

Résumé du plan d'action « AGIR pour l'égalité » de la Faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne

Contexte

En 2012, la Direction de l'Université de Lausanne (UNIL) a demandé à toutes les facultés d'élaborer un plan d'action pour la promotion de l'égalité. Ce projet nommé « Vision 50/50 » a pour objectif majeur de combattre le « leaky pipeline » et d'ainsi obtenir 40% de femmes parmi les nominations à un rang professoral à l'horizon 2016. La faculté de biologie et de médecine (FBM) est particulièrement concernée en tant que plus grande faculté de l'UNIL.

En termes d'égalité, l'analyse des statistiques 2012 à la FBM montre que la parité est atteinte et même dépassée au niveau master, doctorat et post-doctorat. Toutefois la tendance s'inverse lorsque l'on atteint le niveau maître d'enseignement et de recherche (MER). Seules 28% de femmes sont MER ou PD-MER et 13% sur des positions professorales stables (20% de professeures associées et 8% de professeures ordinaires).

C'est principalement sur la base de ce dernier constat que les mesures du plan d'action de la FBM « AGIR pour l'égalité »¹ ont été élaborées.

Cadre d'élaboration du plan d'action

Le Décanat de la FBM a formé un groupe de travail (GT) « Egalité FBM 50/50 », incluant des représentant-e-s de la section des sciences fondamentales (SSF) et de la section des sciences cliniques (SSC), dont le mandat était d'identifier les problématiques et de proposer des solutions. Ce dernier a initié une enquête interne² afin d'obtenir un état des lieux de la relève académique et mettre en lumière les mesures prioritaires à mettre en œuvre. Ce travail a permis la création du plan d'action « AGIR pour l'égalité », validé par la Direction de l'UNIL en juin 2013.

Objectif

L'objectif principal de la FBM est d'atteindre une représentation féminine de 25% des candidatures et de l'ensemble des nouvelles nominations à des postes professoraux d'ici 2016. L'objectif est ambitieux, car il représente le double du taux actuel.

AGIR : axes et mesures prioritaires du plan d'action

Le plan d'action AGIR au complet est disponible sur le site du Bureau de l'égalité des chances de l'UNIL. Ci-après, quelques mesures clés selon les 4 axes du plan.

AMELIORER/ Création des conditions-cadres améliorant l'articulation vie professionnelle/ vie familiale. Le plan d'action se concentre sur 5 mesures dont les principales sont :

¹ Plan d'action « Agir pour l'égalité » de la Faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne dans le cadre de la « Vision 50/50 » de la Direction de l'UNIL. Sophie Martin, Anne Catagni-Kleiner. Mars 2013.

² Rapport d'enquête sur la relève académique au sein de la Faculté de biologie et de médecine de l'Université de Lausanne : la question de l'égalité des genres. Anne Cattagni Kleiner. Avril 2013

- Dialoguer avec la Direction de l'UNIL pour améliorer la situation du nombre trop restreint de places de garde d'enfant ;
- Accorder un poste de soutien pour toute femme engagée dans une carrière académique et en congé maternité ;
- Aménager les horaires pour les personnes avec enfants en bas âge.

GUIDER/ Actions de mentorat, d'encadrement et de sensibilisation. Faire prendre conscience de la problématique égalité au travers de 13 mesures, parmi lesquelles:

- Inclusion des activités de mentorat dans les évaluations du corps professoral ;
- Prise en compte du taux d'oratrices invitées à un symposium pour obtenir un soutien financier par le Décanat ;
- Création d'une page sur le site FBM sur la question genre et les mesures prises par le Décanat et faire le lien avec le site du Bureau de l'égalité des chances de l'UNIL.

IDENTIFIER/ Identification précoce de la relève académique par le biais de 3 mesures dont:

- Encadrement des femmes présentant un fort potentiel académique par les chef e s de Département et de Service;
- Prise en compte des charges familiales, du taux d'activité et plus généralement du parcours de vie lors des demandes de promotions.

RECHERCHER/ Recherche proactive des candidatures féminines durant les phases suivantes :

- Avant la mise au concours: prévoir des concours aussi ouverts que possible, informer et former les présidents de commission ;
- Pendant la phase de candidature: encouragement et aide à la recherche proactive de candidatures féminines, contrôle par le Décanat de la présence de candidatures féminines, prolongation si nécessaire du délai de postulation ;
- Lors des entretiens : sensibilisation des membres de la commission par la mise en place de check-lists qui minimisent la subjectivité.

Suivi et conclusion

La FBM est engagée dans la promotion de l'égalité depuis de nombreuses années comme en témoigne sa « Commission Pro-Femme » qui existe depuis 1992. Elle est composée de représentantes CHUV et UNIL du corps professoral, du corps intermédiaire et du personnel administratif et technique.

Aujourd'hui, elle regroupe aussi les membres du GT « Egalité FBM 50/50 » et tient un rôle central de coordination et de communication avec la Direction de l'UNIL et le CHUV. Elle sert également d'appui pour le travail et l'évolution des tâches de la nouvelle chargée de projet engagée depuis le 1^{er} octobre 2013 à 50% pour la mise en application du plan d'action (celine.zurbruggen@unil.ch, tél 021 692 50 54).