité & relève »

## Sommaire

<b>Introduction</b> .....	4
<b>Historique de l'engagement de la Faculté SSP en faveur de l'égalité femmes - hommes</b> .....	5
<b>Des compétences fortes en matière de promotion de l'égalité femmes - hommes</b> .....	7
<b>Les caractéristiques sexuées de la Faculté des SSP</b> .....	9
<b>Un Plan d'action égalité ambitieux et novateur</b> .....	12
<b>Axes stratégiques</b> .....	12
<b>Mesures phares</b> .....	12
<b>1. Comprendre</b> .....	12
1.1. <i>Permettre un suivi longitudinal des carrières académiques en Suisse romande</i> .....	13
1.2. <i>Créer un Prix de la Faculté SSP pour la meilleure recherche sur les inégalités de genre</i> .....	15
<b>2. Observer</b> .....	15
2.1. <i>Analyser plus finement les procédures facultaires sous l'angle du genre</i> .....	15
<b>3. Monitorer</b> .....	16
3.1. <i>Affiner les indicateurs égalité à mobiliser lors des procédures d'auto-évaluation</i> .....	16
3.2. <i>Expérimenter les principes du gender budgeting au sein de la Faculté</i> ..	17
3.3. <i>Assurer la réalisation d'enquêtes ponctuelles sur les procédures et pratiques de la Faculté</i> .....	17
<b>4. Promouvoir</b> .....	18
4.1. <i>Réviser les principes de gestion de la relève académique de la Faculté</i> ..	19
4.2. <i>Clarifier les perspectives de carrière pour les membres du CI supérieur de la Faculté</i> .....	20
4.3. <i>Réduire le nombre de temps partiels subis au sein du CI supérieur</i> .....	20
<b>5. Aménager</b> .....	21
5.1. <i>Améliorer la diffusion des informations égalité et parentalité au sein de la Faculté</i> .....	21
5.2. <i>Aménager des espaces d'accueil pour bébés et enfants au sein de la Faculté</i> .....	22
5.3. <i>Introduire l'allégement ponctuel du cahier des charges chez les personnels académiques lors des retours de congés de maternité, d'allaitement ou d'adoption</i> .....	22
5.4. <i>Expérimenter différentes modalités de flexibilisation du temps de travail chez les PAT</i> .....	23
<b>6. Sensibiliser</b> .....	23
6.1. <i>Sensibiliser les membres des Commissions de nomination aux biais de genre</i> .....	24
6.2. <i>Promouvoir l'écriture épïcène dans tous les supports de communication de la Faculté</i> .....	24
6.3. <i>Contribuer à la prévention du harcèlement moral et sexuel</i> .....	24
<b>Conclusions</b> .....	25

<b>Budget prévisionnel des mesures phares du Plan action égalité 2017 – 2020 de la Faculté SSP .....</b>	<b>26</b>
<b>Tableau de bord du Plan d’action égalité 2017 – 2020 de la Faculté des SSP .....</b>	<b>31</b>
<b>+ Annexe statistique .....</b>	

## Introduction

La promotion de l'égalité entre femmes et hommes constitue l'une des valeurs fondamentales de l'Université de Lausanne (UNIL). Une promotion active de l'égalité est inscrite dans la Loi sur l'Université et dans une Directive de la Direction « Promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne ». Sous l'égide du Programme fédéral *Égalité des chances*, les directions successives de l'Université ont inscrit des objectifs en lien avec l'égalité dans leurs Plans d'intention et ont traduit ces engagements dans leurs prévisions budgétaires. Pour la période 2017 – 2020, correspondant au 4<sup>ème</sup> Programme fédéral, la promotion de l'égalité relève du dicastère « carrières & société », piloté par la vice-rectrice Déborah Philippe, avec le soutien du Bureau de l'égalité des chances (BEC). Le Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes définit cinq objectifs principaux pour cette période quadriennale:

- Promouvoir l'accès des femmes au professorat
- Encourager les carrières féminines
- Consolider l'ancrage de l'égalité dans le gouvernance de l'UNIL et des Facultés
- Promouvoir des conditions de travail propices à l'égalité
- Approfondir les compétences en matière d'égalité

En fonction de ses caractéristiques propres, la Faculté des SSP a décidé de décliner chacun de ces objectifs dans le cadre d'un Plan d'action facultaire ambitieux et novateur, organisé autour de cinq axes stratégiques, sous l'acronyme **COMPAS**<sup>1</sup>:

- **Comprendre**: Reconnaître et mobiliser les compétences des membres de la Faculté des SSP pour comprendre les mécanismes à l'origine des inégalités de genre;
- **Observer**: Assurer une veille statistique sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Faculté, à l'aide d'indicateurs empiriques pertinents, et suivre leur évolution au fil du temps;
- **Monitorer**: Définir des objectifs et un calendrier précis de réalisation et évaluer régulièrement les progrès dans le cadre des procédures "qualité" habituelles de la Faculté (auto-évaluation et suivis annuels);
- **Promouvoir**: Encourager les ambitions professionnelles et soutenir les aspirations de carrière des femmes, tant dans les métiers scientifiques que dans les fonctions administratives et techniques;
- **Aménager**: Assurer les conditions de travail propices à l'égalité, notamment par une attention à la parentalité et aux autres responsabilités de *care* des membres de la Faculté;
- **Sensibiliser**: Renforcer une culture partagée de l'égalité par la formation et la communication auprès de tous les membres de la Faculté, à commencer par les

---

<sup>1</sup> **Compas** : instrument permettant de connaître à tout moment, sur un navire ou un avion, une direction fixe de référence, en général le nord magnétique (*Dictionnaire Larousse de la langue française*). Ici, notre direction de référence sera l'égalité réelle et substantielle entre femmes et hommes au sein de la Faculté.

responsables d'équipes.

Dans le présent document, les objectifs de chacun de ces axes stratégiques sont énumérés, alors que les actions et mesures envisagées pour les atteindre sont présentées dans un Tableau de bord placé en fin de document.

Une version provisoire de ce Plan d'action égalité a fait l'objet d'une concertation auprès de diverses instances de la Faculté et de l'UNIL (Décanat, Instituts, Bureau de l'égalité, Direction). La présente version a été validée par le Conseil de Faculté du 29 juin 2017. Une présentation des actions phares de ce Plan d'action a été élaborée en réponse à l'appel à projets de la Direction daté du mois de décembre 2016. Elle nous a permis d'obtenir des subsides d'un montant total de 68'205.-, en soutien à la mise en œuvre des actions phares de la Faculté sur les années 2018 – 2019 – 2020.

## Historique de l'engagement de la Faculté SSP en faveur de l'égalité femmes - hommes

L'histoire récente de la Faculté des Sciences sociales et politiques (SSP) est émaillée de multiples mobilisations féministes et d'engagements institutionnels successifs en faveur de l'égalité femmes – hommes, aussi bien sous la forme d'activités (recherche, enseignement, valorisation) visant à améliorer notre compréhension des mécanismes à l'origine des inégalités de genre que sous la forme d'actions concrètes de soutien aux carrières féminines et de sensibilisation de la communauté facultaire aux éventuels **biais de genre**.

Toutefois, il convient de reconnaître que cet engagement s'est souvent accompagné d'hésitations quant à la meilleure manière d'ancrer l'élaboration et le suivi des mesures de promotion de l'égalité dans la culture organisationnelle de la Faculté, notamment au regard de nos principes spécifiques de fonctionnement. En effet, la Faculté est composée de quatre Instituts<sup>2</sup>, qui bénéficient d'une certaine autonomie dans l'organisation des filières de formation, y compris au niveau du doctorat. Chaque Institut est géré par un Directeur ou une Directrice, soutenu par un Bureau, et doté d'un Conseil (organe décisionnel). Sous l'autorité du Doyen, les membres du corps intermédiaire (Assistant·e·s diplômé·e·s, 1ers et 1ères Assistant·e·s, Maîtres Assistant·e·s (MA) et Maîtres d'enseignement et de recherche (MER), chercheur·e·s FNS junior et senior, etc.) relèvent de la direction des Instituts, alors que les membres du corps professoral, ainsi que les chargé·e·s de cours, relèvent directement du Décanat. La Faculté s'est dotée d'une instance de régulation transversale (Dédi – Rencontres Décanat / Directions d'Instituts), qui permet d'échanger régulièrement à propos des grandes orientations stratégiques de la Faculté, sans pour autant viser une harmonisation stricte des politiques ou pratiques d'un Institut à un autre.

Depuis le début des années 2010, la Faculté a nommé deux groupes de travail sur les questions d'égalité femmes - hommes.

---

<sup>2</sup> Institut de psychologie (IP), Institut d'études politiques, historiques et internationales (IEPHI), Institut des sciences sociales (ISS), Institut des sciences du sport (ISSUL).

Une première réflexion avait été menée, sous le pilotage du Vice-Doyen, David Giauque, par une commission *ad hoc*<sup>3</sup>, établie en vue de l'élaboration d'un Plan d'action facultaire « Vision 50/50 », qui avait été soumis à l'approbation du Conseil de Faculté, au printemps 2013. Toutefois, pour des raisons indépendantes de sa volonté, le Décanat de l'époque n'avait pas été en mesure de piloter la mise en œuvre de ce Plan d'action, dont quelques-unes des propositions n'avaient pas été validées par la Direction de l'UNIL. Bien que les échanges n'aient jamais été interrompus avec le Bureau de l'égalité ou avec la vice-Rectrice en charge du dicastère « diversité & relève », Franciska Krings, ce Plan d'action est donc resté quelque temps « en jachère ».

Afin de palier l'absence de la Faculté SSP dans le 1<sup>er</sup> programme « Vision 50/50 » de l'UNIL, en décembre 2013, le Doyen, Fabien Ohl, a invité la Professeure Éléonore Lépinard à constituer et présider un nouveau Groupe de travail égalité (GTE)<sup>4</sup>, afin de relancer la réflexion sur cette question au sein de la Faculté, de proposer une révision du précédent Plan d'action (notamment en intégrant les recommandations de la Direction), accompagné d'un calendrier précis de sa mise en œuvre.

Le GTE a décidé de mettre en place un véritable dispositif de recherche, afin d'ancrer la politique égalité en SSP dans une connaissance approfondie et précise de la réalité facultaire. L'objectif a consisté à présenter des actions pertinentes et adaptées aux besoins des différentes catégories de personnel. Outre la collecte et l'analyse de données statistiques fournies par les services centraux de l'UNIL, les membres du GTE ont également élaboré un questionnaire abordant les différentes dimensions des conditions de travail, et des expériences subjectives de celles-ci, au sein de la Faculté.

Ce questionnaire a été adressé à tout le personnel en SSP (hors assistant·e·s étudiant·e·s), dont 262 ont répondu<sup>5</sup>. Après plusieurs mois d'analyse des résultats et de confrontation des données aux apports des recherches sur le genre des carrières académiques, le GTE a remis un rapport volumineux au Décanat. Les principales conclusions de cette réflexion ont été présentées au Conseil de Faculté, en juin 2015. À l'issue de cette entreprise de longue haleine, le GTE a été remercié et immédiatement dissout, créant une certaine ambiguïté quant au statut de son rapport, et du Plan d'action précédemment élaboré par la commission Giauque, qui n'avait pas pu être entièrement remanié. La Faculté des SSP disposait désormais d'une analyse approfondie de la distribution sexuée de ses membres, d'une grille de lecture des mécanismes potentiellement à l'origine des inégalités constatées, et d'une série de recommandations quant aux mesures à adopter pour favoriser l'égalité, mais d'aucune instance chargée de la finalisation d'un Plan d'action facultaire, ni du suivi de sa mise en œuvre.

---

<sup>3</sup> Commission *ad hoc* composée des personnes suivantes: Carolina Carvalho Arruda (CI), Roseline Costaz Singh (PAT), Olivier Fillieule (CP), Gaële Goastellec, (CI), Nicky Le Feuvre (CP), Frédérique Leresche (étudiante), Vanessa Monney (CI), Stefanie Prezioso (CP).

