Plan d'action égalité 2017/20

Bureau de l'égalité des chances

ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE

Index

Abréviations 2

Documents de base 3

A propos du présent document 4

1. Recruter des professeur-e-s 6

2. Recruter les étudiant-e-s 9

3. Une culture d'études inclusive 13

4. Suivi des parcours doctoraux et postdoctoraux 17

5. Développer les perspectives professionnelles 19

6. Cadre de travail favorable à l'égalité 23

7. Mesures spécifiques corps administratif et technique 27

8. Monitoring & Reporting 31

Références 32

Abréviations

ACIDE: Association du Corps intermédiaire de l'EPFL

Agépoly: Association Générale des Etudiants de l'EPFL

CEPF: Conseil des Ecoles Polytechniques Fédérales

APE: Commission Accueil de la Petite Enfance sur la campus UniL/EPFL

CDH: Collège des humanités

DAF: Domaine de la formation

CAPE: Centre d'appui à l'enseignement

DRH: Délégué des ressources humaines

DSPS: Domaine sécurité, protection de la santé

EGA: Bureau de l'égalité des chances

GT égalité CEPF: Groupe de travail «égalité» du Conseil des Ecoles Polytechniques Fédérales

GEC: General Counsel

OGIF: Service Organisation et gestion informatique de la formation

PATT: Professeur-e Assistant-e Tenure Track

P-SG: Secrétariat général de la présidence

RH: Ressources humaines

SAE: Service des affaires estudiantines

SFP: Service de Formation du Personnel

SPE: Service de promotion des études

SPS: Service de promotion des sciences

VPRHO: Vice-présidence pour les ressources humaines et opérations

VPE: Vice-présidence pour l'éducation

VPR: Vice-présidence pour la recherche

WISH: Fondation EPFL-WISH (Women in Science and Humanities)

WPF: ETH Women Professors Forum

Documents de base

Message du Conseil fédéral relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2017-2020 (Message FRI 2017-20)

Plan stratégique 2017-20 du Conseil des EPF pour le domaine des EPF (Objectif 8: Politique du personnel)

EPFL Gender Monitoring 2015-16

Plan de développement de l'EPFL 2017-20 (version provisoire)*

Les documents cités ci-dessus sont accessibles via la version en ligne du Plan d'action égalité: http://equality.epfl.ch

*Plan de développement de l'EPFL 2017-20

6.1.2 Promotion de l'égalité des chances et du respect de la diversité

Jusqu'en 2020, l'EPFL entend développer une approche systématique de la promotion de l'égalité, renforcer la coopération du Bureau de l'égalité avec les services, notamment les ressources humaines, les services académiques et les affaires professorales, et impliquer davantage les facultés.

Le plan d'action égalité des chances de l'EPFL pour la période 2017-2020 a pour objectif de réaliser des avancées en matière:

› d'égalité au niveau du corps professoral (recrutement, conditions d'engagement, promotion) et de perspectives de carrière pour doctorantes et postdoctorantes;

› de condition de conciliation entre vie familiale et travail (consolidation de l'offre de garde sur le campus et dans les antennes cantonales et anticipation des besoins futurs; sensibilisation du personnel et des supérieur-e-s hiérarchiques aux possibilités d'arrangement flexible de l'organisation de travail, en mettant à disposition des outils et l'information adéquats; politique de soutien pour chercheur-e-s faisant partie d'un couple à carrière duale; mesures adaptées aux besoins spécifiques des facultés);

› d'égalité au niveau du corps administratif et technique, et notamment en termes de perspectives de carrières, d'égalité salariale, de recrutement parmi les cadres et les apprentissages techniques;

› de recrutement d'étudiant-e-s et de perception de l'image de l'EPFL et de ses domaines.

Pour atteindre ces objectifs, notamment en matière de recrutement de professeures, de soutien à la relève académique et de la promotion de l'égalité dans le personnel administratif et technique, les Facultés et des unités centrales clés vont participer à l'élaboration d'un plan d'action égalité, préciser leurs besoins spécifiques, définir des objectifs, et identifier les mesures qu'elles souhaitent intégrer.

A propos du présent document

Le présent Plan d'action précise les objectifs et explicite les mesures que l'EPFL entend mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes durant les années à venir, suivant son Plan de développement 2017-20.

