

Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2025-2028



Adopté par le Rectorat le 15 décembre 2025

Table des matières

Préambule	3
Résumé de la situation actuelle de l'EDI à l'UniFr.....	3
Proportions de femmes et d'hommes aux différents niveaux de la carrière académique	4
Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages	6
Ressources du Service EDI	7
Domaines d'action.....	8
Domaine d'action 1 - Développer une culture égalitaire et respectueuse.....	9
Partie 1 – Projet <i>Uni-Respect</i>	9
Partie 2 – Projet <i>First-Gen +</i>	9
Partie 3 – Inspirer et mobiliser.....	10
Domaine d'action 2 - Promouvoir les carrières des femmes	13
Domaine d'action 3 – Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap....	17
Domaine d'action 4 - Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés.....	19
Annexe 1 : Chiffres de chaque faculté	21
Annexe 2 : Bilan du Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2021-2024	32
Annexe 3 : Tableau récapitulatif Plan d'action 2025-2028	33
Annexe 4 : Rapport sur les procédures d'appel des postes de professeur·e·s à l'Université de Fribourg pour la période 2020-2023	37
Annexe 5 : Bilan sur la parité femmes-hommes dans l'attribution des titres et prix remis à l'occasion des dies academici de l'Université de Fribourg.....	68

Préambule

L'Université de Fribourg est un environnement d'études et de travail ouvert, respectueux et bienveillant dans lequel chaque personne peut s'épanouir et développer ses compétences.

Notre vision est celle d'une Université respectueuse, bienveillante et sans discrimination.

Mission du Service EDI

Le Service EDI est responsable de la mise en œuvre de mesures promouvant l'égalité, dans une optique d'inclusion et de respect de chacun·e, qui supposent :

- La mise en place d'un cadre de travail, notamment d'un Plan d'action, en impliquant les facultés et les différents corps universitaires
- La responsabilisation de chacun·e
- L'expertise amenée du Service EDI pour des politiques ou stratégies sectorielles
- Le conseil prodigué au Rectorat, aux facultés, aux différents corps universitaires et aux autres services selon son expérience

Le présent Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2025-2028 constitue un document qui sert à indiquer l'orientation et les objectifs que l'Université de Fribourg se pose jusqu'à fin 2028. Il indique des domaines d'action et des mesures envisagées, qui devront être revus selon l'évolution du contexte.

En ce qui concerne les mesures envisagées, celles-ci seront menées principalement par le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) en collaboration avec la Commission EDI, avec les services adéquats ainsi qu'avec d'autres actrices et acteurs. Le Rectorat et les décanats sont pleinement intégrés dans le domaine d'action 3.

Finalement, ce Plan d'action répond à l'exigence posée par swissuniversities que les institutions qui souhaitent prendre part au Programme fédéral « Équité - Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles (2025-2028) » (Programme fédéral Équité 2025-2028) disposent d'un plan d'action. Les exigences européennes intègrent également depuis 2022 comme critère d'éligibilité de posséder un tel plan d'action pour participer au programme Horizon Europe.

Résumé de la situation actuelle de l'EDI à l'UniFr

L'adoption de la *Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes* en 1996 a mis en lumière l'obligation des universités de l'appliquer et c'est pourquoi, les services et bureaux sont apparus dès cette date. L'Unifr s'engage depuis 1996 pour assurer l'égalité, puisqu'il a créé un poste dédié à cette thématique afin de garantir l'égalité entre femmes et hommes au niveau des études, des conditions d'engagement et de travail. Les programmes fédéraux menés sur le thème de l'égalité des femmes et hommes depuis 2000 ont permis la mise en œuvre de mesures importantes à l'Unifr, qui ne sont pas détaillées ici.