<sup>4</sup> Groupe de travail composé des personnes suivantes: Carolina Carvalho Arruda (CI), Magali Delaloye (CI), Nicky Le Feuvre (CP), Nathalie Lohner-Oyebanji (PAT), Vanessa Monney (CI), Anne de Muralt Vocat (PAT), avec l'appui méthodologique de Pierre Bataille (CI).

<sup>5</sup> La source des réponses reflète assez fidèlement la population de référence de la Faculté.

Cette situation a perduré lors du renouvellement du Décanat, en août 2015. Élu(e) vice-doyenne en charge d'un nouveau dicastère – « égalité et relève » –, la Professeure Nicky Le Feuvre était également membre du comité de pilotage du Programme fédéral *Égalité des chances*, au sein de Swissuniversities. Elle a pris ses fonctions au sein du Décanat en sachant que le nouveau Plan d'action égalité de l'UNIL, comme de toutes les HEU et HES suisses, était en cours d'élaboration, en vue d'une expertise dès le printemps suivant, et une mise en œuvre dès la rentrée universitaire 2016-2017. S'est alors posée la question de la pertinence de finaliser un Plan d'action facultaire dans le cadre d'un programme fédéral qui n'avait que 6 mois d'échéance.

Après une concertation au sein du Décanat et auprès des directions des Instituts de la Faculté, la décision a été prise d'attendre l'élaboration, l'approbation et le lancement du Plan d'action 2017 – 2020 de l'UNIL, afin de faire coïncider les mesures envisagées à l'échelon facultaire avec les grandes lignes de la nouvelle politique de l'égalité de l'institution, désormais élaborée par le dicastère « carrières & société », sous la responsabilité de la vice-Rectrice Déborah Philippe. De même, afin d'éviter la dissolution des responsabilités constatée dans les deux expériences précédentes, le Décanat a décidé de ne pas créer une nouvelle Commission ou Groupe de travail égalité au sein de la Faculté, mais plutôt d'assumer directement la responsabilité pour l'élaboration, le suivi et la mise en œuvre de son Plan d'action égalité.

Le présent document s'inscrit donc dans le cadre du Plan d'action égalité 2017 – 2020 de l'UNIL et présente les mesures définies comme prioritaires par le Décanat SSP, et dont la mise en œuvre revient principalement au Décanat, sous la responsabilité déléguée de la vice-doyenne « égalité & relève », en collaboration avec les Instituts et les services administratifs et en concertation avec les très nombreuses spécialistes du genre travaillant au sein de la Faculté.

## **Des compétences fortes en matière de promotion de l'égalité femmes - hommes**

Malgré l'absence de mise en œuvre d'un Plan facultaire d'action égalité lors de la mandature précédente, il paraît utile de signaler l'importance de l'investissement des membres de la Faculté des SSP dans toute une série d'initiatives en lien direct avec cette thématique. A titre d'exemple, on peut citer les projets qui se sont déroulés au cours de la période antérieure, alors que la Faculté ne disposait pas d'un Plan d'action formel :

1. La **Commission de la relève académique de l'UNIL**, présidée par Eva Green, ancienne MER en psychologie sociale, a plus particulièrement œuvré à une meilleure connaissance de la population (grandissante) des « post-docs » au sein de l'UNIL, et à une compréhension plus systématique des enjeux d'égalité lors de cette période charnière de la carrière académique. Les résultats des enquêtes menées au sein de la Commission de la relève académique ont permis la création du *Graduate Campus* et la mise en œuvre d'une série de mesures de soutien à la relève académique, où la représentation féminine est particulièrement importante au sein de notre Faculté (cf. Annexe statistique).

2. La réalisation par plusieurs collègues de la Faculté d'une vaste enquête mandatée par la Direction de l'UNIL, intitulée **Relève académique: un doctorat pour quoi? Entre institution et parcours. Enquête à l'Université de Lausanne (2004-2008)**, et dont la relecture permet de mesurer les progrès réalisés depuis 10 ans, mais également le chemin qui reste à parcourir pour atteindre une égalité réelle et substantielle.<sup>6</sup>
  
3. Conformément aux exigences du FNS, le **PRN LIVES** s'est doté d'une mission transversale *Gender Equality and the Advancement of Women* depuis son démarrage. Sous la responsabilité successive de deux professeures de la Faculté (Nicky Le Feuvre, puis Farinaz Fassa) et en lien avec le réseau des responsables égalité des NCCR piloté par le FNS, cette instance a élaboré une série de plans d'action quadriennaux et a mis en œuvre des mesures (souvent expérimentales) de soutien aux carrières académiques féminines (soutien à la parentalité, formations sur l'intégration de la perspective de genre dans la recherche, activités de sensibilisation aux biais de genre, etc.). Avec l'aide des chargées de mission égalité (Floriane Demont, puis Sabine Kradolfer) et en concertation avec les Bureaux de l'égalité de l'UNIL et de l'UNIGE, cette instance a régulièrement effectué des enquêtes auprès des membres du LIVES quant à leurs conditions de travail (y compris en termes de *work-life balance*) et a mis en place une série de modules de formation sur les inégalités de genre, certains destinés aux responsables scientifiques et administratifs (direction du PRN LIVES, chef·fe·s d'IP et membres du *management team*), d'autres destinés aux doctorant·e·s et aux postdocs. Tout Plan d'action égalité de la Faculté SSP devrait tenir compte de la mission égalité du PRN LIVES et tenter de capitaliser sur les expériences acquises par ce biais.
  
4. La Faculté compte plusieurs collègues qui ont siégé dans les instances dédiées à la promotion de l'égalité femmes – hommes à l'échelle de l'UNIL ou de la Confédération. La Faculté des SSP a toujours participé activement aux séances de la **Commission de l'égalité** et a compté plusieurs membres de la **Délégation égalité**, instance qui fût chargée de suivre les procédures de nomination professorales dans l'ensemble des Facultés et de veiller à un traitement équitable des candidatures féminines. L'expérience acquise par le biais de ces activités est extrêmement précieuse pour l'élaboration et le suivi des mesures égalité en SSP. Par ailleurs, la vice-Doyenne SSP en charge de la dicastère « égalité & relève » a fait partie du **Comité de pilotage du programme fédéral (P4) Égalité des chances de Swissuniversities** et a été nommée membre du Comité consultatif **Gender Equality Commission (GeCo) du FNS**, chargée de veiller au respect des principes d'égalité dans les programmes recherche et soutien aux carrières.

---

<sup>6</sup> Une réédition du rapport initial est désormais disponible sous la forme d'un *Working Paper LIVES* (Fassa, Kradolfer, Paroz, 2012) <http://dx.doi.org/10.12682/lives.2296-1658.2012.11>

5. Entre février 2014 et janvier 2017, plusieurs membres de la Faculté<sup>7</sup> ont été impliqués dans un **programme européen de recherche** portant précisément sur les inégalités de genre dans les premières étapes postdoctorales de la carrière académique. Grâce à des enquêtes de terrain conduites dans 7 pays européens (Autriche, Belgique, Islande, Italie, Pays-Bas, Slovénie et Suisse), le projet **GARCIA** (*Gendering the Academy and Research. Combatting Career Instabilities and Asymmetries*) a permis d'identifier quelques-unes des barrières à l'accès égalitaire des femmes aux ressources institutionnelles et symboliques dans cette phase charnière du parcours académique. Les résultats de cette recherche comparative, ainsi que ceux des autres projets menés dans le cadre du programme « sciences & sociétés » du 7<sup>ème</sup> PCRD de la Commission européenne, sont d'une grande utilité pour l'élaboration de mesures de soutien aux carrières féminines et de lutte contre les stéréotypes et discriminations de sexe dans le monde académique.
  
6. Enfin, la Faculté des SSP dispose d'un réservoir très important de **spécialistes en études genre**, qui œuvrent à une meilleure compréhension des mécanismes sociaux, historiques et socio-psychologiques à l'origine des discriminations et inégalités de sexe. Le plus souvent impliqué.e.s dans les activités de la **Plateforme interfacultaire en études genre – PlaGE**, ces collègues proposent des enseignements et des formations sur le genre et représentent une ressource précieuse pour la Faculté, tant comme productrices de connaissances que comme relais pour la promotion et l'évaluation des actions égalité mises en œuvre.

## Les caractéristiques sexuées de la Faculté des SSP

Comme indiqué dans l'Annexe statistique du présent document, la Faculté des SSP se caractérise par un corps étudiantin féminisé à plus de 60%<sup>8</sup> et par un corps professoral composé à plus de 65% d'hommes ! Le phénomène du « tuyau percé » dans le monde académique est extrêmement bien documenté à l'UNIL (cf. Graphique 1) et ne semble guère évoluer au fil du temps,<sup>9</sup> en dépit de nombreuses mesures mise en place pour soutenir les femmes dans leurs parcours académiques.

Toutefois, la déperdition des femmes au sein de notre Faculté intervient relativement tardivement dans le parcours académique, puisque le point de croisement des fameuses courbes en ciseaux se situe dans la transition entre les postes de relève (MA, 1ères

---

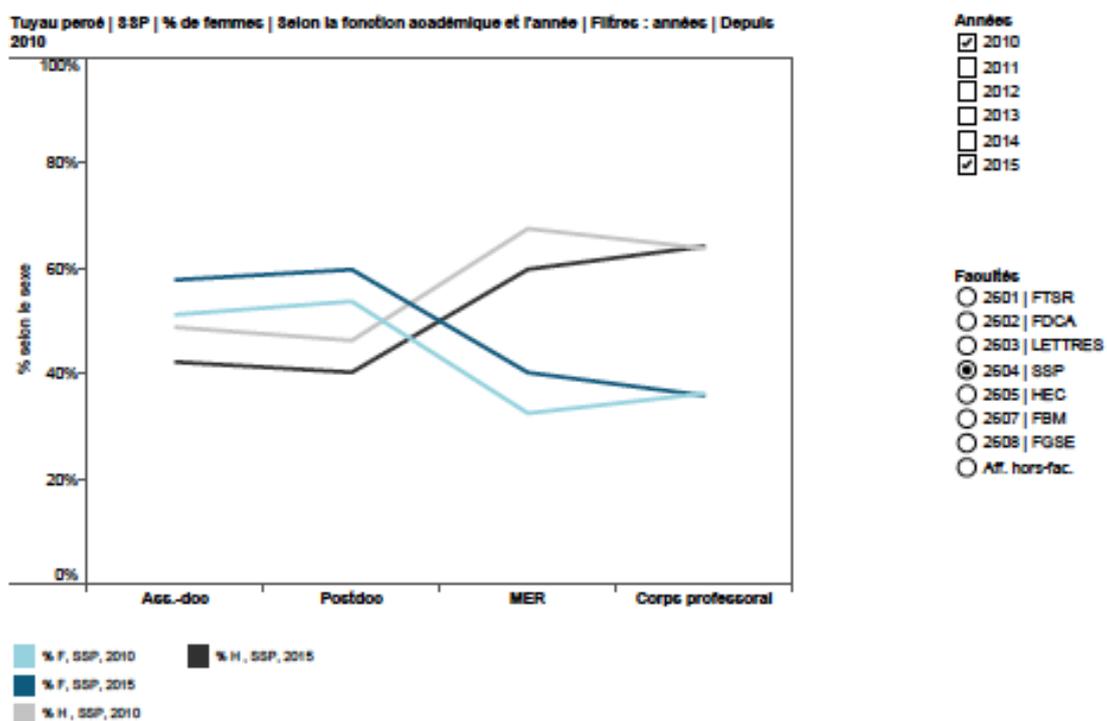
<sup>7</sup> L'équipe lausannoise du projet GARCIA était composée de : Pierre Bataille, Maria del Rio Carral, Farinaz Fassa, Gaële Goastellec, Sabine Kradolfer, Michael Posse, Mélody Pralong et Marie Sautier, sous la responsabilité scientifique de Nicky Le Feuvre. Voir : <https://wp.unil.ch/esspace/2014/05/gendering-the-academy-and-research-combating-career-instability-and-asymmetries-projet-garcia/>

<sup>8</sup> Les filières disciplinaires (et donc les Instituts) de notre Faculté présentent néanmoins des profils très différents, avec environ 30% d'étudiantes en sciences du sport, 50% en science politique, 65% en sciences sociales et plus de 80% en psychologie.