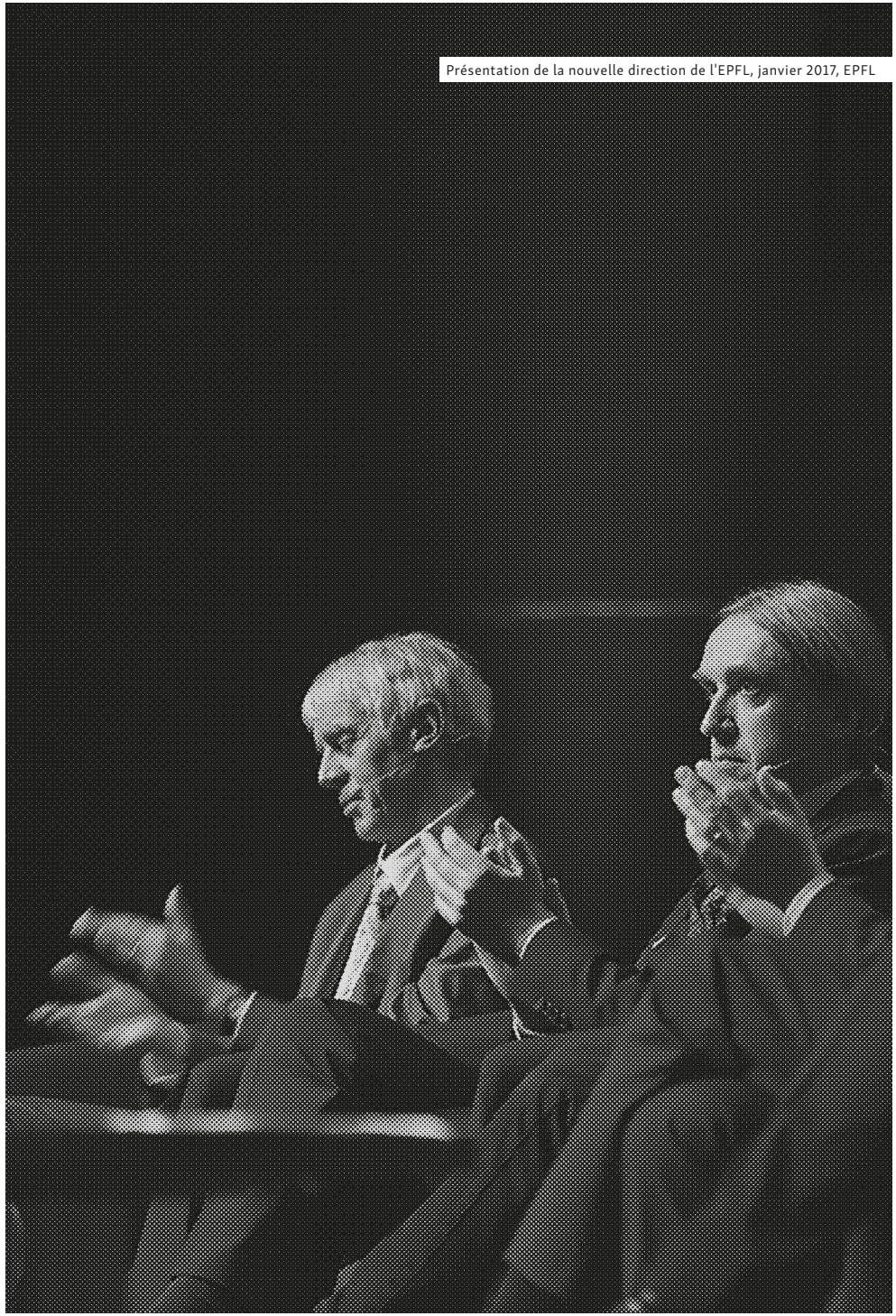
L'élaboration de ce « Plan d'action égalité » représente une démarche nouvelle à l'EPFL. Elle a pour objectif de favoriser une approche coordonnée et ciblée, et de soutenir l'échange et l'émulation de bonnes pratiques au sein de l'EPFL, ainsi qu'avec des institutions poursuivant les mêmes intérêts et objectifs en Suisse et au niveau international.

Les mesures ont été définies en collaboration avec les unités responsables de leur réalisation. L'échange avec les facultés et sections pour identifier des stratégies spécifiques, adaptées à leurs besoins fait partie de la mise en œuvre du Plan d'action.

Les mesures répondent aux résultats et défis identifiés dans le « Gender Monitoring 2015-16 » de l'EPFL. Elles s'inscrivent également dans les objectifs du Conseil fédéral pour le Domaine des EPF (Objectif 10 : Conditions de travail, égalité des chances et relève scientifique, défini dans le message FRI 2017-20), et dans le plan stratégique du Conseil des EPF (Objectif 8 : Politique du personnel).

Le Plan d'action a été discuté par le Comité de pilotage « égalité » de l'EPFL et soumis à la Direction de l'EPFL, qui l'a discuté et adopté dans sa séance du 3 octobre 2016. Sa mise en œuvre sera coordonnée par le Bureau de l'égalité et son Comité de pilotage, sous la responsabilité de la présidence, en concertation avec les entités responsables de la réalisation des actions.

Dans ce contexte, il s'agira de tenir compte des développements futurs, dont le changement de la Présidence de l'EPFL au 1er janvier 2017. Les adaptations du Plan d'action, nouvelles mesures ou renoncements, seront identifiés dans les reportings annuels.



Présentation de la nouvelle direction de l'EPFL, janvier 2017, EPFL

1. Recruter des professeur-e-s

Le Gender Monitoring 2015-16 de l'EPFL a mis en évidence que la stratégie de progression des carrières professorales de l'EPFL, basée sur le système du tenure-track, porte ses fruits en termes d'égalité des chances. Avec 30% de femmes PATT en 2015, l'EPFL a atteint – et même dépassé – l'objectif fixé par le CEPF. Le pourcentage de professeures ordinaires et associées à l'EPFL reste cependant très bas. Pour progresser, il faut poursuivre et accentuer le « momentum » créé avec le système des tenure-track, et intensifier les efforts de recrutement de professeures à mi-parcours et senior.

NOS ACTIONS 2017-20

- Élaborer des « best practices » communs aux facultés pour les procédures de recrutement visant à favoriser l'égalité des chances et augmenter le recrutement de professeures.
- Soutenir des mesures de sensibilisation dans cette perspective.

1.1. STANDARDS COMMUNS

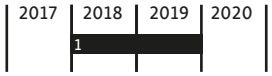
L'organisation et la conduite des procédures de recrutement ont une influence importante sur le résultat de celles-ci (Bohnet 2016). L'identification de bonnes pratiques et la discussion de standards communs à l'EPFL soutiendront les initiatives des facultés.

1 Standards communs discutés

Responsable: Président / Facultés
Impliqué: Affaires professorales / **EGA**

1.2. INITIATIVES DES FACULTÉS

Chaque faculté de l'EPFL définit une stratégie et des objectifs pour augmenter le pourcentage de professeures. Ce faisant, les facultés tiendront compte des bonnes pratiques pour assurer l'égalité des chances et favoriser la diversité dans le recrutement des professeur-e-s discutées au niveau de l'EPFL.



