

Stratégie des genres 2017–2020

Stratégie pour l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

Le Domaine des EPF vise à améliorer l'équilibre des genres en augmentant la proportion de femmes dans l'enseignement et la recherche ainsi qu'aux postes de direction¹. Veiller à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein du Domaine des EPF est une condition indispensable pour réaliser cet objectif.

Le présent document décrit une stratégie globale permettant d'encourager l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein du Domaine des EPF. Si le concept plus large de «diversité» est lui aussi important pour le Domaine des EPF, la stratégie décrite ici se concentre exclusivement sur la question du genre afin d'adopter une approche efficace et ciblée. Elle comprend des principes généraux et cinq thèmes-clés. Les mesures nécessaires à la réalisation des objectifs présentés ici peuvent varier d'une institution à l'autre. Les institutions du Domaine des EPF sont donc individuellement responsables de la mise en œuvre de la présente stratégie en choisissant des mesures appropriées et adaptées à leurs situations respectives.

L'amélioration de l'équilibre des genres et de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes nécessite de rassembler le plus de connaissances possible concernant l'efficacité, l'impact et les effets secondaires de mesures éventuelles. Les institutions du Domaine des EPF collaborent dans l'évaluation des mesures adoptées au sein du Domaine des EPF, en Suisse ou à l'étranger, notamment au sein d'universités et d'instituts de recherche, mais également dans les entreprises partenaires. Les institutions tiennent également compte des éléments pertinents glanés dans la littérature scientifique et des différentes recommandations afin d'identifier les mesures les plus susceptibles d'aider le Domaine des EPF à atteindre ses objectifs. Le groupe de travail «Egalité des chances» créé au sein du Domaine des EPF facilite les échanges et encourage la collaboration entre les institutions du Domaine des EPF, tandis que le Conseil des EPF, en tant qu'organe de direction stratégique et de surveillance, effectue dans l'ensemble du Domaine des EPF un *monitoring* portant sur l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

La présente stratégie concerne toutes les personnes qui relèvent du Domaine des EPF, hommes et femmes, y compris les étudiants, les collaborateurs techniques ou

administratifs et ceux occupant des postes scientifiques ou de direction.

Thème-clé n° 1: Ancrage solide du principe d'égalité des chances au sein des institutions

Un fort ancrage dans les institutions et un engagement important du plus haut niveau de direction constituent des facteurs-clés de la mise en œuvre et de l'efficacité des politiques relatives à l'équilibre des genres et à l'égalité des chances. La responsabilité de l'application de ces politiques incombe aux présidentes/présidents ou aux directrices/directeurs ainsi qu'aux directions des différentes institutions et aux responsables des entités qui en dépendent (p. ex. facultés, départements, administration) en fonction de la structure de chaque institution. Le développement et la mise en œuvre des politiques d'égalité des chances au sein des institutions du Domaine des EPF bénéficient de structures professionnelles et du soutien de collaborateurs rattachés aux présidentes/présidents et aux directrices/directeurs des institutions.

L'application d'une stratégie relative à l'équilibre des genres et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes nécessite la fixation d'objectifs ainsi que la mise en place de mesures et d'instruments de *monitoring*. Toutes les institutions du Domaine des EPF formulent leur propre Plan d'action en la matière (*Gender Action Plan, GAP*) basé sur les thèmes-clés figurant dans le présent document.

Un engagement financier adéquat est essentiel pour consolider les efforts actuellement déployés et mettre en place de nouveaux instruments au niveau institutionnel. Ainsi, le Plan stratégique 2017–2020 du Conseil des EPF pour le Domaine des EPF indique que les institutions du Domaine des EPF continueront à allouer au moins 0,4% de la contribution financière annuelle de la Confédération à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances. Les ressources financières devraient être utilisées pour promouvoir l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sens large. Les mesures respectives devraient être diversifiées et équilibrées. Le soutien apporté aux structures de garde d'enfants ne devrait représenter qu'une petite partie de ces mesures.

¹ Objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le Domaine des EPF et Plan stratégique 2017–2020 du Conseil des EPF pour le Domaine des EPF

Thème-clé n° 2: Sensibilisation aux stéréotypes et aux préjugés liés au genre, conduite et communication respectueuses

Les stéréotypes liés au genre constituent une entrave à l'équilibre des genres et à l'égalité des chances. Toutes les institutions du Domaine des EPF veillent à renforcer la sensibilisation à ces stéréotypes et à leurs conséquences. Elles prennent des mesures (ateliers, conférences, outils en ligne, etc.) qui contribuent à ce que ces stéréotypes soient systématiquement identifiés. Les institutions du Domaine des EPF s'engagent également à détecter les préjugés liés au genre au sein même de leur structure et garantissent l'égalité de traitement en matière de salaires et d'accès aux ressources.

Toutes les institutions appliquent un code de conduite mettant l'accent sur le respect mutuel et l'absence de discrimination, d'intimidation, de harcèlement moral et sexuel, de menaces ou de violence. Elles forment les personnes qui relèvent d'elles au respect de ces principes et prennent les mesures requises contre tout comportement inapproprié.

Enfin, les institutions du Domaine des EPF intègrent l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans toute la gamme de leurs activités de communication. Elles s'efforcent notamment de garantir une proportion appropriée de femmes et d'hommes lors de manifestations publiques et dans d'autres situations dans lesquelles le Domaine des EPF ou ses institutions sont représentés. Les institutions du Domaine des EPF emploient un langage neutre en termes de genre pour leurs activités de communication.

