



HOW DO YOU SPOT A BLACK SWAN?



La rectrice de l'université de Lausanne Nouria Hernandez.
© Keystone/Jean-Christophe Bott

4 minutes de lecture

Sarah Augsburger
Publié mardi 13 juin 2017 à 20:09, modifié mardi 13 juin 2017 à 20:09.

INTERVIEW

L'Université de Lausanne s'attaque au plafond de verre

L'Université de Lausanne compte, en 2016, 24,4% de femmes à des postes professoraux, alors que la gent féminine représente un peu plus de la moitié des étudiants. L'institution présente son plan pour améliorer l'égalité hommes-femmes. Entretien avec la rectrice

L'UNIL a présenté lundi son plan d'action 2017-2020 pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Bureau de l'égalité des chances (BEC), la Commission consultative de l'égalité, les décanats et la Direction ont réfléchi ensemble à de nouvelles mesures

ENCORE 4 ARTICLES GRATUITS À LIRE contre le plafond de verre. A l'occasion de la journée



nationale des femmes, ce 14 juin, qui marque l'anniversaire de l'article constitutionnel sur l'égalité, la rectrice Nouria Hernandez explique la stratégie pour les années à venir.

Le Temps: Avec un peu moins d'un quart de femmes dans le corps professoral aujourd'hui, comment atteindre le 40% que vous visez?

Nouria Hernandez: L'objectif était déjà fixé par l'ancienne direction et nous allons poursuivre le travail accompli. Car s'il y a bien eu des améliorations, nous sommes encore loin de la cible. Pour chaque engagement, il faut se demander si une femme pourrait être engagée à compétences égales avec un homme, s'il y a une bonne raison objective, académique, de ne pas la retenir. Nous devons aussi veiller à un nombre suffisant de postulantes féminines ou prolonger l'appel à candidature en cas de manque. A l'avenir, le Bureau de l'égalité des chances sera davantage impliqué dans les procédures de recrutement. Je n'ai pas la prétention de dire que nous allons nécessairement atteindre le 40% visé en 2020, mais l'essentiel est que le pourcentage de femmes professeuses augmente.

- Quel peut être l'impact de telles mesures en faveur de l'égalité pour une institution telle que l'UNIL?

- On entend souvent dire que les femmes sont égales aux hommes. Mais en tant que biologiste, je ne peux m'empêcher de rire car, en réalité, elles sont très différentes des hommes! (Rires.) L'égalité des chances, par contre, concerne tout le monde. Des recherches montrent que les équipes fonctionnent mieux si elles sont mixtes. En ce sens, l'UNIL a beaucoup à gagner à attirer des femmes et surtout à les garder pour la suite de leur carrière, car elles ont vraiment quelque chose à

ENCORE 4 ARTICLES GRATUITS À LIRE



apporter à l'institution.

- Le fait de voir des femmes à des postes à responsabilités peut-il avoir valeur de modèle?

- Pendant longtemps, j'avoue que je n'y croyais pas vraiment. Aujourd'hui, après avoir côtoyé tout au long de ma carrière beaucoup d'étudiantes ou collaboratrices dans mon laboratoire, certaines m'écrivent pour me dire à quel point mon rôle de femme professeure a été important à leurs yeux. Difficile donc de nier! Le principal défi pour l'UNIL est donc de pouvoir offrir suffisamment de modèles inspirants à nos étudiantes, et aussi à nos étudiants. Il faut qu'on puisse leur dire qu'il est possible d'être une femme et d'avoir une carrière académique et une famille. Je ne dis pas que c'est simple, mais c'est possible.

- Une étude de 2015 a démontré que le plafond de verre s'observe également dans le secteur administratif et technique. Comment l'expliquer?

- Les mécanismes sont un peu les mêmes que pour les postes professoraux. Une différence s'observe sur le fait qu'il y a davantage de progressions de carrière à l'interne. L'accès à des postes à responsabilités reste probablement plus facile pour les hommes que pour les femmes, en raison d'une multitude de préjugés qui s'observent dans d'autres contextes. Par exemple, il y a encore trop souvent l'amalgame «direction d'un service» avec «chef de service», et non «cheffe de service». Notre plan intègre ce problème, car notre objectif est de favoriser toutes les carrières féminines, y compris dans les secteurs administratifs et techniques.

- En plus du plan d'action égalité de la Direction, chacune des 7 facultés de l'UNIL a un plan d'action

ENCORE 4 ARTICLES GRATUITS À LIRE



égalité. Quelles sont les synergies entre les deux niveaux?

- Le fait que les facultés aient leur propre plan, adapté à leurs spécificités facultaires, est à mes yeux l'une des clés du succès. L'UNIL est une institution qui fonctionne du bas vers le haut. Si les facultés, les professeurs et plus généralement le personnel en place ne s'intéressent pas au sujet de l'égalité, nous n'avancerons pas. Ces différents plans d'action sont tous dans la ligne de celui de la Direction et il y a également des propositions de mesures innovantes, qui pourront peut-être se transmettre d'une faculté à une autre. Engager les facultés dans le processus permet également aux hommes de s'impliquer, ce qui constitue une autre clé du succès. Les représentations sociales et institutionnelles confinent souvent les femmes dans des «boîtes», mais elles ont le même effet sur les hommes. Et ces derniers sont loin d'être tous satisfaits de leur situation. En ce sens, si tout le monde s'implique, chacune et chacun a quelque chose à y gagner.

- Comment conjuguer les nominations professorales féminines avec les exigences actuelles de la carrière académique, qui tendent à privilégier la quantité d'articles publiés à leur qualité?

- Il est important de pouvoir changer les mentalités dans les commissions de recrutement. Au lieu de s'arrêter au nombre de publications et aux noms des revues d'un dossier de candidature, les membres devraient lire un ou deux de ces articles. Cela demande certes plus de temps mais je pense que cela donne une bien meilleure idée de la qualité de la candidate ou du candidat. J'avoue que c'est un peu comme un immense paquebot: ce sera difficile de le faire bifurquer... Cela nous prendra du temps mais nous allons travailler là-dessus. Il est

ENCORE 4 ARTICLES GRATUITS À LIRE



nécessaire de repenser les critères d'excellence
académique aujourd'hui.

————— Suivez toute l'actualité du Temps sur les réseaux sociaux —————

FACEBOOK **TWITTER** **YOUTUBE** **INSTAGRAM**

ENCORE  ARTICLES GRATUITS À LIRE