1 Stratégies facultaires définies

Responsable: Président / Facultés
Impliqué: Affaires professorales / **EGA**

1.3. SUIVI DES RECRUTEMENTS ET PROMOTIONS

Les procédures de recrutement et de promotion au niveau professoral feront l'objet d'un monitoring. Des résultats agrégés au niveau de l'EPFL seront intégrés dans le Gender Monitoring.

1 Monitoring en cours

Responsable: Affaires professorales
Impliqué: Facultés / **EGA**

1.4. ANALYSE DE L'ÉGALITÉ SALARIALE AU NIVEAU DU PROFESSORAT

Les professeur-e-s seront intégré-e-s à l'analyse « equal salary » (voir 7.6.).

PATT: Professeur-e Assistant-e Tenure Track – CEPF: Conseil des Ecoles Polytechniques Fédérales
EGA: Bureau de l'égalité des chances

EGA: Bureau de l'égalité des chances

Journée d'accueil des nouveaux étudiants et étudiantes, septembre 2016, EPFL

2. Recruter les étudiant-e-s

La perception des filières techniques et l'image qui leur est communément associée empêchent aujourd'hui de nombreuses jeunes femmes talentueuses de s'orienter vers ces études, et ceci dès le choix des options au collège et au gymnase. Ce phénomène est particulièrement aigu en Suisse, où l'enquête PISA met en évidence un manque d'assurance des adolescentes de 15 ans en leurs compétences en mathématique (CE 2015 ; OECD 2015). A l'EPFL, cela se traduit par des pourcentages particulièrement bas d'étudiantes scolarisées en Suisse, dans les filières de l'ingénierie notamment. Pour y remédier, soutenir et encourager les jeunes filles et gymnasiennes est important, mais ne suffira pas. Les mesures doivent viser plus large et agir sur la représentation des filières techniques.

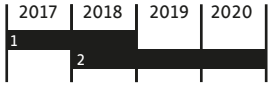
L'expérience montre qu'il est possible de faire évoluer les perceptions et d'augmenter le nombre de jeunes femmes qui se projettent et choisissent des filières techniques. L'EPFL dispose d'importants atouts pour relever ce défi : sa réputation, l'image positive de ses chercheuses et chercheurs, la diversité accrue de ses axes de recherche et d'enseignement, qui constitue une opportunité pour défaire la perception genrée des filières techniques, son expertise et son activisme en activités outreach.

NOS ACTIONS 2017-20

- Définir des stratégies ciblées avec des facultés et sections pour le recrutement des étudiantes.
- Développer l'analyse et la communication pour comprendre puis défaire les stéréotypes liés aux métiers de l'ingénierie.
- Développer des mesures d'encouragement et de soutien pour collégiennes et gymnasiennes.
- Poursuivre les activités d'information, d'instruction et de sensibilisation auprès des jeunes filles et de leurs parents.

2.1. **DÉVELOPPER DES STRATÉGIES AVEC LES SECTIONS ET FACULTÉS**

Les facultés où le taux d'étudiantes est en-dessous de 30% sont appelées à définir des stratégies et identifier des leviers et mesures susceptibles de contribuer à faire augmenter le pourcentage d'étudiantes, et à faire évoluer la perception de leurs filières parmi les jeunes, les parents et les enseignant-e-s.



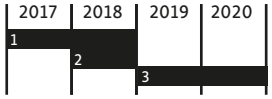
1 Stratégies élaborées

2 Mise en oeuvre mesures

Responsable: VPE / Facultés
Impliqué: SPE / SPS / EGA

2.2. **VALORISER LE CURRICULA DÉVELOPPEMENT POUR LE RECRUTEMENT**

Le design et la présentation (branding) des curricula ont un impact important sur la capacité à recruter des étudiantes dans les branches techniques et de l'ingénierie. L'EPFL va tenir compte des résultats dans ce domaine pour le développement d'offres de formation choisies.



1 Documentation de bonnes pratiques

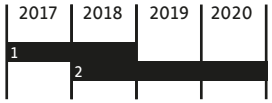
2 Formations identifiées

3 Mise en oeuvre selon plan à définir

Responsable: VPE / Facultés
Impliqué: Sections / DAF / SPE / EGA

2.3. **INFORMATION ET SOUTIEN POUR GYMNASIEN-NE-S**

Pour s'orienter en plus grand nombre vers les domaines techniques, les gymnasiennes doivent pouvoir confirmer leur intérêt et leur talent pour les sciences et l'ingénierie dès la 1ère et 2ème année du gymnase, et disposer de représentations attractives non-stéréotypées. Le SPE intègre ces prémices dans ses activités d'information et de promotion, et la coopération avec les gymnases. Ces mesures seront complétées par un programme de rencontres avec des scientifiques, une « hands-on » summerschool, et l'adaptation de l'offre d'appui pour les travaux de maturité.



1 Approche documentée et communiquée

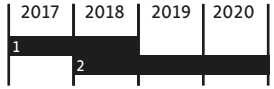
2 Mise en oeuvre mesures & bilan

Responsable: SPE
Impliqué: Facultés / EGA / SPS

SPE: Service de promotion des études – SPS: Service de promotion des sciences – EGA: Bureau de l'égalité des chances – VPE: Vice-présidence pour l'éducation DAF: Domaine de la formation

2.4. **OFFRE EN MATHÉMATIQUE POUR COLLÉGIENNES**

La faible proportion de gymnasiennes à choisir l'option Physique/Application des Mathématiques, ou les Mathématiques renforcées, constitue un des principaux freins à l'augmentation du pourcentage d'étudiantes dans les filières techniques. Une nouvelle offre en mathématique pour les jeunes filles, élèves du niveau secondaire 1 est destinée à les encourager à poursuivre un enseignement en mathématiques renforcé. L'offre comprend un cours hebdomadaire pendant 2 semestres, et des échanges avec des étudiantes. Il sera évalué, afin de mesurer l'impact.