Depuis 2021, l'Université de Fribourg a élargi la mission du Service de l'égalité entre femmes et hommes à l'égalité, la diversité et l'inclusion et le Bureau Études&Handicap en fait désormais partie intégrante. Changement de nom, donc, pour le Service égalité, diversité et inclusion et nouveau départ pour la commission du même nom, la Commission égalité, diversité et inclusion, présidée par la Vice-Rectrice en charge de ce dicastère. La *Stratégie*

2030 esquissait d'ailleurs ce virage dans sa ligne directrice stratégique « Égalité des chances et diversité » dont voici la citation :

« L'Université de Fribourg garantit l'égalité dans toutes ses dimensions et s'engage activement contre toute forme de discrimination. Elle développe ainsi la diversité et l'inclusion¹ et en fait l'une de ses forces, aspirant à être un modèle à cet égard. »²

Plus précisément, un document stratégique spécifique à l'égalité, la diversité et l'inclusion, la *Stratégie EDI*, a été approuvée par le Rectorat en juillet 2025 et reprend les principes généraux et les objectifs stratégiques dans le domaine de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion. Elle est publiée sur le site internet du Service EDI³.

Au cours des dernières années, l'Unifr a donc étendu ses activités et des mesures ont été mises en place concernant la sensibilisation aux thématiques LGBTIQ et la sélectivité selon l'origine sociale. L'égalité, en particulier le soutien aux carrières des femmes, reste importante avec la poursuite des programmes de soutien à la relève académique féminine, d'ouverture des horizons professionnels des jeunes, etc. L'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap est favorisée par la mise en place de mesures de compensation des désavantages, fondée sur les *Directives du 6 mai 2024 pour la mise en œuvre de mesures de compensation des désavantages à l'Université de Fribourg*. Ainsi, le Plan d'action EDI 2025-2028 s'inscrit dans la continuité des actions entreprises, notamment du Plan d'action EDI 2021-2024.

Les actions prévues de 2021-2024 ont pu être réalisées en majeure partie, alors que d'autres sont encore en cours ou ont été abandonnées selon l'évolution de la situation. L'annexe 2 présente un bilan plus précis du Plan d'action EDI 2021-2024.

Afin d'établir un état des lieux de la situation actuelle de l'EDI à l'Unifr, les deux parties suivantes montrent les chiffres et données en notre possession, d'une part, en ce qui concerne la proportion de femmes et d'hommes dans la carrière académique et, d'autre part, en ce qui concerne l'évolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages. Pour terminer cette partie introductive, un chapitre est consacré aux ressources à disposition.

Proportions de femmes et d'hommes aux différents niveaux de la carrière académique