<sup>9</sup> <http://www.unil.ch/researcher/files/live/sites/researcher/files/shared/Rapport.pdf>

Assistant·e·s) et les premiers postes académiques stabilisés (MER), qui sont relativement nombreux en SSP. Mais, alors que les taux de féminisation des corps intermédiaires inférieur et supérieur ont progressé favorablement au cours des dernières années, cela n'est pas le cas du corps professoral, où la proportion de femmes est restée quasiment identique en 2015 à ce qu'elle était en 2010.<sup>10</sup> Que la présence des femmes dans les postes académiques soit globalement plus favorable au sein de la Faculté des SSP qu'à l'échelle de l'UNIL (cf. Annexe), ne doit pas minorer l'épaisseur du « plafond de verre » qui bouche l'accès des femmes au professorat, même dans nos champs disciplinaires historiquement assez ouverts aux femmes.

**Graphique 1. Évolution du taux de féminisation des catégories de personnel de la Faculté SSP**



Source : BEC (2016) *Le corps académique à l'UNIL*

Le corps professoral de la Faculté SSP est actuellement féminisé à près de 35%, avec une distribution assez inédite des femmes entre les différents statuts professoraux. En effet, les femmes représentent 50% des PAST PTC<sup>11</sup>, 30% des professeur·e·s associé·e·s et 36% des professeur·e·s ordinaires.<sup>12</sup> Cette légère surreprésentation des femmes au

<sup>10</sup> Au regard des résultats provisoires des dernières Commissions de nomination, la part de femmes dans le corps professoral a augmenté significativement sur la période 2016-2017, puisque 6 femmes ont été recrutées, promues ou stabilisées sur des postes professoraux, contre 3 hommes seulement.

<sup>11</sup> A la rentrée d'août 2017, la Faculté ne comprendra plus que deux professeurs homme en PTC, les autres ayant été toutes et tous titularisé·e·s.

<sup>12</sup> Taux de féminisation par type de poste professoral (personnes physiques, hors professeure·e·s *ad personam* et professeur·e·s titulaires). En équivalent temps plein (ETP), les ratios ne varient guère, puisque nous retrouvons 46% de femmes en PAST PTC ; 30% en PAS et 34% en PO.

niveau PO plutôt que PAS s'explique principalement par la distribution variable des postes de statuts différents entre les quatre Instituts de la Faculté (en fonction du calendrier de leur expansion) ; les postes de PO étant concentrés dans les deux Instituts les plus féminisés de SSP (psychologie et sciences sociales).

Comme dans toutes les Facultés de l'UNIL, le personnel académique et technique de la Faculté est composé à près de 80% de femmes, dont la grande majorité travaille à temps partiel. Les données issues du monitoring effectué par le BEC en 2015 indiquent une féminisation élevée des cadres de l'administration facultaire, ce qui n'est pas forcément le cas à l'échelle de l'UNIL. Pourtant, comme indiqué dans l'étude effectuée il y a quelques années par Magdalena Rosende, sur mandat de la Direction, l'enjeu principal pour les personnels féminins affectés aux fonctions administratives (plutôt que techniques) réside dans la rareté des perspectives d'avancement de carrière au sein même de la Faculté, voire de l'UNIL.

Cela laisse penser qu'il est important de réfléchir non seulement à l'aménagement ponctuel des conditions de travail des personnels administratifs féminins (en facilitant, par exemple, les changements de taux d'activité, en permettant une certaine flexibilité des horaires ou des dates de vacances, ou en autorisant des périodes de télétravail, là où cela est compatible avec le cahier des charges), mais qu'il faudrait également élaborer un véritable plan pluriannuel de gestion des carrières administratives et techniques, de manière à planifier l'accès de nos collaboratrices aux formations et à l'exercice de tâches ou de fonctions qui leur permettraient de connaître un avancement de carrière, soit par le biais d'un changement de poste ou d'affectation, soit par l'évolution de leur cahier des charges.

Du côté des étudiant·e·s et du corps intermédiaire inférieur, les données statistiques à notre disposition ne déclenchent aucun signal d'alarme, puisque – en dépit des variations déjà notées entre les filières – le taux de féminisation est globalement stable tout au long du cursus d'études ; de la propédeutique au Bachelor, du Bachelor au Master et du Master au Doctorat. Toutefois, nous n'avons aucune certitude que cette relative stabilité des taux de féminisation soit le reflet de performances académiques équivalentes chez les étudiants et les étudiantes de notre Faculté. Il se peut, comme cela est documenté dans la littérature scientifique, que les garçons décident de poursuivre un cursus d'études, même avec des résultats médiocres, alors que les filles ayant de très bonnes performances scolaires quittent l'UNIL, éventuellement pour s'orienter vers d'autres types de formation (Master HES, par exemple). La mise en œuvre du présent Plan d'action égalité devrait nous permettre d'effectuer une analyse plus systématique des données statistiques pédagogiques à disposition de la Faculté, de manière à vérifier que le maintien des taux de féminisation au fil du cursus en SSP ne cache pas, en réalité, une déperdition excessive des meilleures étudiantes.

## Un Plan d'action égalité ambitieux et novateur

À partir des efforts consentis par les Décanats précédents, le présent Plan d'action égalité propose un certain nombre de mesures phares – conçues comme autant de leviers pour le changement structurel – qui visent à atteindre une égalité réelle et substantielle entre femmes et hommes au sein de la Faculté des SSP. Il s'agit de profiter de l'occasion qui nous est donnée pour évaluer et, le cas échéant, réviser un certain nombre de processus institutionnels et de pratiques instaurées, qui sous des apparences neutres, peuvent empêcher la reconnaissance pleine et entière d'une partie importante des personnels au sein de la Faculté.

Tout en reconnaissant la combinaison complexe de plusieurs types de discrimination dans l'expérience des individus, il convient de préciser que les femmes représentent la principale cible des leviers d'actions proposées ici (selon le principe de l'**action positive**, visant à compenser les discriminations passées). L'objectif consiste bel et bien à faire de l'égalité femmes – hommes un problème partagé par tous les membres de la Faculté. Suivant l'évolution des dernières recherches sur le genre dans le monde académique, nous sommes convaincues que la promotion de l'égalité passe moins par une modification des manières d'être ou de faire des femmes (selon le principe du *fix the women*), mais plutôt par une évaluation critique des modes de fonctionnement de nos institutions académiques, qui peuvent favoriser, la plupart du temps de manière non-intentionnelle, la progression de carrière et la reconnaissance des hommes, au détriment de celles des femmes. C'est donc par une reconnaissance collective du risque d'existence de ces biais de genre, et en ciblant des mesures qui visent une transformation de la culture organisationnelle (selon le principe du *fix the institution*), que nous souhaitons nous assurer que la Faculté SSP est désormais parfaitement en phase avec ses valeurs et ses missions de service public.

### Axes stratégiques

En fonction de ses caractéristiques propres, la Faculté des SSP a décidé de décliner les objectifs du Plan d'action de l'UNIL en cinq axes stratégiques, articulés sous l'acronyme **COMPAS** (cf. plus haut).

### Mesures phares

Pour les besoins de la réponse à l'appel à projets égalité de la Direction (fin avril 2017), nous avons identifié quelques mesures phares, susceptibles de bénéficier d'un soutien financier de la Direction, et que nous présentons en détail ci-dessous :

#### 1. Comprendre

La sous-représentation des femmes dans les échelons supérieurs des institutions scientifiques et académiques est un phénomène universel qui a fait l'objet d'un nombre

incalculable de recherches et d'études, dont certaines menées par des chercheur.e.s de l'UNIL. Parmi ces travaux, on trouve des approches qui s'intéressent plutôt aux facteurs individuels qui retarderaient l'avancement de carrière des femmes (insistant, par exemple, sur le manque de confiance en soi des femmes ou sur leur manque d'appétit pour les métiers nécessitant un esprit de compétition ou la manifestation d'une ambition individuelle) ; des approches qui insistent surtout sur les déterminants sociétaux des inégalités de genre (pointant, par exemple, le manque relatif de disponibilité des femmes pour la carrière académique – chronophage –, du fait de « leurs » charges familiales et domestiques disproportionnées) ; ou bien des approches qui prêtent plutôt attention aux principes de fonctionnement des organisations académiques (analysant, par exemple, l'importance des réseaux masculins d'interconnaissance - *old boys' networks* - lors des processus de nomination ou de promotion, ou pointant les écarts de reconnaissance institutionnelle réservée à la production scientifique des femmes et des hommes). Le plus souvent, les recherches combinent ces différentes échelles d'observation ou niveaux (micro, macro, méso) d'analyse, de manière à illustrer la « complexité », voire l'opacité des mécanismes de sélection ou de discrimination à l'œuvre.

La plupart des méta-analyses effectuées sur le corpus de littérature « femmes et sciences » révèlent l'ambivalence des données empiriques recueillies et le caractère contingent des principales conclusions de recherche. La prudence qu'il conviendrait d'avoir dans l'interprétation de ces données partielles et pas toujours consistantes n'est pourtant rarement de mise, notamment parce que l'on attend de ces recherches qu'elles orientent les politiques correctives, et donc qu'elles indiquent sans ambivalence quelles seraient les mesures prioritaires à adopter pour réduire les inégalités constatées. Ces attentes sont d'autant plus difficiles à satisfaire que, par ailleurs, tout membre de la communauté académique (quelle que soit sa discipline) a généralement SON idée quant aux facteurs explicatifs des obstacles à l'avancement académique des femmes.

Devant la multiplicité des discours qui circulent à propos de la place des femmes dans le monde académique, il nous paraît urgent de mobiliser les compétences scientifiques des membres de la Faculté des SSP, afin de mieux appréhender les mécanismes à l'origine des inégalités observées, écarter les pistes explicatives les moins fructueuses (pour ne pas dire fausses) et favoriser la production de données empiriques pertinentes pour l'analyse des évolutions des inégalités au fil du temps. Sous cet axe, nous prévoyons deux mesures phares.

### ***1.1. Permettre un suivi longitudinal des carrières académiques en Suisse romande***

L'un des défis majeurs posé à l'analyse fine des biais de genre dans les carrières académiques à l'UNIL réside dans l'absence de données longitudinales sur les parcours des collaborateurs et collaboratrices académiques. En effet, la plupart des informations immédiatement accessibles aux instances de décision de la Faculté SSP (ex. lors des procédures d'évaluation des personnels académiques en vue d'un renouvellement de contrat ou d'une proposition de promotion), ne concernent que la période du dernier contrat signé. De plus, ces sources administratives d'informations sont souvent

extrêmement lacunaires en ce qui concerne les circonstances extra-académiques des personnels (ex. situation matrimoniale, parentale, familiale, etc.) ou leurs parcours antérieurs (nombre et nature des postes occupés avant l'arrivée à l'UNIL). De ce fait, il s'avère difficile d'observer de manière systématique les effets des événements de la vie personnelle (ex. maternité, réduction momentanée de la quotité de travail, congé pour raisons personnelles) et des pratiques académiques (ex. mobilité internationale, obtention de fonds externes de recherche, nombre de thèses encadrées, évaluation des enseignements, quantité et qualité des publications, etc.) sur les parcours des personnels académiques.

Ainsi, à l'initiative du Rectorat de l'UNIGE (vice-Recteur Michel Oris), avec l'accord de la Direction de l'UNIL (représentée par le vice-Recteur Martial Pasquier et la vice-Rectrice Déborah Philippe), une enquête exploratoire ambitieuse est en cours de lancement, avec la collaboration de plusieurs chercheur·e·s du PRN LIVES et la participation des Bureaux de l'égalité des deux institutions. Il s'agit d'identifier les indicateurs empiriques les plus pertinents pour effectuer une analyse rétrospective approfondie des parcours de carrières des membres du corps professoral, hommes et femmes, recruté·e·s au cours des 10 dernières années à l'UNIGE ou à l'UNIL (toutes disciplines confondues).