1 Offre élaborée

2 Mise en oeuvre & Bilan

Responsable: SPS
Impliqué: Section Mathématiques / SPE / EGA

2.5. **POURSUIVRE LES MESURES EN FAVEUR DES ÉCOLIÈRES, PARENTS ET ENSEIGNANT-E-S**

Le Service de promotion des sciences de l'EPFL a développé une expertise reconnue en matière de promotion des sciences auprès des jeunes, et en particulier des jeunes filles. Ces activités, ainsi que les mesures d'information et de sensibilisation adressées aux parents et aux enseignant-e-s des écoles obligatoires seront poursuivies.

1 Offre élaborée

Responsable: SPS
Impliqué: Facultés / EGA

SPE: Service de promotion des études – SPS: Service de promotion des sciences – EGA: Bureau de l'égalité des chances

11 projets pour le futur Student center à l'EPFL, décembre 2016, EPFL

3. Une culture d'études inclusive

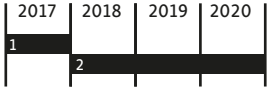
Les efforts de recrutement des étudiant-e-s doivent se prolonger dans une culture d'enseignement et d'études stimulante, exigeante, inclusive et respectueuse. Ce principe est d'ores et déjà au cœur de l'approche développée à l'EPFL.

NOS ACTIONS 2017-20

- Permettre aux étudiant-e-s d'être sensibilisé-e-s aux questions d'égalité et de diversité et au lien de cette thématique avec leur domaine d'études et leur future carrière.
- Permettre aux enseignant-e-s de se former en matière de « diversité ».
- Mener des actions pour favoriser une culture de respect et d'inclusion, et de prévenir le harcèlement sur le campus.
- Poursuivre les analyses de cohorte par genre de la réussite et du parcours des diplômé-e-s.

3.1. FORMATION À LA DIVERSITÉ POUR ENSEIGNANT-E-S ET DOCTORANT-E-S

Le Centre d'Appui à l'Enseignement (CAPE) va développer son offre pour permettre aux doctorant-e-s et enseignant-e-s de renforcer leurs compétences de communication et d'enseignement par une compréhension accrue des enjeux de diversité et d'égalité des chances. La thématique sera intégrée de manière transversale dans la formation de base pour enseignant-e-s. Un cours spécifique sur diversité et communication sera adressé au doctorant-e-s. Des conférences compléteront l'offre.



1 Offre élaborée
2 Mise en oeuvre & Bilan

Responsable: DAF / CAPE
Impliqué: EGA

DAF: Domaine de la formation – CAPE: Centre d'appui à l'enseignement – EGA: Bureau de l'égalité des chances

3.2. **THÉMATIQUES GENRE, DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DANS L'ENSEIGNEMENT**

Pour sensibiliser les étudiant-e-s aux questions d'égalité et de diversité, et au lien de cette thématique avec leur domaine d'études et leur future carrière, le programme d'enseignements de sciences humaines et sociales coordonné par le Collège des humanités (CDH) propose des enseignements intégrant ces thématiques. Cet aspect sera renforcé par l'échange avec les enseignant-e-s et des conférences « grands témoins » intégrant ces thématiques.

1 Conférences « grand témoin »

Responsable: CDH
Impliqué: EGA

3.3. **FORMATION POUR ÉTUDIANT-E-S COACHES**

Les étudiant-e-s nouvellement arrivé-e-s à l'EPFL peuvent bénéficier d'une offre de coaching de la part d'étudiant-e-s avancé-e-s. Les étudiant-e-s coaches et « super-coaches » bénéficient d'une formation organisée par le Service des Affaires estudiantines. Un module « comprendre les enjeux de la diversité » sera intégré dans cette formation.

1 Analyse réalisée et discutée

Responsable: Agépoly / SAE
Impliqué: EGA

3.4. **PROJET « RESPECT » - VOLET POUR ÉTUDIANT-E-S**

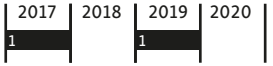
Dans le but de favoriser une culture de respect et d'inclusion, et de prévenir des comportements discriminatoires, L'EPFL met en place le projet « Respect ». Celui-ci comprend une organisation et des processus capables de répondre de manière cohérente et structurée aux questions de détresse, de conflits, d'inégalités, d'irrégularités, de harcèlement et/ou de menaces. Ce dispositif s'adressera également aux étudiant-e-s et sera accompagné d'une campagne d'information et de sensibilisation.

1 Campagne et mesures de prévention élaborées et diffusées

Responsable: GEC / DSPS / DRH
Impliqué: EGA / SAE

CDH: Collège des humanités – **Agépoly**: Association Générale des Etudiants de l'EPFL – **DRH**: Délégué des ressources humaines – **EGA**: Bureau de l'égalité des chances – **SAE**: Service des affaires estudiantines – **GEC**: General Counsel
DSPS: Domaine sécurité, prévention et santé

3.5. **ANALYSE DES PARCOURS DES ÉTUDIANT-E-S**



L'analyse statistique des parcours d'études des cohortes d'étudiant-e-s selon le genre va être poursuivie dans les années à venir. Un objectif est d'étendre l'analyse à d'autres dimensions telle l'origine social (milieux défavorisés) et la nationalité. Le but sera de déterminer si les réformes des plans d'études (propédeutique) ont un impact sur les taux de réussite selon le genre et la catégorie sociale. Basée sur la discussion des résultats, des analyses complémentaires pourront être réalisées et des mesures proposées.