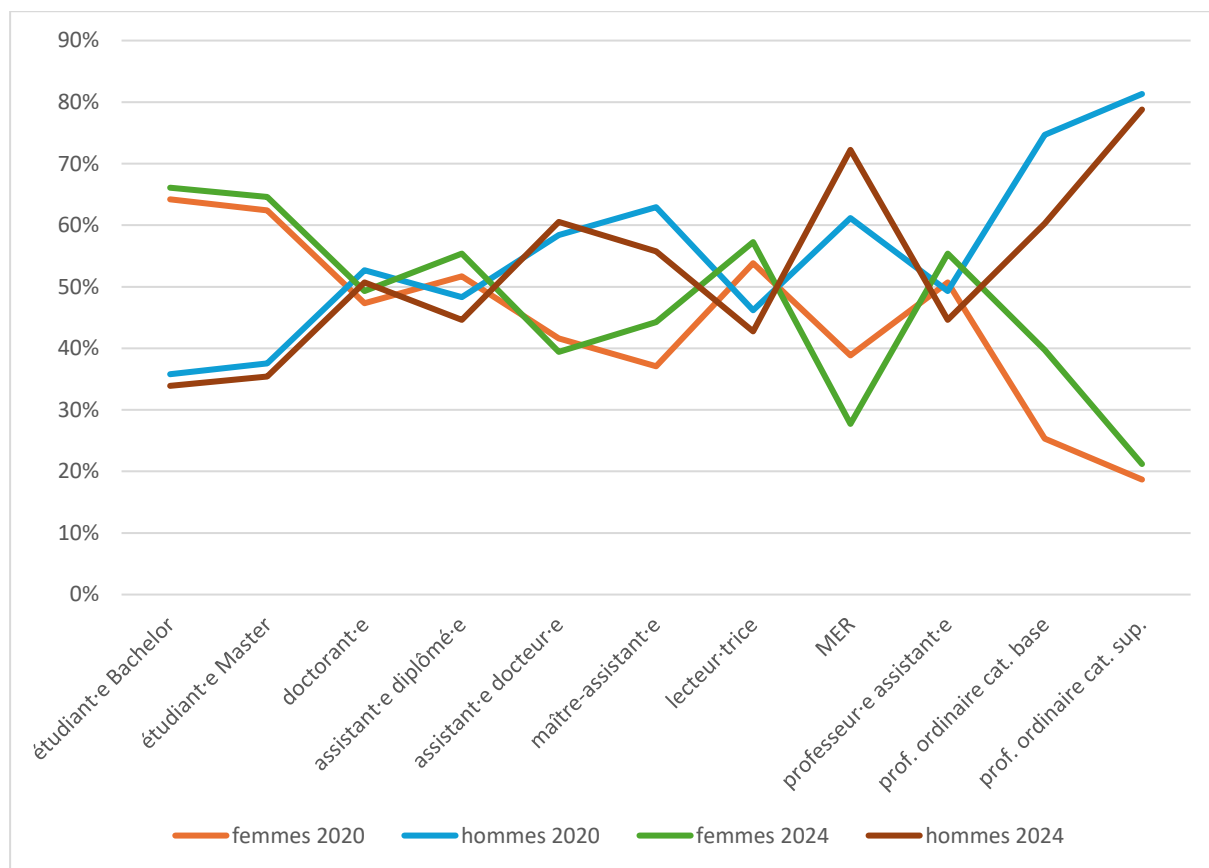
Des indicateurs de la situation de l'égalité entre femmes et hommes à l'Unifr, en termes de parité, sont les chiffres indiquant les proportions de femmes et hommes aux différents niveaux de la carrière académique. Le graphique de la page 3 illustre la comparaison du « leaky

¹ La définition que nous retenons de **l'inclusion** est l'idée que toute personne, quelle que soit sa situation, en termes de handicap, origine, genre, âge, etc., doit pouvoir participer pleinement à la vie sociale, scolaire, professionnelle et culturelle. Cela signifie que la société doit s'adapter pour accueillir tout le monde, plutôt que de demander aux individus de s'adapter à elle. Chaque personne y a sa place. Pour l'Université de Fribourg, il s'agit donc de créer un environnement où chaque personne se sente reconnue et respectée et dans lequel, elle peut s'épanouir et contribuer. Le choix a été fait d'utiliser le terme « intégration des étudiant·e·s en situation de handicap », cf. ci-après.

² p. 10 « Stratégie de l'Université de Fribourg » qui se trouve sur le lien suivant <https://www.unifr.ch/uni/fr/portrait/strategie.html>

³ Le document se trouve sur la page <https://www.unifr.ch/egalite/fr/le-service/missions.html>

pipeline⁴ » de l'Unifr, qui est basé sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2020 et au semestre 2024 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2020 et 2024. Ces données sont compilées dans le Tableau de bord égalité, alimenté par les données fournies par le Service Solution Engineering :



Graphique 1 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2020 et 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en 2020 et 2024, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Au niveau de l'Université de Fribourg dans son ensemble, le taux d'étudiantes de Bachelor et de Master a progressé ces quatre dernières années, puisqu'il s'établit en 2024 à 66.1% au niveau Bachelor, respectivement à 64.6% au niveau Master. Au niveau du doctorat, les doctorantes sont aussi nombreuses que les hommes avec 49.3% de femmes, ce qui représente une diminution de la proportion de femmes par rapport à la proportion de 64.6% de femmes parmi les étudiant·e·s de Master. Les femmes sont légèrement majoritaires au niveau des assistant·e·s diplômé·e·s, mais le taux de femmes s'amoindrit au gré des prochaines étapes de la carrière académique pour présenter le célèbre *leaky pipeline* (tuyau percé). Avec un taux de 55%, la proportion de femmes professeures assistantes est élevée