La finalité de cette étude est double. Il s'agit, d'une part, d'illustrer la diversité des cheminements qui mènent au professorat en Suisse romande, de manière à relativiser l'idée, largement répandue, d'un modèle unique et univoque de la carrière académique (thèse – post-doc, de préférence aux États-Unis, – poste de relève – poste professoral, en moins de 7 ans). Par ailleurs, il s'agit de vérifier le poids potentiellement variable d'un certain nombre d'étapes significatives de ce parcours idéal-typique (obtention du doctorat dans une université prestigieuse, accumulation de publications scientifiques, obtention de fonds compétitifs, etc.) dans les chances et le rythme de l'avancement de carrière des membres masculins et féminines de la relève scientifique.

Notre Faculté est reconnue, tant à l'échelle nationale qu'internationale, pour ses compétences en matière d'analyse pluridisciplinaire des vulnérabilités de parcours de vie (<https://www.lives-nccr.ch/>) et pour la présence de nombreuses spécialistes en études genre, y compris à propos des inégalités sexuées de carrière. La participation active des membres de la Faculté des SSP à cette étude permettra, d'une part, de mieux connaître les parcours réels (plutôt qu'idéaux) d'accès aux postes professoraux dans différents champs disciplinaires et, d'autre part, de mieux élaborer des mesures d'accompagnement de la relève SSP, précisément en fonction des parcours professoraux – potentiellement pluriels - recensés.

Le financement de cette étude exploratoire est assuré en grande partie par les Directions de l'UNIL et de l'UNIGE. Il restera à organiser une manifestation scientifique destinée à diffuser les principaux résultats de l'étude, auprès d'un public académique et auprès de *stakeholders* potentiels (chargé·e·s de mission égalité, responsables SRH des HES et HEU, etc.).

## **1.2. Créer un Prix de la Faculté SSP pour la meilleure recherche sur les inégalités de genre**

Toujours dans l'idée de valoriser les compétences scientifiques des membres de la Faculté en matière d'analyse des mécanismes à l'œuvre dans la (re-)production (voire la réduction) des inégalités de genre, le Décanat souhaite créer un nouveau Prix de la Faculté, qui permettra de récompenser un mémoire de master (enveloppe annuelle de 500.-) ou une thèse (enveloppe annuelle de 1000.-) qui apportent de nouvelles connaissances à propos des inégalités de genre.

Fonctionnant selon les mêmes principes que les Prix de la Faculté déjà attribués aux meilleurs mémoires de Master et aux meilleures thèses, l'attribution de ce Prix sera proposée par la Commission de la Recherche au jury d'examen, avec un préavis des directeurs / directrices des travaux soutenus dans l'année universitaire en cours. La mise en œuvre de cette mesure ne devrait pas être très compliquée ; il suffira d'adapter les formulaires des PV de soutenance des Masters et des Doctorats, pour y insérer une case permettant de proposer le travail soutenu à ce Prix. Selon la quantité de travaux proposés chaque année, une sous-Commission *ad hoc*, composée de membres du Centre en études genre (CEG), ou de la Plateforme inter-facultaire en études genre (PlaGe) pourrait éventuellement être mobilisée.

## **2. Observer**

Il s'agit de systématiser le traitement et la mise en forme de données statistiques à propos des différentes catégories de personnel de la Faculté, principalement à partir des bases de données existantes. Nous souhaitons également procéder à un recueil de données qui ne font pas actuellement l'objet d'un suivi systématique, mais qui paraissent très importantes pour l'appréhension des inégalités au sein de la Faculté (par exemple, le recensement des situations de famille des personnels de la Faculté). Il nous semble que les données de l'enquête *Parentalité à l'UNIL*, menée en 2015 par FORs, sur mandat du BEC, pourraient être plus systématiquement diffusées et mobilisées dans nos réflexions. Enfin, nous souhaiterions établir un Tableau de bord pour le suivi d'un certain nombre de procédures de la Faculté qui ne font pas encore l'objet d'un recensement systématique. Sous cet axe, nous prévoyons une mesure phare.

### **2.1. Analyser plus finement les procédures facultaires sous l'angle du genre**

Nous aimerions, par exemple, compiler une synthèse et analyser plus finement la composition sexuée des candidatures à l'ensemble de nos procédures de nomination, y compris du corps intermédiaire inférieur, de manière à mieux identifier les moments clés du « tuyau percé » dans chacune de nos filières disciplinaires (partant de l'hypothèse que les barrières aux carrières académiques féminines ne se situent pas forcément au même moment du parcours dans tous les Instituts de la Faculté).

Comme indiqué précédemment, nous pourrions également revisiter les données statistiques disponibles sur les taux de réussite des étudiantes et des étudiants aux

examens dans les quatre filières de la Faculté, de manière à détecter un éventuel problème « d'auto-sélection » des jeunes femmes lors de la décision de poursuite des études, en Master ou en Doctorat, par exemple.

### **3. Monitorer**

L'expérience montre que la généralisation de l'adoption de politiques égalité dans les institutions académiques ne constitue nullement une « solution miracle » aux discriminations observées. Parfois, l'élaboration d'un Plan d'action devient la mesure principale adoptée, dédouanant d'emblée l'institution de toute autre forme d'engagement actif en faveur de l'égalité réelle et substantielle. Afin d'éviter un sort aussi peu enviable au présent Plan d'action égalité, nous sommes déterminés à ancrer sa mise en œuvre, son évaluation et sa révision éventuelle dans les procédures et instances habituelles de gouvernance de la Faculté. Sous cet axe, nous prévoyons trois mesures phares.

#### ***3.1. Affiner les indicateurs égalité à mobiliser lors des procédures d'auto-évaluation***

Comme indiqué antérieurement, l'analyse sérieuse des biais de genre dans les procédures et pratiques institutionnelles nécessite l'élaboration d'indicateurs empiriques pertinents et le recueil de données empiriques fiables et régulièrement actualisées.

A l'UNIL, comme dans la plupart des HES et HEU en Suisse, il est désormais tout à fait habituel de trouver dans tous les supports institutionnels de communication une référence aux caractéristiques sexuées du phénomène à l'étude. Cet effort considérable en faveur de la production et de l'affichage systématique de « données sexuées » est à saluer ; il ne représente pourtant qu'une étape préalable à la promotion d'une véritable culture de l'égalité au sein de nos institutions académiques. En effet, il est relativement peu utile de connaître les caractéristiques sexuées de telle ou telle sous-population de la Faculté (ex. part de femmes parmi les récipiendaires d'un Prix de la Faculté en psychologie), si nous ne disposons pas d'informations précises permettant de contextualiser ces informations, et donc de les interpréter correctement (ex. part de mémorant·e·s en psychologie ayant obtenu la note maximale à leur mémoire de Master).

Or, la construction d'indicateurs empiriques susceptibles d'éclairer les mécanismes de différenciation des parcours sexués à l'œuvre dans tel ou tel domaine est un travail de longue haleine. De même, la mise à jour régulière des bases de données associées à cette démarche – analytique, plutôt que descriptive – est coûteuse en temps et main-d'œuvre. Un tel travail constitue néanmoins une étape indispensable à une connaissance fiable de la situation réelle de la Faculté en termes de genre, un préalable nécessaire à la définition des mesures égalité les plus pertinentes, et un passage obligé de l'évaluation des mesures adoptées au fil du temps.

C'est pour cette raison que le Décanat SSP souhaite renforcer la qualité et l'utilité analytique des données sexuées mobilisées dans l'ensemble des services, notamment

lors des procédures d'auto-évaluation de la Faculté, et lors des procédures de nomination et de promotion des personnels académiques et PAT.

### **3.2. Expérimenter les principes du gender budgeting au sein de la Faculté**

En conformité avec les recommandations concernant le *gender budgeting* (suivi de l'attribution sexuée des ressources) du projet GARCIA<sup>13</sup>, nous proposons d'expérimenter la construction d'un Tableau de bord permettant de recenser les caractéristiques sexuées de l'attribution de ressources au sein de la Faculté. L'idée est de systématiser la saisie des informations simples (sexe et statut des bénéficiaires, par exemple) permettant de vérifier *a posteriori* que les critères adoptés spontanément pour l'attribution de différentes ressources (congrés scientifiques, soutiens exceptionnels à la recherche, décharges de service, achats de matériel informatique, postes d'assistant·e·s, aménagements d'horaires d'enseignement, etc.) ne péjorent pas systématiquement certaines catégories de personnels, au bénéfice d'autres. Dans le cas où les résultats indiqueraient un biais de genre, une révision des critères d'attribution des ressources peut facilement être suggérée.

### **3.3. Assurer la réalisation d'enquêtes ponctuelles sur les procédures et pratiques de la Faculté**

En conformité avec l'idée d'améliorer la qualité des informations disponibles pour l'aide à la décision au sein de notre Faculté, le Décanat encourage la réalisation d'enquêtes ou d'études ponctuelles sur des thèmes qui préoccupent les membres de la Faculté et où la dimension genre ou égalité paraît centrale. C'est ainsi, par exemple, que le Décanat a collaboré à une initiative lancée par l'Institut des Sciences sociales (ISS) à propos des pratiques d'encadrement des thèses. A l'issue de plusieurs années de réalisation d'entretiens « Comment ça va ? » avec les membres du corps intermédiaire inférieur (Assistant·e·s diplômé·e·s et doctorant·e·s FNS), le Bureau de l'ISS a souhaité obtenir des informations plus précises sur la diversité apparente des pratiques d'encadrement des thèses (rythme des séances de suivi, exigences en matière de rendus intermédiaires, encouragement à la mobilité, intégration dans les laboratoires ou équipes de recherche, etc.) et sur les attentes des doctorant·e·s en la matière. L'ISS s'est interrogé à la fois sur l'usage qui est fait de la Charte des thèses élaborée en 2016 par la Commission de la relève académique de l'UNIL et sur l'influence des pratiques d'encadrement sur le taux de réalisation des thèses en sciences sociales, et sur les parcours ultérieurs des docteur·e·s. Il a donc mandaté un Groupe de recherche encadrement doctoral (GRET) pour élaborer un questionnaire à destination de l'ensemble des membres de l'ISS impliqués dans la recherche doctorale (directeurs / directrices de thèses et doctorant·e·s).

La réalisation de cette étude bénéficie de la participation du Centre de soutien à l'enseignement (CSE) et ses principaux résultats feront l'objet d'une communication aux

---

<sup>13</sup> [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/12/GARCIA\\_D5.3-Gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2016/12/GARCIA_D5.3-Gender-budgeting-in-academia-toolkit.pdf)

autres Instituts de la Faculté SSP, aux responsables du *Graduate Campus* et aux membres de la Commission de la relève scientifique. L'intérêt de cette initiative pour la dicastère « égalité & relève » est évident, puisque la littérature scientifique indique que l'accès des femmes aux premières étapes de la carrière académique dépend en grande partie des conditions de leur réussite en doctorat et des encouragements et soutiens dont elles bénéficient pour la phase postdoctorale. A terme, une généralisation de ce genre d'enquête à l'ensemble de la Faculté pourrait être envisagée.

#### 4. Promouvoir

Bien que les taux de féminisation des postes professoraux de la Faculté SSP n'ait évolué que très lentement au cours des dernières années, la conjoncture de la période à venir paraît particulièrement favorable à l'adoption d'une politique concertée de promotion des carrières féminines. En effet, d'après les données mises à la disposition de la Commission de planification, au moins un ¼ du corps professoral de la Faculté est susceptible de faire valoir ses droits à la retraite d'ici 2025.

Pourtant, nous savons que la disponibilité d'un nombre important de postes à pourvoir ne constitue nullement une condition suffisante à la réalisation de nos objectifs de féminisation du corps professoral à moyen terme. Pour cela, il est nécessaire de combiner un certain nombre de mesures concertées, qui touchent autant à la sensibilisation des membres de la Faculté aux biais de genre dans les procédures de recrutement (cf. l'axe 6 ci-dessous) qu'à une évaluation critique des principes de gestion de la relève académique qui prévalent au sein de notre Faculté.