1 Analyse réalisée et discutée

Responsable: DAF / OGIF
Impliqué: EGA

EGA: Bureau de l'égalité des chances – **OGIF**: Service Organisation et gestion informatique de la formation
DAF: Domaine de la formation

Open House, session posters, IC, mars 2016, EPFL

4. Suivi des parcours doctoraux et postdoctoraux

Du fait d'un recrutement international des doctorant-e-s, le pourcentage de doctorantes à l'EPFL dépasse aujourd'hui le pourcentage des étudiantes au niveau Bachelor et Master. Au niveau postdoc, le pourcentage de femmes à l'EPFL a progressé, mais continue à se situer en baisse par rapport aux doctorantes. Le recrutement des doctorant-e-s et postdoctorant-e-s les plus talentueux/ses va rester une priorité de l'EPFL pour la période 2017-20. L'égalité des chances entre femmes et hommes se situe au cœur de cette priorité.

NOS ACTIONS 2017-20

› Identifier les perceptions, souhaits et besoins des publics cibles en lien avec les perspectives et projets professionnels, suivies le cas échéant de mesures pour s'assurer que le parcours doctoral et postdoctoral à l'EPFL soit favorable à l'égalité des chances.

4.1. CONCEPT D'ANALYSE ET DE SUIVI DES PARCOURS DOCTORAUX ET POSTDOCTORAUX

2017	2018	2019	2020
	1		

1 Bilan résultats disponible ; Concept d'analyse discuté

Responsable : VPR
Impliqué : Ecoles doctorales / **EGA** / **ACIDE** / Career center

Différentes études ont été réalisées ces dernières années sur le parcours des doctorant-e-s (Etude sous la direction de la Prof. Franciska Krings, UniL) et les perspectives de carrière des docteur-e-s (Conti et Visentin, 2015) intégraient les doctorant-e-s et docteur-e-s de l'EPFL. A signaler également l'enquête que l'association des postdoctorant-e-s en Sciences de la Vie (SV) a réalisée en 2013. Sur la base des résultats des enquêtes existantes un concept d'analyse et de suivi des parcours doctoraux et postdoctoraux sera formulé.

VPR : Vice-présidence pour la recherche – **EGA :** Bureau de l'égalité des chances – **ACIDE :** Association du Corps intermédiaire de l'EPFL

Remise des Prix de la recherche à EPFL, septembre 2016, EPFL

5. Développer les perspectives professionnelles

Les enquêtes de l'office fédéral de statistique (OFS) et du Career Center de l'EPFL attestent aux diplômées Master et aux docteures de l'EPFL une entrée sur le marché de travail qui se différencie peu de celle de leurs collègues masculins. Cependant, les perspectives de carrière des diplômé-e-s et docteur-e-s divergent encore de manière significative, tant pour la carrière académique que pour la carrière non-académique. (Conti et Visentin 2015 ; Umbach-Daniel 2013).

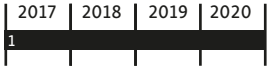
A travers des offres de networking, de mentoring, training et coaching ciblées, l'EPFL entend soutenir le développement des parcours professionnels de ses étudiantes, doctorantes et postodoctorantes. Ces offres complètent celles des écoles doctorales, du career center et du service de formation du personnel. Elles visent à soutenir les perspectives de carrière académiques, mais également les carrières non-académiques, qui concernent la majorité de ses diplômé-e-s et docteur-e-s.

NOS ACTIONS 2017-20

- Poursuivre les mesures existantes pour l'égalité des chances dans les carrières académiques (mentorat; training courses; coaching) en synergie et complémentarité avec les autres offres existantes.
- Elargir la portée vers d'autres carrières (industrie, entrepreneuriat).

5.1. **« LUNCH EVENTS » – NETWORKING WITH ROLE MODELS**

Les Lunch Events offrent des lieux d'information et de réseautage privilégiés avec des « role models » issus du monde académique, de l'industrie et l'entrepreneuriat, etc. Une dizaine d'évènements sont organisés par an en collaboration avec des partenaires internes et externes.

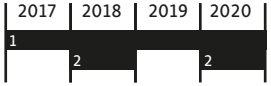


1 Nr. évènements ; Nr. participantes ; collaborations ; feed-back participantes.

Responsable : EGA
Impliqué : Partenaires internes à l'EPFL et externes

5.2. **PROGRAMME FLP : COACHING, TRAINING ET MENTORAT**

Le programme « Fix the leaky pipeline » (FLP) du domaine des EPF offre aux doctorantes et post-doctorantes un cadre pour réfléchir à leur situation et développer une stratégie pour leur carrière. A l'offre de coaching et training s'ajoutera le mentorat. Pour compléter le mentorat « one-to-one » du Réseau romand (RRM, ci-dessous), un projet-pilote de type « peer-mentoring » sera privilégié à l'EPFL.



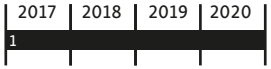
1 Mise en œuvre selon planification

2 Nombre de participantes; Evaluation.

Responsable : EGA
Impliqué : SFP / GT égalité CEPF

5.3. **RÉSEAU ROMAND DE MENTORING POUR FEMMES (RRM)**

Le RRM propose un mentorat one-to-one à des femmes en fin de doctorat ou en postdoc désireuses de poursuivre une carrière académique. Un bilan succinct a montré que des 33 participantes de l'EPFL de 2001 à 2014, 7 sont aujourd'hui professeure, 16 poursuivent leur parcours scientifique, et 10 poursuivent un parcours en dehors de la recherche. L'EPFL poursuit sa participation au programme RRM.