Les informations concernant la stratégie de chaque institution ainsi que les mesures et les plans d'action mis en place par les institutions en matière d'égalité des chances sont facilement accessibles et figurent dans les dossiers d'information destinés aux collaborateurs et aux étudiants.

Thème-clé n° 3: Evolution de la carrière des femmes à tous les niveaux

Sur la base des résultats de différents *monitoring* et *benchmarking*, chaque institution définit des objectifs indicatifs et des mesures spécifiques pour encourager les carrières féminines dans les secteurs académique, administratif et technique.

L'ETH Zurich et l'EPFL prennent des mesures appropriées pour garantir que davantage de femmes s'inscrivent dans l'un de leurs cursus de bachelor et de master consacrés à des disciplines où les femmes sont actuellement sous-représentées. A cette fin, les deux EPF coopèrent également

avec les établissements secondaires et établissements de formation des enseignants, ainsi qu'avec d'autres acteurs de la vulgarisation et de la formation scientifiques. Elles soutiennent activement les étudiantes et les étudiants tout au long de leurs études pour leur garantir les mêmes chances de réussite.

Les institutions du Domaine des EPF prennent des mesures pour attirer les meilleurs éléments parmi les étudiantes/étudiants ainsi que les chercheuses/chercheurs les plus talentueux et pour leur permettre de bénéficier des mêmes chances afin d'obtenir d'excellents résultats. Elles développent des stratégies visant à augmenter la proportion de femmes aux niveaux doctoral et postdoctoral et interviennent de manière spécifique pour promouvoir le leadership féminin en milieu universitaire. Les institutions soutiennent des mesures telles que le mentorat, la formation et le coaching qui montrent aux étudiantes la voie vers une carrière académique, industrielle ou entrepreneuriale.

Afin d'augmenter de manière significative le nombre de femmes professeures et MER et pour améliorer les perspectives de carrière des femmes, l'ensemble des institutions, des facultés et des départements doivent prendre des mesures concrètes, qui devraient au minimum inclure la recherche proactive de candidates, la formation des membres des comités de recrutement afin de réduire les préjugés inconscients à tous les niveaux dans les institutions, ainsi que des efforts fournis en amont pour retenir les femmes au sein du corps professoral.

Les institutions du Domaine des EPF et le Conseil des EPF s'efforcent d'arriver à un équilibre adéquat entre les genres pour les postes de direction (échelons inférieurs, moyens et supérieurs), les organes de décision à différents niveaux (tels que les comités chargés des questions de recherche, de stratégie, de recrutement ou d'évaluation des *tenure tracks*) ainsi que pour les secteurs à forte ségrégation entre hommes et femmes parmi le personnel technique et administratif, apprentis compris. Les institutions évaluent régulièrement l'équilibre des genres en examinant leurs procédures de recrutement et de promotion ainsi que l'accès aux mesures de développement du personnel et leur adoption.

Les institutions du Domaine des EPF traitent également des questions liées aux doubles carrières et mettent en place des mesures adéquates pour concilier carrière académique et famille, un facteur important pour promouvoir la carrière des femmes et des hommes. Dans un même ordre d'idées, des instruments permettant de compenser les congés maternité et d'autres absences pour raisons familiales sont en place (tels qu'un programme «*stop the clock*» pour les postes *tenure track* ou la possibilité de prolonger le contrat de travail pour les chercheurs aux niveaux doctoral et postdoctoral).

Thème-clé n° 4: Conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie

Les institutions du Domaine des EPF et le Conseil des EPF proposent des conditions de travail contribuant à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie (*life domain balance*), un concept plus large que celui d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*work-life balance*). Cet équilibre devrait être favorable à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

L'offre de crèches et de structures de garde d'enfants pour des occasions ponctuelles (p. ex. garde d'enfants en cas d'urgence ou lors de conférences, activités pendant les vacances) est élargie sur la base de l'évaluation des besoins des collaborateurs et des étudiants. Il en va de même pour les conditions-cadres concernant les soins aux personnes âgées ou d'éventuels besoins accrus de soins pour des membres de la famille.

Les solutions permettant des formes de travail flexibles sont encouragées pour les femmes et pour les hommes. Les professeurs et les supérieurs hiérarchiques sont sensibilisés au fait qu'il est important de proposer des conditions de travail flexibles et des mesures favorables aux familles pour atteindre l'excellence au sein de leur institution. Un soutien est apporté et des programmes d'incitation sont introduits afin de garantir que la flexibilité des conditions de travail et la prise en compte des besoins des familles sont compatibles avec les objectifs d'excellence institutionnels. Les institutions du Domaine des EPF fournissent aux collaborateurs et aux étudiants des informations et des services de conseil afin de leur indiquer les nombreuses possibilités à leur disposition pour concilier le travail ou les études avec la vie de famille.

Thème-clé n° 5: Questions relatives au genre dans la recherche et l'enseignement

Les institutions du Domaine des EPF prennent des mesures pour garantir la prise en compte des aspects relatifs au genre dans le cadre des projets de recherche, des programmes de recherche à large échelle et des évaluations (institutionnelles). Elles s'engagent à former les personnes qui travaillent dans l'enseignement, l'évaluation et le développement des carrières pour les sensibiliser aux différences potentielles liées au genre dans les stratégies d'apprentissage et l'auto-efficacité perçue, ainsi que leur impact sur les méthodes utilisées dans le cadre des examens. Dans l'idéal, les mesures adoptées se fondent sur les résultats de la recherche, sur des approches novatrices et sur des exemples de bonnes pratiques.

Editeur

Conseil des EPF
Haldeliweg 15, CH-8092 Zurich
kommunikation@ethrat.ch
www.ethrat.ch

Zurich et Berne, décembre 2017