Une telle évaluation critique de nos procédures apparaît d'autant plus nécessaire que le volume du corps intermédiaire supérieur (comparé au corps professoral) est, pour des raisons historiques, relativement important en SSP. En effet, nous avons actuellement 46 collègues membres du corps intermédiaire supérieur (MER1 ou MER2) au sein de notre Faculté : 16 femmes MER1 (+2 femmes MER2), et 24 hommes MER1 (+4 hommes MER2), pour un corps professoral (hors profs. titulaires et *ad personam*) composé de 64 personnes physiques.

Seulement un tiers des MER femmes ont été nommées directement à ce niveau de poste par le biais d'un concours de recrutement (cela est le cas pour environ 40% de leurs homologues masculins), alors que la grande majorité a été recrutée sous un autre statut, parfois comme PAT Recherche, principalement comme MA, puis ont bénéficié d'une transformation de leur poste ou bien d'une stabilisation en tant que MER, selon la procédure spécifique de stabilisation qui a été mise en place au sein de la Faculté des SSP par les Décanats précédents. Cette double voie d'accès au corps intermédiaire supérieur ne va pas sans poser quelques problèmes de gestion des carrières aujourd'hui. En effet, après quelques signes d'assouplissement, la jurisprudence dominante à l'UNIL considère une stabilisation MA > MER comme une promotion, créant ainsi d'importantes inégalités entre les MER1 qui seraient susceptibles de bénéficier d'une promotion vers le corps professoral (environ 34% des femmes et 40% des hommes), et les MER1 dont les

perspectives d'avancement de carrière à l'UNIL sont totalement bloquées (près de 60% de nos collègues).

Sous cet 4<sup>ème</sup> axe, nous prévoyons trois mesures phares.

#### ***4.1. Réviser les principes de gestion de la relève académique de la Faculté***

Afin d'éviter à l'avenir les problèmes de « carrières bouchées » que nous rencontrons aujourd'hui chez les ancien·ne·s MA stabilisé·e·s comme MER, le Décanat propose de réviser la politique de gestion de la relève de la Faculté. Ainsi, sauf dans les filières disciplinaires où le vivier de candidatures féminines paraît trop faible à tout autre niveau de poste, nous proposons de privilégier les mises au concours sur des postes de Professeur·e assistant·e à pré-titularisation conditionnelle (PAST PTC), en lieu et place de nos habituels recrutements de MA. Les conséquences financières de ce changement de politique ne sont pas nulles, mais elles paraissent gérables sur l'ensemble d'une période quadriennale. La réussite de cette nouvelle politique dépend d'au moins deux facteurs.

Tout d'abord, de l'élaboration d'un consensus quant à la pertinence de ce changement de cap à tous les niveaux de la Faculté, et au sein de tous les Instituts.

En deuxième lieu, de l'adaptation des pratiques habituelles des Commissions de nomination (et des membres du Conseil de Faculté), puisque, dans la période de transition, il faudrait s'accorder sur la légitimité de recrutements professoraux relativement précoces (thèse +5-7 ans environ), et donc avec des dossiers scientifiques parfois d'une envergure inférieure à ceux de collègues MER (rappelons-le, en majorité non-promouvables), déjà en poste au sein de notre Faculté, parfois depuis fort longtemps.

Du point de vue du Décanat, l'abandon de la voie MA > stabilisation MER comme l'outil principal de gestion de la relève dans notre Faculté ne peut réussir sans l'adoption d'une politique lisible et volontariste de soutien au développement de carrière des membres du corps intermédiaire supérieur et, bien évidemment, de la dizaine de collègues MA que comptera la Faculté d'ici la rentrée 2017-2018 (5 MA actuellement en poste + les lauréats des concours récents ou à venir, notamment à l'IEPHI et à l'IP), et qui pourront légitimement prétendre à la procédure existante de stabilisation qui restera en vigueur tant que nous continuerons de recruter des MA.

Par ailleurs, nous continuons d'autoriser les Instituts à convertir un maximum de 20% de leurs enveloppe de « T » d'assistantat en postes de 1<sup>er</sup> ou 1<sup>ère</sup> Assistant·e, de manière à offrir des postes de transition vers les programmes fédéraux de soutien aux carrières académiques (bourses Mobility, Ambizione, Prof. boursier, ainsi que le nouveau programme PRIMA en direction de la relève féminine).

## **4.2. Clarifier les perspectives de carrière pour les membres du CI supérieur de la Faculté**

Nous estimons que, avec un taux de féminisation de 40%, le corps intermédiaire (CI) supérieur constitue une population cible particulièrement pertinente pour notre Plan d'action égalité. Tout en œuvrant en faveur d'une meilleure représentation féminine dans les nouveaux recrutements du corps professoral, nous souhaitons mobiliser des ressources en faveur d'un programme pluriannuel de développement de carrière des collègues MER, avec une visée explicite de promotion de l'accès des femmes au corps professoral aussi bien par le biais de la promotion que par les voies du recrutement.

Il est néanmoins utile de préciser que la procédure de promotion restera globalement inchangée, dans la mesure où les propositions de promotion des membres du CI supérieur ou du corps professoral (PAS > PO) seront toujours préavisées par les Directions d'Instituts, sur proposition du Décanat à la Direction de l'UNIL et seront soumises aux critères et contraintes budgétaires habituels. Néanmoins, le Décanat va porter une attention particulière aux possibilités offertes par certains supports de poste (Prof. titulaire, par exemple) dont la Faculté a fait un usage plutôt malthusien jusqu'à présent.

Cet objectif d'accompagnement volontariste du CI supérieur nécessite bien évidemment la définition de critères clairs de promotion vers les différents postes du corps professoral. Le Décanat propose d'élaborer une grille précisant les critères à atteindre dans les différentes rubriques du cahier des charges, de manière à permettre aux membres du CI supérieur d'évaluer la conformité de leurs dossiers aux critères attendus et de planifier le renforcement de tel ou tel aspect de leurs profils au fil du temps. Comme dans la procédure actuelle de stabilisation des MA en MER, nous envisageons la création d'une Commission *ad hoc* de promotion, composée de manière paritaire, et dont les membres seraient nommé·e·s pour une période assez longue (4 ans minimum) et qui devrait, en principe, avoir suivi au préalable une formation aux biais de genre.

## **4.3. Réduire le nombre de temps partiels subis au sein du CI supérieur**

A la problématique des promotions impossibles pour plus de la moitié du CI supérieur de notre Faculté s'ajoute un nombre assez important de postes de MER à temps partiel (7/24 chez les hommes ; 8/16 chez les femmes), qui sont le plus souvent subis et ne correspondent pas à une stratégie de « conciliation » des temps de vie. Combinées à la dualité des voies de recrutement au CI supérieur, ces temps partiels subis sont souvent vécus comme des barrières à l'avancement de carrière et peuvent alimenter un sentiment d'injustice, voire de découragement, chez certain·e·s de nos collègues MER. Ils paraissent d'autant plus injustifiés que beaucoup de MER, y compris à temps partiel, sont fortement investi·e·s dans l'ensemble des missions académiques de la Faculté : pilotant des projets d'innovation pédagogique, faisant bénéficier la Faculté d'importants fonds de

recherche et/ou s'investissant dans la direction ou codirection des formations et recherches doctorales, par exemple.

Avec le soutien financier de la Direction de l'UNIL pour 2018, le Décanat a d'ores et déjà lancé un plan pluriannuel d'augmentation des taux d'activité des membres du CI supérieur qui en font la demande auprès de leur Direction d'Institut. Bien évidemment, le nombre et le rythme des ajustements des taux d'activité dépendront des ressources annuelles disponibles, en fonction des arbitrages financiers opérés au sein des Instituts et au Décanat.

## 5. Aménager

Sans nécessairement appréhender la maternité comme LA principale barrière à l'avancement de carrière des femmes, nous sommes parfaitement conscient·e·s que, en règle générale, les soucis d'articulation des temps de vie concernent davantage les mères que les pères. De ce fait, nous savons depuis très longtemps que l'arrivée d'un enfant a plutôt tendance à ralentir les carrières féminines et à booster celles des hommes. Dans le contexte suisse romand, où les solutions de prise en charge de la petite enfance sont insuffisantes et coûteuses, où les horaires et calendriers scolaires sont en décalage avec le rythme de la vie académique et où les autres responsabilités de *care* (prise en charge de parents âgé·e·s dépendant·e·s, de proches malades, etc.) reposent essentiellement sur « les familles », permettre aux femmes de maintenir (sans s'épuiser) un engagement professionnel tout au long de leur vie adulte constitue un enjeu de taille pour l'égalité des sexes.

N'ayant pas vocation à pallier l'absence de solutions de garde des enfants ou des proches dépendant·e·s à l'échelle cantonale, la Faculté SSP a déjà adopté un certain nombre de mesures dites « de soutien à la parentalité » qu'il convient de poursuivre et de consolider, le plus souvent en concertation avec d'autres structures compétentes de l'UNIL.

Sous cet axe, nous proposons quatre mesures phares qui visent à la fois à améliorer la connaissance des services et ressources existants et à rendre notre principal lieu de travail (le bâtiment Géopolis) un peu plus accueillant pour les collègues ayant des charges de famille.

### ***5.1. Améliorer la diffusion des informations égalité et parentalité au sein de la Faculté***

Bien que le site web du Bureau de l'égalité de l'UNIL propose une pléthore d'informations sur les mesures égalité et soutien à la parentalité, nous constatons que les personnels de la Faculté peinent parfois à trouver la bonne information au moment où ils / elles en ont besoin. C'est pour combler ce déficit d'information que nous proposons d'installer des présentoirs destinés à la diffusion des brochures égalité et soutien à la parentalité élaborées par le BEC et régulièrement mises à jour. Au sein de la Faculté, une personne des services administratifs (Décanat ou Instituts) sera chargée de réalimenter

régulièrement ces présentoirs et de commander une nouvelle livraison de brochures en fonction de la diminution des stocks. Le suivi du nombre de chaque brochure écoulé donnera une indication sur les thématiques qui rencontrent le plus d'intérêt ou de curiosité de la part des membres de la Faculté, et nous permettra, le cas échéant, d'organiser des séances ponctuelles d'information à destination des membres de la Faculté.

### ***5.2. Aménager des espaces d'accueil pour bébés et enfants au sein de la Faculté***

Bien que le bâtiment Géopolis n'ait nullement vocation à devenir un lieu d'accueil des enfants, un certain nombre de collègues, toutes catégories de personnel confondues, se trouvent parfois dans l'obligation d'amener leurs enfants sur place. Cela est bien évidemment le cas pour les mères qui allaitent leurs bébés au-delà de la durée du congé de maternité, mais cela peut aussi concerner les enfants plus âgé·e·s, soit en cas de défaillance du système habituel de garde, soit pendant les vacances scolaires, soit en cas de petites maladies, empêchant l'accès aux structures d'accueil habituelles. Quand cela est le cas, nous constatons à quel point les locaux de notre Faculté sont peu adaptés aux besoins des parents et des enfants. En raison des contraintes imposées par l'architecte du bâtiment et de la politique adoptée par Unibat, il paraît difficile d'envisager l'aménagement d'un « coin enfants » pérenne à Géopolis. Par contre, nous proposons de mettre à disposition de chaque Institut (et du Décanat) un grand « coffre à jouets », qui sera accessible à tout moment aux parents qui seraient contraint·e·s à amener leurs enfants au bureau et/ou aux collègues invité·e·s accompagné·e·s d'enfants. Placées dans des locaux accessibles avec les cartes d'accès habituelles, et dotés d'une signalétique appropriée, ces coffres permettront de stocker des installations mobiles de « coins enfants » (tapis de sol, etc.), ainsi qu'une palette de jouets, de jeux de société, de livres, etc., susceptibles d'occuper les enfants accueillis le temps d'une réunion ou d'une intervention, toujours sous la responsabilité des parents, bien évidemment. Pour équiper ces coffres et renouveler leur contenu, nous proposons d'organiser 1 ou 2 fois dans l'année une « bourse aux jouets », permettant aux membres des différents Instituts d'effectuer des dons d'objets ludiques dont leurs enfants n'auraient plus besoin.