1 Nombre de participantes EPFL

Responsable : EGA
Impliqué : Professeur-e-s

EGA : Bureau de l'égalité des chances – SFP : Service de Formation du Personnel – GT égalité CEPF : Groupe de travail « égalité » du Conseil des Ecoles Polytechniques Fédérales

5.4. **PROGRAMME D'ATELIERS REGARD**

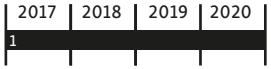
Depuis 2016, l'EPFL s'est associé au programme d'ateliers REGARD des bureaux de l'égalité des hautes écoles de suisse romande. REGARD propose des ateliers de développement de compétences transversales. Le programme est établi sur la base de besoins identifiés auprès des publics cibles. Un bilan de la participation des chercheuses de l'EPFL (participation, satisfaction) sera réalisé fin 2017.

1 Nr. de participantes EPFL ; évaluation par les participantes EPFL

Responsable : EGA
Impliqué : SFP / RH

5.5. **« BIEN DÉMARRER SA THÈSE » & « AU-DELÀ DU DOCTORAT »**

Les guides « Bien démarrer sa thèse » et « Au-delà du doctorat » des bureaux de l'égalité des hautes écoles de suisse romande et des hautes écoles du TriangleAzur traitent des parcours doctoraux et postdoctoraux, et abordent la question de l'égalité de façon transversale. L'EPFL participe à la réédition de ces guides.



1 Nombre de participantes EPFL

Responsable : EGA
Impliqué : Ecoles doctorales / ACIDE / associations postdoc

EGA : Bureau de l'égalité des chances – SFP : Service de Formation du Personnel – RH : Ressources humaines
ACIDE : Association du Corps intermédiaire de l'EPFL

Campagne Act for Change, février 2017, EPFL

6. Cadre de travail favorable à l'égalité

En plus de faire partie de son mandat légal, la capacité de l'EPFL à garantir un environnement de travail favorable à l'égalité des chances et à la conciliation d'une vie familiale avec l'engagement professionnel contribueront à assurer son attractivité en tant qu'institution de recherche et d'enseignement.

NOS ACTIONS 2017-20

- Augmenter l'offre en matière de places d'accueil de la petite enfance.
- Renforcer l'information pour (futurs) parents.
- Développer la sensibilisation pour supérieur-e-s hiérarchiques.
- Réaliser un bilan de mesures récentes et identifier des actions complémentaires pertinentes.
- Développer les Welcome services en tenant compte des questions des couples à carrière duale.
- Examiner l'opportunité d'une procédure d'accréditation « equal salary ».

6.1. **ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE : DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE**

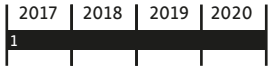
L'offre de places de garde sur le campus à Lausanne sera renforcée comme prévu dans le Rapport d'analyse des besoins et perspectives de développement à l'horizon 2020 de la Commission APE. L'approche pour les antennes cantonales est maintenue. Un bilan de l'évolution de l'offre et des demandes est établi à intervalles réguliers.

1 Mise en œuvre selon plan détaillé

Responsable : P-SG / EGA
Impliqué : VPRHO / Commission APE

6.2. **PARENTS@EPFL : INFORMATION ET CONSEIL POUR (FUTURS) PARENTS**

Pour favoriser la conciliation des carrières des collaboratrices et collaborateurs avec leur engagement familial, et prévenir des inégalités, la documentation « Parents@EPFL » (électronique et brochure) va être développée et complétée par des séances d'information pour (futurs) parents.



1 Mise en œuvre selon plan détaillé

Responsable : P-SG / EGA
Impliqué : VPRHO / Commission APE

6.3. **SENSIBILISATION DES SUPÉRIEUR-E-S**

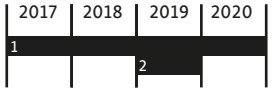
Un module de sensibilisation pour supérieur-e-s aux questions d'égalité sera développé et intégré dans la formation de base des professeur-e-s. Il est prévu de créer un module « e-learning », abordant différents aspects de l'égalité des chances.

1 Mesures définis
2 Mesures réalisées selon planification

Responsable : DRH / EGA
Impliqué : SFP

6.4. **BILAN DE MESURES ET IDENTIFICATION D'AMÉLIORATIONS PERTINENTES**

En 2015, l'EPFL a créé un fonds qui prend en charge les coûts salariaux du congé maternité. Les unités disposent ainsi de fonds pour financer un remplacement, une prolongation, ou décharger la personne au retour du congé maternité (p.ex. dispense de la charge d'enseignement pendant un semestre, etc.). Un suivi sera mis en place pour identifier l'impact de ce nouveau système sur les pratiques de remplacement ou de décharge des personnes retournant d'un congé maternité.
D'autres mesures récentes comprennent des directives pour le télétravail et une offre de garde d'urgence pour enfants. Le bilan des mesures récentes sera accompagné d'une enquête ayant pour objectif d'établir la satisfaction avec le dispositif en place et identifier des mesures pertinentes pour l'améliorer.



1 Suivi en place
2 Bilan (intermédiaire) et recommandations

Responsable : DRH / EGA

6.5. **SOUTIEN AUX CARRIÈRES DUALES**

L'approche de l'EPFL en matière de soutien aux carrières duales est aujourd'hui basée sur une gestion individuelle des situations. Or, dans une enquête suisse de 2011, les chercheur-e-s de l'EPFL concerné-e-s étaient nombreux à considérer qu'une aide aurait été nécessaire (Bass, 2012). L'EPFL est consciente de l'importance de la question des carrières duales pour les chercheur-e-s. Elle adoptera des principes pour tenir compte de ces besoins et précisera les responsabilités. Les « welcome services » prévus constitueront un élément dans ce contexte.

1 Principes directeurs adoptés
2 Mesures réalisées selon planification

Responsable : Aff. Prof. / DRH
Impliqué : Facultés / EGA / ACIDE

6.6. **EXAMINER L'OPPORTUNITÉ D'UNE CERTIFICATION D'ÉGALITÉ SALARIALE**

En 2015, l'EPFL a procédé à une analyse de l'égalité salariale selon la méthode Logib. Cette analyse sera répétée, en intégrant les professeur-e-s. Dans une approche d'assurance qualité qui intègre les processus RH liés à la politique salariale, et avec l'objectif d'être un employeur modèle en matière d'égalité, l'EPFL examinera l'opportunité d'une certification.

1 Nouvelle analyse Logib
2 Décision concernant une procédure de certification

Responsable : VPRHO / DRH / EGA

APE : Commission Accueil de la Petite Enfance sur la campus UniL/EPFL – EGA : Bureau de l'égalité des chances
VPRHO : Vice-présidence pour les ressources humaines et opérations – DRH : Délégué des ressources humaines – SFP : Service de Formation du Personnel – P-SG : Secrétariat général de la présidence de l'EPFL

EGA : Bureau de l'égalité des chances – DRH : Délégué des ressources humaines – ACIDE : Association du Corps intermédiaire de l'EPFL – VPRHO : Vice-présidence pour les ressources humaines et opérations – RH : Ressources humaines

Bibliothèque Au Rolex Learning Center, janvier 2016, EPFL

7. Mesures spécifiques corps administratif et technique

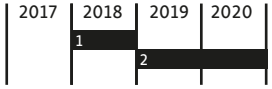
L'augmentation du nombre de femmes parmi les postes de cadres constitue une des priorités du CEPF. Leur pourcentage ne progresse en effet que lentement.

NOS ACTIONS 2017-20

› Adopter une stratégie de recherche active de candidates aux postes de cadres.

7.1. RECHERCHE PRO-ACTIVE DE CANDIDATES AUX POSTES DE CADRES

Les RH identifieront et mettront en place des mesures de recherche pro-active de candidates pour les postes de cadre et cadres supérieurs mis au concours. Cette stratégie comportera également des mesures d'identification et de développement de talents féminines internes à l'EPFL.



1 Mesures identifiées et élaborées

2 Mesures implémentées

Responsable: DRH
Impliqué: Talent Manager / Directions / EGA

EGA: Bureau de l'égalité des chances – CEPF: Conseil des Ecoles Polytechniques Fédérales – RH: Ressources humaines
DRH: Délégué des ressources humaines

Fête de fin d'apprentissage à l'EPFL, juillet 2016, EPFL

Un autre aspect qui est ressorti du Gender Monitoring 2015-16 concerne les apprentissages. Le choix de formation différenciée en fonction du sexe est encore très marqué en Suisse (OFS 2015 ; Imdorf 2005). Ce phénomène est saillant également à l'EPFL. Les apprenties sont très minoritaires dans les métiers techniques (18% en 2015). Dans certains métiers (informatique ; laborantins en Physique ; etc.) on ne trouve aucune apprentie. Les hommes de leur côté représentent une petite minorité parmi les apprentissages de commerce (4% en 2015).

NOS ACTIONS 2017-20

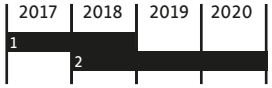
› Examiner la procédure de recrutement et le pool de candidatures aux places d'apprentissages et identifier des mesures pour favoriser une plus grande mixité dans les métiers.

› Sensibiliser les formatrices et les formateurs d'apprenti-e-s dans cette perspective.

› Informer les jeunes sur les possibilités dans ces domaines.

7.2. FAVORISER UNE PLUS GRANDE MIXITÉ DANS LES MÉTIERS D'APPRENTISSAGE

Un groupe de travail, réunissant les responsables RH pour les apprenti-e-s, la déléguée à l'égalité et des formateurs et formatrices d'apprentie-e-s examineront la stratégie de recrutement et la procédure de sélection des apprenti-e-s et identifieront des mesures pour augmenter la diversité du pool de candidatures et la mixité des apprentie-s-s recruté-e-s dans les différents métiers. Une journée de formation sur les questions de diversité et d'égalité pour formateurs et formatrices d'apprenti-e-s à l'EPFL sera organisée dans ce cadre, organisé avec le concours d'un-e expert-e externe.