Par ailleurs, nous proposons d'améliorer l'aménagement de l'espace allaitement (GEO 2775) actuellement géré par l'Accueil santé, en l'équipant d'un frigo et d'un espace détente, de manière à préserver l'intimité et faciliter la vie des jeunes mères, étudiantes ou collaboratrices de la Faculté.

### ***5.3. Introduire l'allégement ponctuel du cahier des charges chez les personnels académiques lors des retours de congés de maternité, d'allaitement ou d'adoption***

Enfin, toujours dans l'idée de faciliter l'articulation des temps de vie et de promouvoir un climat favorable à la parentalité au sein de notre Faculté, le Décanat s'engage à accompagner les parents de tout jeunes enfants lors de leur reprise d'activité, après un congé d'au moins 4 mois. A la demande de l'intéressé·e au moins 6 mois à l'avance, les Directions d'Instituts peuvent accorder un allégement temporaire du cahier des charges,

en réduisant pour une durée maximum d'une année académique, soit les charges d'enseignement (à hauteur d'un cours / séminaire), soit les charges administratives (participation suspendue aux instances consultatives ou de décision), de manière à permettre aux parents de jeunes enfants de bénéficier d'un rythme de travail moins intense, et/ou de relancer leurs activités scientifiques et de recherche. Par ailleurs, même en l'absence d'une demande explicite d'allègement de service, le Décanat et les Directions d'Instituts sont invités à éviter, dans la mesure du possible, l'affectation de nouveaux enseignements aux collègues en retour de congé maternité ou de congé parental.

#### **5.4. Expérimenter différentes modalités de flexibilisation du temps de travail chez les PAT**

Comme pour le personnel académique, le Décanat propose d'introduire, à titre expérimental, quelques modalités de flexibilisation du travail pour les collaboratrices ou collaborateurs du PAT, lors d'un retour de congé maternité, d'adoption ou d'allaitement, ou lors d'un changement majeur de leur situation familiale (maladie d'enfant ou de conjoint·e, séparation / divorce, hospitalisation d'un parent proche, par exemple). A condition que cela soit compatible avec les impératifs de service (absence d'accueil du public, par exemple) et seulement pour les PAT travaillant à plus de 50% (pour ne pas compromettre la bonne intégration dans les équipes de travail), le Décanat est disposé à étudier des propositions de télétravail et/ou d'activité en horaires décalés, soit tout au long de l'année académique, soit à certains moments critiques de l'année (vacances scolaires, par exemple). Les demandes d'aménagement des horaires de travail du PAT devront être transmises par voie de service et préavisées par les Directions d'Instituts.

## **6. Sensibiliser**

Du fait de cette conjoncture démographique favorable, il paraît particulièrement important de favoriser une prise de conscience de la persistance des biais de genre parmi les personnels susceptibles de participer au recrutement des futur·e·s professeur·e·s de la Faculté, et de fournir un certain nombre d'outils susceptibles de limiter les effets de ces biais à l'avenir.

En capitalisant sur les compétences genre disponibles en interne de la Faculté (Centre en études genre, PlaGe, école doctorale en études genre, par exemple) et sur les réalisations du BEC dans le cadre de la période quadriennale précédente (ex. clip vidéo sur les biais de genre dans les processus de recrutement et la boîte à outils égalité élaborée en collaboration avec le projet européen GARCIA), nous souhaitons favoriser ainsi la diffusion d'une culture de l'égalité au sein de notre Faculté.

Sous cet axe, trois mesures phares sont prévues, toutes en lien avec une logique de sensibilisation et de formation à une culture inclusive de l'égalité.

### ***6.1. Sensibiliser les membres des Commissions de nomination aux biais de genre***

En collaboration avec le BEC, il s'agit d'élaborer un Module de formation aux biais de genre à destination des membres des Commissions de nomination et des responsables d'équipes de recherche ou de grosses unités de la Faculté. Ces formations s'appuieront sur les outils élaborés par le BEC et plusieurs membres de la Faculté SSP lors du précédent programme fédéral, dont le clip vidéo sur les biais de genre et la « boîte à outils » égalité, tous deux disponibles sur le site web du BEC.

### ***6.2. Promouvoir l'écriture épïcène dans tous les supports de communication de la Faculté***

Pour l'heure, les documents officiels et les supports de communication de la Faculté SSP utilisent le « masculin neutre », parfois accompagnés d'une phrase explicative ou de justification, affirmant que « le masculin s'applique indifféremment aux hommes et aux femmes »... ce qui constitue une entorse à la logique linguistique. Malgré une timide reconnaissance des problèmes posés par les règles (relativement récentes) de la grammaire française, l'écriture épïcène peine à séduire les personnes actuellement en charge des supports de communication interne et externe de la Faculté. Elle est généralement vue comme « laide », « lourde » et « imprécise ». Et pourtant, lire des références répétées aux « étudiants » dans une Faculté ou au moins l'une des filières compte plus de 80% de femmes devient de plus en plus insupportable à certain·e·s collègues.

Nous proposons donc d'organiser deux ateliers de formation avec l'un des grands spécialistes de l'écriture épïcène en Suisse romande, le Professeur Pascal Gygax, dans l'espoir de sensibiliser la Faculté à cette forme moderne et inclusive de l'expression écrite. Les membres du Décanat, ainsi que les personnes en charge de la rédaction des pages web et des Newsletters de la Faculté seront ciblé·e·s dans un premier temps pour ces formations.

### ***6.3. Contribuer à la prévention du harcèlement moral et sexuel***

Ayant été confronté·e·s à quelques situations particulièrement douloureuses de harcèlement ou d'accusations de harcèlement au cours des dernières années, les membres du Décanat se réjouissent de l'importance que la nouvelle Direction de l'UNIL semble accorder à la prévention du harcèlement et à l'écoute et l'accompagnement des victimes d'agissements qui sont contraires à l'intégrité physique et morale des membres de la communauté académique. Le Décanat considère que la prévention de toutes les formes de harcèlement constitue un préalable indispensable à la promotion d'une véritable culture inclusive de l'égalité dans les institutions académiques et souhaite se constituer en Faculté prioritaire pour la mise en œuvre des nouveaux dispositifs prévus par la Direction.

## Conclusions

Le présent document a été élaboré en réponse à l'appel à projets de la Direction de l'UNIL, dont les délais nous ont obligé à anticiper sur le calendrier initialement prévu pour la préparation, discussion et adoption formelle du Plan d'action 2017 – 2020 au sein de la Faculté des SSP.

Malgré la précipitation qui a présidé à sa rédaction, ce document a suscité l'approbation de la Direction, qui a d'ores et déjà accordé un soutien financier à la réalisation de quelques-unes des mesures phares que nous avons identifiées. Dans la configuration actuelle de la Faculté et au regard des ressources actuellement à la disposition du dicastère « égalité & relève », le financement d'un soutien administratif à la mise en œuvre des six axes de ce Plan d'action égalité constitue une priorité absolue.

Dans notre esprit, les 20% d'un poste de chargée de mission à l'égalité de la Faculté que nous avons sollicité viendra idéalement compléter un poste de relève ou de PAT déjà existant à temps partiel au sein de la Faculté, de manière à favoriser une synergie productive entre les mesures égalité actuellement pilotées au titre du PRN LIVES, l'attention accordée aux indicateurs égalité dans le cadre des auto-évaluations de la Faculté, et le suivi des procédures de nomination, d'évaluation et de promotion des personnels académiques qui est actuellement effectué par la correspondante RH de la Faculté.

Comme indiqué ci-dessous, la Faculté SSP a obtenu un soutien financier de la Direction de l'UNIL, à hauteur de 68 205.- CHF, pendant les 36 derniers mois du programme fédéral, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**Budget prévisionnel des mesures phares du Plan action égalité 2017 – 2020 de la Faculté SSP**

<b>Axe stratégique</b>	<b>Action / Mesure</b>	<b>Partenariats</b>	<b>Financements obtenus / promis<sup>14</sup></b>	<b>Financements attendus</b>
<b>Comprendre</b>				
Étude <i>Pluralité des modèles contemporains de carrières académiques en Suisse romande</i>	Élaboration d'indicateurs empiriques pertinents de suivi des parcours  Élaboration d'outils adaptés de soutien aux parcours féminins	Rectorats UNIGE & UNIL  PRN LIVES (Jacques-Antoine Gauthier, Farinaz Fassa, Nicky Le Feuvre, Matthias Studer, etc.)	Coût total de l'étude = 57 500.-  Contribution SSP (10 journées x 3 personnes x 500.-)  <b>15 000.-</b>	Colloque ou Journée d'études de valorisation des résultats (début 2019, à l'UNIL)  <b>1 000.-</b>
Création d'un Prix spécial de la Faculté pour un travail (mémoire / thèse) sur les inégalités de genre		Commission de la Recherche SSP  Directeurs / directrices de mémoires / thèses	Budget du Décanat  <b>6000.-</b> (1500.- / an)	
<b>Observer</b>				
Affiner les indicateurs empiriques de référence	Extraction de données sexuées des bases de données existantes Élaboration de nouveaux	Dicastère « égalité & relève »  UNISIS	Budget du Décanat  <b>40 000.-</b> (10% / an, répartis entre	

<sup>14</sup> Les engagements financiers du Décanat SSP indiqués dans ce Tableau ne dépendent pas du processus en cours d'approbation du Plan d'action, ils sont fermes.

	indicateurs empiriques à inclure dans les procédures d'auto-évaluation	SRH BEC (projet monitoring)	différent·e·s PAT de la Faculté)	
<b>Monitorer</b>				
Suivre la mise en œuvre du Plan d'action	Définition d'objectifs précis et élaboration de protocoles de suivi des réalisations	Dicastère « qualité & durabilité »  UNISIS BEC (projet monitoring)	Cf. Supra	
Effectuer des études ponctuelles sur les questions en lien avec l'égalité	Réalisation d'une enquête exploratoire sur les pratiques d'encadrement des thèses	Groupe de recherche encadrement doctoral (GRET) CSE Graduate Campus	Contribution Institut des Sciences sociales (3 journées x 3 personnes x 500.-)  <b>4 500.-</b>	
<b>Promouvoir</b>				
Soutenir les carrières féminines, académiques et PAT	Ateliers de développement des carrières féminines académiques (CI > post-doc > PAST PTC)	Dicastère « égalité & relève » Intervenant·e·s extern·e·s SOC Réseau romand Graduate Campus PNR LIVES Doctoriales LIVES CUSO	3 x 1 journée (6 à 12 participant·e·s)	Dédommagement intervenant·e·s + plateaux repas + pauses cafés  <b>1 400.-</b>
	Ateliers développement des carrières féminines académiques (promotions MA > MER > PAS ou PO)	Dicastère « égalité & relève »  BEC	3 x ½ journée (5 à 10 participant·e·s)	Pauses café  <b>150.-</b>
	Ateliers développement des carrières féminines PAT	SRH Adjointe de Faculté	2 x ½ journée (5 à 10 participant·e·s)	