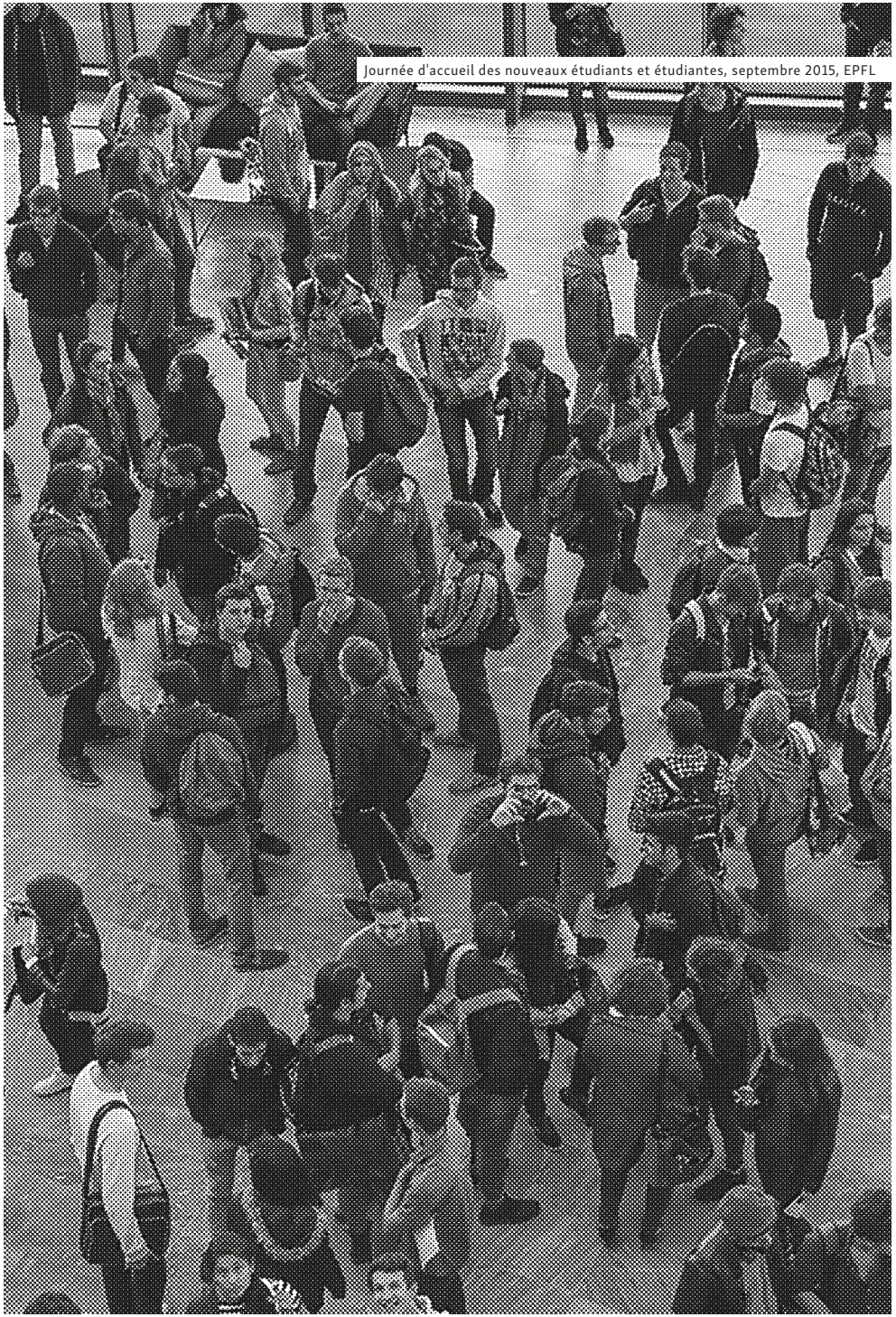


1 Procédures examinée et stratégie définie

2 Mesures implémentées

Responsable : **DRH** – Resp Apprenti-e-s / **EGA**
Impliqué : Formateurs et formatrices

EGA : Bureau de l'égalité des chances – DRH : Délégué des ressources humaines – RH : Ressources humaines



Journée d'accueil des nouveaux étudiants et étudiantes, septembre 2015, EPFL

8. Monitoring & Reporting

8.1. UTILISER LE MONITORING, LE REPORTING ET LE BENCHMARKING POUR FAIRE AVANCER L'ÉGALITÉ

1 Reporting
2 Gender Monitoring & Bilan (intermédiaire) Plan action

Responsable: VPRHO
Impliqué: EGA

Réalisé sur une base biennale, le Gender monitoring de l'EPFL met en évidence l'évolution de ces pourcentages des femmes et d'hommes aux différentes étapes de la carrière académique au sein de l'EPFL et des facultés. Il permet de mesurer les avancées en termes d'égalité de représentation et constitue une base pour la définition d'objectifs et de mesures d'action. En 2018, le Gender Monitoring sera associé à un bilan intermédiaire du Plan d'action.
Associé au reporting annuel, et à des analyses thématiques, le Gender Monitoring biannuel constitue un élément central du pilotage de la politique de l'égalité de l'EPFL.
L'EPFL participe à un projet de benchmarking international d'universités technologiques. Pour les prochains Gender monitoring, il est prévu d'intégrer des indicateurs choisis de l'outil de benchmarking.

EGA: Bureau de l'égalité des chances – **VPRHO**: Vice-présidence pour les ressources humaines et opérations

Références

BASS, (2012). « Couples à carrières duales dans les universités suisses ». Évaluation de la 3ème phase du programme fédéral *Égalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses* (2008-2011/2012). www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/DE/UH/Chancengleichheit/web_DCC_Broschu%CC%88re_f.pdf

Bohnet I (2016), « What Works ». *Gender Equality by Design*, Belknap Press of Harvard University Press.

Conti A, Visentin F (2015) « Science and Engineering Ph.D. ». *Students' Career Outcomes, by Gender*. PLoS ONE 10(8): e0133177. doi:10.1371/journal.pone.0133177.

EPFL Gender Monitoring 2015-16. http://equality.epfl.ch/GenderMonitoring_fr

Imdorf C (2005), Schulqualifikation und Berufsfindung: wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren, Wiesbaden 2005.edoc.

OECD (2015), PISA 2012 results: The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence. www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-gender.htm

OFS (2016), Egalité entre femmes et hommes: indicateurs de la formation. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnpID=2016-650

Umbach-Daniel A, Gartmann L (2013), Ingenieurinnen in der Schweizer Wirtschaft – gesucht und respektiert? Schlussbericht. SNF NFP 60 « Gleichstellung der Geschlechter ». www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_ruetter_schlussbericht.pdf

IMPRESSUM

Rédaction: Bureau de l'égalité des chances

Photos: Alain Herzog (p. 5, 8, 12, 16, 18, 26, 28, 30)

Helene Fueger (p. 22)

Layout: karakter Graphic Design

© EPFL 2017