			Pauses café <b>75.-</b>	
	Augmentation des quotités de travail des femmes à temps partiel subi, surtout en vue d'une promotion	Direction UNIL  SRH	Décanat SSP  <b>175 000.-</b> (+30% / an à répartir en fonction des demandes et selon le budget accordé par la Direction)	
<b>Aménager</b>				
Rendre la Faculté plus <i>family friendly</i>	Installation de présentoirs pour les brochures égalité et de soutien à la parentalité du BEC UNIL	Unibat	Décanat & Instituts Achat ameublement  <b>1 000.-</b>	
	Installation de plusieurs coffres à jouets / espaces d'accueil enfants à Géopolis	Unibat	Décanat & Instituts  Achat ameublement (coffres x 5)  <b>5 000.-</b>	
	Réaménagement du local allaitement à Géopolis (GEO 2775)	Unibat & Accueil santé	Décanat & Instituts  Achat ameublement & équipements  <b>1 500.-</b>	
	Allègement temporaire des cahiers des charges des personnels académiques au	BEC	Décanat  Suppléances des	

	retour d'un congé maternité, d'adoption ou d'allaitement		enseignements obligatoires (2 charges de cours / an)  <b>18 000.-</b>	
<b>Sensibiliser</b>				
Promouvoir une culture partagée de l'égalité	Modules de formation aux biais de genre à destination des membres des Commissions de nomination et des responsables d'équipes	Dicastère « égalité & relève » BEC PRN LIVES Spécialistes genre CEG & PlaGE	3 x ½ journée (6 à 12 participant·e·s) Dédommagement intervenant·e·s + plateaux repas + pause café  <b>1 500.-</b>	
	Modules de formation à l'écriture épïcène à destination des correspondant·e·s communication et secrétariats des Instituts	Dicastère « égalité & relève » BEC PRN LIVES <b>Pascal Gygax</b> Université de Fribourg	Décanat SSP 2 x ½ journée de formation (2017 et 2018) (5 à 10 participant·e·s) Dédommagement intervenant + plateaux repas + pause café  <b>1 000.-</b>	
	Modules de sensibilisation à la prévention du harcèlement moral et sexuel pour les personnels de la Faculté	Dicastère « égalité & relève » BEC PRN LIVES Groupe Impact / Service Dialogunil	Décanat SSP 2 x ½ journée de formation (2018 et 2020) (6 à 12 participant·e·s) Dédommagement intervenant·e·s + plateaux repas + pause café  <b>1 000.-</b>	
<b>Mesures transversales</b>				

	Soutien administratif à la mise en œuvre du Plan d'action égalité, août 2017 – juillet 2020	PRN LIVES (possibilité poste partagé)	Direction UNIL & BEC	Poste de cheffe de projet à 20% sur 36 mois <b>65 655.-</b> (soit 21 885/ an)
<b>Total</b>			<b>269 500.-</b>	<b>68 205.-</b>

## Tableau de bord du Plan d'action égalité 2017 – 2020 de la Faculté des SSP

### Axes stratégiques et mesures phares

#### 1. Comprendre : Mieux comprendre les mécanismes à l'origine des inégalités femmes – hommes en SSP

<i>OBJECTIFS</i>	<i>LEVIERS</i>	<i>INDICATEURS</i>	<i>RESPONSABILITES ET CALENDRIER</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux comprendre la diversité des parcours d'accès des femmes et des hommes au corps professoral dans le monde académique en Suisse romande</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les types de parcours empruntés par les personnes recrutées sur un poste professoral au cours des 10 dernières années (toutes disciplines confondues)</li> <li>Analyser la composition sexuée de ces parcours</li> <li>Communiquer les résultats de l'étude auprès des personnels universitaires (professoraux et relève)</li> </ul>	Typologie des parcours féminins et masculins d'accès au professorat	Enquête Carrières académiques UNIGE & UNIL (en cours de lancement)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire valoir les connaissances et compétences genre dans la Faculté des SSP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Création d'un Prix spécial de la Faculté des SSP pour récompenser un travail particulièrement méritant sur les inégalités de genre en Master ou en Doctorat</li> </ul>	Nombre de mémoires de Master et de thèses proposés au Prix spécial de la Faculté / an  Recensement des thématiques des recherches genre primés	Coordination avec la Commission de la Recherche SSP et le jury d'examen CEG & PlaGE  Dès la rentrée 2017 – 2018

#### 2. Observer : Assurer une veille statistique sur la situation comparée des femmes et des hommes en SSP

<i>OBJECTIFS</i>	<i>LEVIERS</i>	<i>INDICATEURS</i>	<i>RESPONSABILITES ET CALENDRIER</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mieux connaître (et faire connaître) la composition et les caractéristiques sexuées des <b>étudiant·e·s</b> de la Faculté, à tous les niveaux du cursus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivre la composition sexuée des étudiant·e·s (Bachelor, Master, formation continue) par filière</li> <li>Suivre le ratio inscrit·e·s / diplômé·e·s par niveau d'études et filière d'études</li> <li>Suivre le taux sexué de poursuite des diplômé·e·s du Bachelor en Master et de Master en Doctorat, par filière d'études</li> </ul>	Calcul des taux sexués de réussite / échec et de poursuite d'études à différents niveaux du cursus	Données pédagogiques de la Faculté.  Base de données à affiner pour le prochain rapport d'auto-évaluation de la Faculté

<p>❖ Mieux connaître (et faire connaître) la composition et les caractéristiques sexuées des <b>doctorant·e·s</b> de la Faculté, selon le statut</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre le ratio inscrit·e·s / diplômé·e·s du doctorat par niveau d'études et filière d'études</li> <li>• Suivre la durée des thèses par niveau d'études et filière d'études</li> <li>• Compiler de manière systématique les données sexuées sur les doctorant·e·s non financé·e·s lors des réinscriptions annuelles</li> <li>• Recenser systématiquement l'obtention de fonds (ex. Bourses mobilité) par les doctorant·e·s</li> </ul>	<p>Taux d'attrition sexuée pendant le doctorat Taux d'attrition sexuée par type de contrat / statut doctoral Durée des thèses par sexe et filière</p>	<p>Coordination avec le service des immatriculations</p> <p>Dès 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>❖ Mieux connaître (et faire connaître) la composition et les caractéristiques sexuées des <b>personnels académiques</b> de la Faculté, à tous les niveaux de la hiérarchie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre la composition sexuée des personnels académiques de la Faculté, avec une mise à jour annuelle des bases de données</li> <li>• Porter une attention particulière au recensement et suivi des personnels sur contrats précaires (post-docs, etc.)</li> </ul>	<p>Tableau de bord des données sur la composition sexuée des personnels académiques de la Faculté, par statut et type de contrat</p>	<p>Coordination avec le monitoring du BEC</p> <p>Dès le prochain rapport d'auto-évaluation de la Faculté</p>
<p>❖ Mieux connaître (et faire connaître) la composition et les caractéristiques sexuées des <b>personnels administratifs et techniques</b> (PAT) de la Faculté, à tous les niveaux de la hiérarchie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivre la composition sexuée des personnels administratifs et techniques de la Faculté, avec une mise à jour bisannuelle des bases de données</li> <li>• Veiller au respect de l'égalité salariale sur les postes de PAT (adéquation niveau de qualification / classe du poste)</li> <li>• Surveiller la répartition des contrats à temps plein / temps partiel</li> <li>• Encourager la participation des femmes à la formation continue</li> <li>• Diffuser les annonces de postes en priorité en interne</li> </ul>		<p>Coordination avec le monitoring du BEC</p> <p>Entretiens annuels d'évaluation avec l'Adjointe de Faculté et les Directions des Instituts</p> <p>Coordination avec le SRH et UNISIS</p> <p>Dès 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>❖ Mieux connaître les <b>trajectoires</b> de carrière des personnels de la Faculté</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Archivage et analyse plus systématique de données sexuées permettant de suivre les trajectoires des personnels au sein de la Faculté (y compris entre plusieurs contrats de travail)</li> </ul>	<p>Ancienneté et lieu d'obtention des diplômes</p> <p>Nombre d'années de contrat depuis la dernière promotion</p> <p>Périodes travaillées à temps partiel</p>	<p>Coordination avec le SRH et UNISIS</p> <p>Dès 1<sup>er</sup> août 2017</p>

❖ Mieux connaître les <b>situations familiales</b> des différents corps professionnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse secondaire des données existantes</li> <li>Recenser les besoins en matière de garde temporaire d'enfants (vacances scolaires, colloques, etc.) et les transmettre au BEC</li> <li>Diffusion des informations sur les congés parentaux, pour charge familiale, etc.</li> </ul>	Présence d'enfants en bas âge Charges familiales autres Nombre de demandes d'aménagement des horaires pour charges familiales	Enquête <i>Parentalité à l'UNIL</i> (Boris Wernli)  Enquête PRN LIVES
--	--	---	---

### 3. Monitorer. Fixer des objectifs et définir un calendrier précis de réalisation et d'évaluation des progrès

OBJECTIFS	LEVIERS	INDICATEURS	RESPONSABILITES ET CALENDRIER
❖ Élaboration d' <b>indicateurs empiriques</b> à inclure dans les rapports d'auto-évaluation et de suivi de la Faculté	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition d'objectifs précis et élaboration de protocoles de suivi des réalisations</li> </ul>	Inventaire des informations disponibles et de nouvelles bases de données à construire	Dicastère « qualité & durabilité »  Dès 1 <sup>er</sup> août 2017
❖ Recensement de l' <b>attribution de ressources</b> au sein de de la Faculté ( <i>Gender budgeting</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recensement systématique de données sexuées pour toutes les procédures de la Faculté (promotions, décharges d'enseignement, congés de recherche, soutiens exceptionnels à la recherche, etc.).</li> </ul>	Tableau de bord des procédures facultaires	Dicastère « qualité & durabilité »  Dès 1 <sup>er</sup> août 2017
❖ Effectuer des <b>études ponctuelles</b> sur des procédures ou pratiques de la Faculté susceptibles d'influencer l'égalité de traitement des membres de la Faculté	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête du Groupe de travail Encadrement des thèses (GRET) à l'Institut des Sciences sociales</li> </ul>	Diffusion interne et externe des résultats et des recommandations des études	Dicastère « égalité & relève » Institut des Sciences sociales Graduate Campus Centre de soutien à l'enseignement

**4. Promouvoir.** Encourager les ambitions professionnelles et soutenir les aspirations de carrière des femmes

OBJECTIFS	LEVIERS	INDICATEURS	RESPONSABILITES ET CALENDRIER
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Fixer des <b>objectifs chiffrés</b> de féminisation du corps intermédiaire supérieur et du corps professoral et imposer des <b>sanctions</b> aux Instituts / filières qui n'atteignent pas leurs objectifs</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer régulièrement sur les objectifs de féminisation auprès de tous les membres de la Faculté</li> <li>• Les sensibiliser aux conséquences budgétaires possibles pour les Instituts n'ayant pas atteint leurs objectifs de féminisation du corps intermédiaire supérieur et du corps professoral (au prorata du % de femmes manquantes dans les recrutements de l'année précédente)</li> </ul>	<p>Dans les filières féminisées à plus de 50% au niveau du doctorat, atteindre un objectif <b>d'au moins 60% de femmes</b> parmi les nouveaux recrutements (y compris promotions) du CI supérieur et du CP</p> <p>Dans les filières féminisées à moins de 30%, atteindre un objectif <b>d'au moins 40% de femmes</b> parmi les nouveaux recrutements (y compris promotions) du CI supérieur et du CP</p>	<p>Décanat</p> <p>Commissions de nomination</p> <p>Directions d'Institut</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Expliciter plus tôt dans le cursus (dès le début du Master) les conditions d'accès aux <b>études doctorales</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer auprès des mémorant·e·s les conditions d'accès au poste d'assistant·e diplômé·e / doctorant·e·s FNS lors de la journée d'accueil des mémorant·e·s</li> <li>• Diffuser à cette occasion une information sur le nombre de postes d'assistant·e·s diplômé·e·s qui seront mis au concours au cours des deux années suivantes, ainsi que leurs thématiques de spécialisation</li> <li>• Rendre plus visible les conditions d'accès aux postes de doctorant·e FNS</li> </ul>	<p>Nombre de femmes recrutées sur des postes d'assistant·e·s diplômé·e·s / doctorant·e·s FNS, en particulier dans les filières peu féminisées de la Faculté</p>	<p>Directions d'instituts</p> <p>Commissions de l'enseignement (filières et Faculté)</p> <p>Directeurs / directrices de mémoires de Master</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Expliciter plus tôt dans le cursus doctoral (dès le dépôt du projet de thèse) les conditions d'accès à la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aborder régulièrement la question des prérequis pour la carrière académique lors des entretiens « Comment ça va ? »</li> <li>• Suivre le devenir professionnel des ancien·ne·s</li> </ul>	<p>Comparer les taux d'emploi et les statuts de recrutement des docteur·e·s</p>	<p>Directions d'institut</p> <p>Coordination avec ALUMNIL</p>

<p><b>carrière académique</b> et présenter les autres débouchés potentiels des docteur·e·s de la Faculté</p>	<p>doctorant·e·s de la Faculté et diffuser des informations sur le parcours des docteur·e·s</p>		<p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>❖ Mieux préparer et accompagner la <b>mobilité doctorale / postdoctorale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager les doctorant·e·s à participer aux programmes d'information sur la mobilité doctorale et postdoctorale</li> <li>• Rappeler aux assistant·e·s diplômé·e·s lors des entretiens « Comment ça va ? » qu'il n'est pas possible d'être recruté·e comme post-doc à l'UNIL sans une période d'au moins 12 mois de mobilité postdoctorale, de préférence à l'étranger</li> </ul>	<p>Nombre de participantes aux programmes d'information sur la mobilité postdoctorale</p> <p>Nombre de bourses mobilité obtenues par les femmes (en % du total)</p>	<p>Coordination avec les chargées de mission recherche du Décanat</p> <p>Coordination avec le SRI</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>❖ Encourager la participation des doctorantes et femmes post-doc de la Faculté aux <b>programmes de mentoring</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer un relais de diffusion des appels à candidature pour les programmes de mentoring (StartingDoc, Ateliers Regard, réseau romand, ateliers du Graduate Campus, etc.) au sein de la Faculté</li> <li>• Encourager les femmes post-docs à remplir le questionnaire d'auto-évaluation de la Commission de la relève scientifique et indication de mentor·e·s potentiel·ée·s</li> </ul>	<p>Nombre de doctorantes et post-docs de la Faculté assistant aux programmes de mentoring</p>	<p>Décanat</p> <p>Liaison avec le BEC et les responsables des programmes de mentoring en Suisse romande</p> <p>Liaison avec la Commission de la relève scientifique (Graduate Campus)</p>
<p>❖ Améliorer les <b>perspectives de carrière</b> des femmes du PAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les membres du PAT des possibilités de formation et de promotion lors des entretiens annuels</li> <li>• Mettre en place, en collaboration avec le SRH, un plan pluriannuel de gestion prévisionnelle des carrières PAT dans la Faculté</li> <li>• Assurer une meilleure information sur les postes disponibles au sein de l'UNIL</li> </ul>	<p>Nombre de demandes de formation satisfaites</p> <p>Nombre de promotions féminines effectuées dans l'année écoulée</p>	<p>Liaison renforcée avec le SRH</p> <p>Directions d'institut Adjointe de Faculté</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>❖ Favoriser les perspectives de carrière pour les femmes du personnel académique, notamment par <b>des promotions féminines</b> (MER vers PAS et PAS vers PO)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir clairement les critères de promotion vers les différents corps et les diffuser largement</li> <li>• Lors des entretiens d'évaluation, évoquer systématiquement la question de la promotion et discuter de l'évaluation du dossier au regard des exigences définies par la Directive 1.2. du Décanat</li> <li>• Planification budgétaire en vue d'augmenter le nombre de promotions, de MER à PAS en priorité, puis de PAS à PO</li> </ul>	<p>Données sexuées sur les promotions, proposées et accordées</p> <p>Ratio sexué des promotions obtenues</p>	<p>Décanat</p> <p>Directions d'Instituts</p> <p>Commission de planification</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Création d'une Commission de promotion, dont les membres siègent 4 ans minimum et suivent à l'avance une formation à l'égalité</li> </ul>		
❖ Lutter contre le <b>temps partiel subi</b> dans les postes académiques (corps intermédiaire inférieur et supérieur)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planification budgétaire en vue de modifier les taux d'activité des femmes souhaitant augmenter leur temps de travail, surtout en vue d'une promotion</li> </ul>	Données sexuées sur les demandes d'augmentation de taux d'activité Ratio sexué des augmentations obtenues	Décanat Directions d'Instituts Commission de planification Dès le 1 <sup>er</sup> août 2017
❖ Tendre à la parité femmes-hommes dans les différentes instances de représentation et de décision de la Faculté	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôler la composition sexuée des différentes instances de représentation et de décision au sein de la Faculté</li> </ul>	Données sur la composition sexuée des instances de décision	Décanat et directions d'institut  Dès le 1 <sup>er</sup> août 2017
❖ Promouvoir la féminisation des postes à responsabilité académique (Direction d'Instituts, Présidence de CE, Décanat – doyen·ne, vice-doyen·ne, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encourager et solliciter les candidatures féminines aux postes à responsabilité, y compris de Doyen·ne</li> </ul>	Données sur la composition sexuée des postes à responsabilités académique	Décanat et directions d'institut  Dès le 1 <sup>er</sup> août 2017

## 5. Aménager. Assurer des conditions de travail propices à l'égalité

<i>OBJECTIFS</i>	<i>LEVIERS</i>	<i>INDICATEURS</i>	<i>RESPONSABILITES ET CALENDRIER</i>
Améliorer la diffusion de l'information quant aux mesures de soutien à la parentalité à l'UNIL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une diffusion systématique des brochures égalité et soutien à la parentalité du BEC à tous les membres de la Faculté, à l'aide de présentoirs dédiés à chaque étage du bâtiment</li> <li>• Assurer une diffusion systématique des informations sur les différents types de congés accessibles aux parents et aux personnes confrontées aux charges de <i>care</i></li> </ul>	Nombre de brochures diffusées via les présentoirs égalité et soutien à la parentalité installés à Géopolis	Décanat et directions d'institut  Dès le 1 <sup>er</sup> août 2017

<p>Promouvoir un environnement favorable à la parentalité au sein de la Faculté</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre à disposition du matériel ludiques pour enfants (livres, tapis, jouets), permettant aux parents d'occuper leurs enfants qui doivent passer du temps à Géopolis</li> <li>• Encourager l'organisation d'un événement festif annuel ouvert aux conjoint·e·s et enfants dans les Instituts et/ou des unités de recherche</li> <li>• Mieux aménager et faire connaître le local allaitement à Géopolis (GEO2775)</li> </ul>	<p>Achats d'un grand coffre à jouets par Institut Inventaire des dons de jeux et jouets Recensement des événements festifs par Institut</p>	<p>Décanat, directions d'institut et unités de recherche  Accueil santé  Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<p>Favoriser la conciliation travail-vie privée chez les PAT</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter des modalités de flexibilisation du temps de travail (télétravail, horaires décalés, etc.) chez le PAT</li> <li>• Éviter, dans la mesure du possible, d'agender des séances importantes démarrant avant 9h00 le matin ou se terminant après 18h00 le soir, ou le mercredi après-midi.</li> </ul>	<p>Nombre de journées télétravail accordées/an Ratio demandes/journées accordées</p>	<p>Décanat et directions d'institut</p>
<p>Favoriser la conciliation travail-vie privée chez le personnel académique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérimenter un dispositif d'allègement temporaire (1 heure / année académique) de cahier des charges (enseignement ou responsabilités administratives) pour les collègues en retour de congés maternité, allaitement ou d'adoption</li> <li>• Éviter, dans la mesure du possible, d'agender des séances importantes démarrant avant 9h00 le matin ou se terminant après 18h00 le soir, ou le mercredi après-midi.</li> <li>• Dans la mesure du possible, tenir compte des contraintes de famille des personnels lors de l'établissement des horaires d'enseignement et de surveillance des examens</li> <li>• Dans la mesure du possible, stabiliser les horaires d'enseignement d'une année sur l'autre, de manière à faciliter la gestion prévisionnelle des solutions de garde</li> </ul>	<p>Recensement des demandes d'aménagements des horaires satisfaites / an</p>	<p>Décanat, directions d'institut et unités de recherche  Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>

## 6. Sensibiliser. Renforcer une culture partagée de l'égalité

OBJECTIFS	LEVIERS	INDICATEURS	RESPONSABILITES ET CALENDRIER
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Augmenter la conscience des biais de genre et fournir les outils visant à réduire les effets néfastes pour les femmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une formation annuelle sur les biais de genre et l'égalité en direction des membres du corps professoral et des membres potentiels des commissions de nomination</li> </ul>	<p>Nombre de formations à l'égalité suivies par les membres de commissions de nomination</p> <p>Monitoring des données sexuées (y compris pool de candidatures) à chaque étape du processus de recrutement</p>	<p>BEC Décanat Directions d'instituts</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir une culture inclusive dans les supports de communication de la Faculté, notamment par l'adoption de l'écriture épïcène</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place une formation de sensibilisation à l'écriture épïcène en direction des membres du Décanat, les chargées de la communication et les secrétariats (webmasters) des Instituts</li> <li>• Dès que possible, réviser les supports actuels de communication pour les rendre plus inclusifs</li> </ul>	<p>Nombre de formations à l'écriture épïcène suivies par les membres de la Faculté</p>	<p>BEC Décanat Directions Instituts</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Rendre la thématique de l'égalité le plus visible possible au sein de la Faculté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérenniser la fonction de vice-doyen(ne) à l'égalité et la relève jusqu'à ce que la parité soit atteinte dans les postes professoraux</li> <li>• Relayer les informations égalité et les annonces du BEC dans tous les supports de communication de la Faculté (pages web, Newsletter eSSP, etc.)</li> <li>• Encourager et soutenir l'organisation de manifestations scientifiques autour du thème du genre et de l'égalité au sein de la Faculté</li> </ul>	<p>Visibilité de la thématique égalité dans les activités et supports de communication de la Faculté</p>	<p>BEC Décanat Directions Instituts</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Promouvoir une politique de lutte contre le harcèlement moral et sexuel et informer les membres de la Faculté</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inciter la participation de l'ensemble des cadres et des groupes constitués de la Faculté aux séances de sensibilisation aux problèmes de harcèlement et aux conflits de travail animés par le Service de médiation de l'UNIL</li> </ul>	<p>Visibilité de la prévention harcèlement dans les activités et supports de communication de la Faculté</p>	<p>Décanat SRH Service de médiation Service Dialogunil</p>

<p>quant aux voies de recours et d'assistance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendre cette formation en principe obligatoire pour toute personne prenant une fonction de direction (labo, Institut, Décanat, etc.) au sein de la Faculté ou ayant une charge d'encadrement dans son cahier des charges</li> <li>• Relayer les informations sur les mesure de prévention et prise en charge du harcèlement dans les supports de communication de la Faculté (pages web, Newsletter eSSP, affichages, etc.)</li> </ul>		<p>Groupe Impact</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017 et avant septembre 2019</p>
<p>❖ Initier et soutenir des initiatives de sensibilisation aux risques d'atteinte à l'intégrité des personnes associées à l'utilisation abusive des nouveaux outils de communication</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inciter les membres de la Faculté à opérer une vigilance permanente quant à l'usage potentiellement abusif des supports de communication de type Facebook, Snapchat, Twitter, Jodel, etc.</li> <li>• Encourager toute personne victime ou témoin de propos raciste, sexiste, antisémite, homophobe par le biais de ces outils de communication de dénoncer leurs auteur·e·s par des canaux officiels (Unicom, direction UNIL, etc.), de manière à instaurer un principe de « tolérance zéro » à l'égard de ce type de propos au sein de la Faculté.</li> </ul>		<p>Décanat Unicom Direction</p> <p>Dès le 1<sup>er</sup> août 2017</p>



**UNIL** | Université de Lausanne  
Institut des sciences sociales  
bâtiment Géopolis bureau GEO-5125  
1015 Lausanne

Faculté des sciences sociales et politiques  
Institut des sciences sociales



Tél.+41 21 692 32 13 | [nicky.lefeuvre@unil.ch](mailto:nicky.lefeuvre@unil.ch) | [www.unil.ch/iss](http://www.unil.ch/iss)