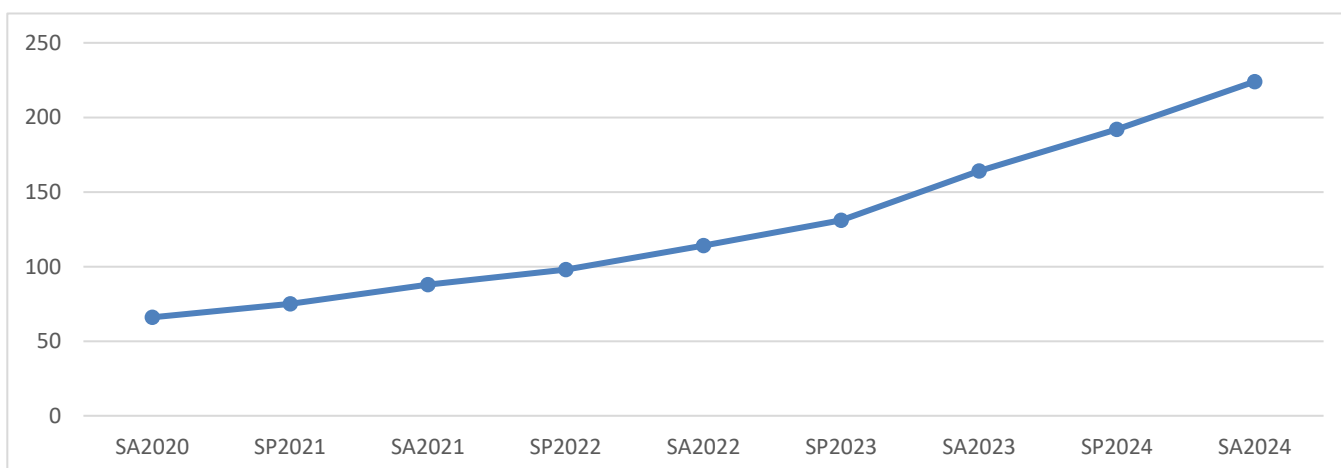
⁴ Le « leaky pipeline » ou tuyau percé est une métaphore pour illustrer la perte de femmes tout au long de la carrière académique, comme si l'eau (désignant les femmes) versée dans un tuyau (représentant la carrière académique) fuyait tout du long (sortie de femmes de la carrière).

sur un total de 20.4 EPT, qui varie rapidement selon l'engagement de personnes. Dans la catégorie des professeur·e·s ordinaires, la hausse est présente, puisque la proportion de femmes parmi les professeur·e·s ordinaires de catégorie de base était de 25% en 2020 pour atteindre 40% en 2024. Cependant la proportion de femmes parmi les postes de professeur·e·s de catégorie supérieure était de 19% en 2020 pour atteindre 21% en 2024. Il est à relever que pratiquement tous les engagements de professeur·e·s ordinaires se font en catégorie de base depuis 2018. L'accession à la catégorie supérieure se fait par promotion, bien entendu pour les femmes et les hommes.

Force est donc de constater que l'augmentation du nombre de femmes professeures est présente. Toutefois, cette augmentation reste faible en ce qui concerne le nombre de femmes professeures ordinaires de catégorie supérieure et que les promotions de professeur·e·s ordinaires de catégorie de base à professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure révèlent une augmentation faible du nombre de femmes (2% en 4 ans). C'est pourquoi, les efforts doivent être continus pour atteindre une augmentation et une proportion qui reste stable dans la durée, car les chiffres peuvent varier rapidement selon les engagements effectués année après année. Il est donc nécessaire de garder un accent sur l'engagement de femmes professeures afin que les chiffres évoluent à la hausse. Un état des lieux de chaque faculté se trouve dans l'annexe 1 de ce document.

Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages

Le nombre d'étudiant·e·s déposant une demande de compensation des désavantages est en constante augmentation. Le tableau ci-dessous présente l'évolution du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap bénéficiant de mesures de compensation entre le semestre d'automne 2020 et le semestre d'automne 2024.

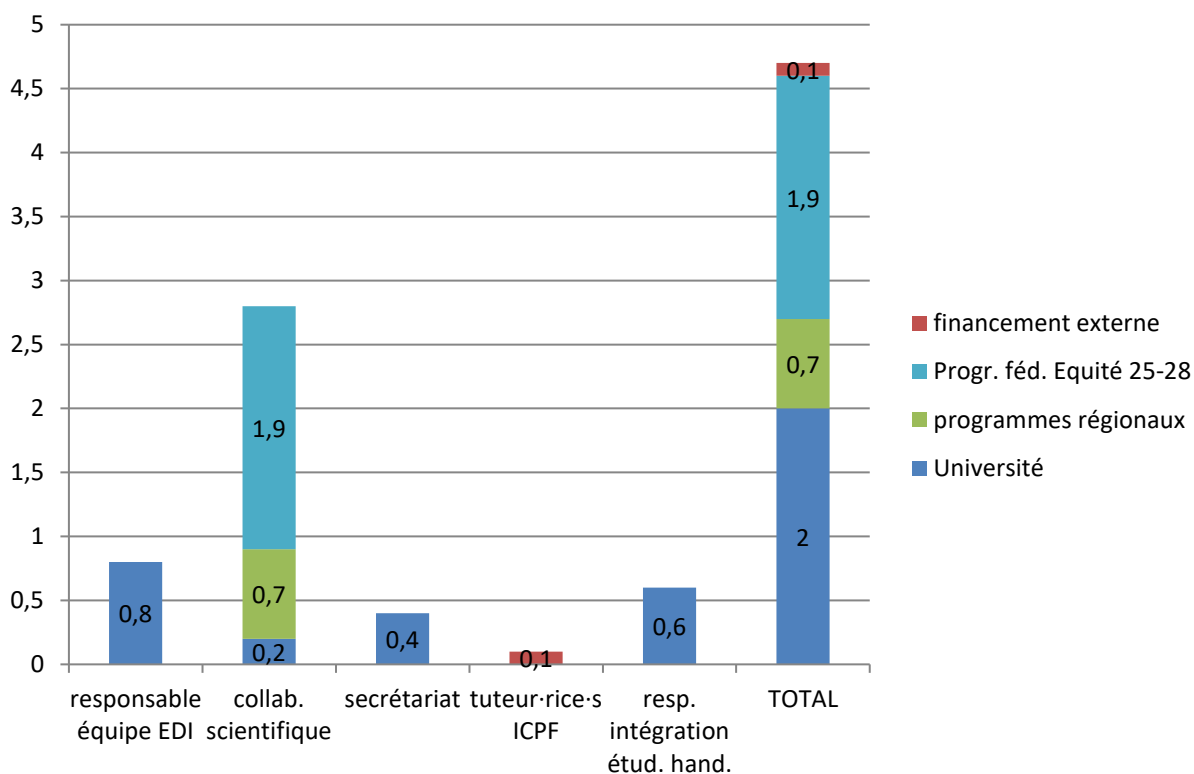


Graphique 2 : Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages du semestre d'automne 2020 au semestre d'automne 2024 (Service EDI, Nathalie Lambert)

L'augmentation marquée du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap rend indispensable le renforcement des ressources allouées, afin de garantir une gestion rigoureuse des demandes de compensation des désavantages et une mise en œuvre efficace des mesures de compensation des désavantages.

Ressources du Service EDI

Afin d'accomplir sa mission, le Service EDI dispose de ressources humaines, dont le financement provient de plusieurs sources. D'une part, l'Unifr finance 2 EPT, dont 1.8 EPT (1.7 EPT jusqu'au 31.8.2026) de manière pérenne : un poste de responsable de l'équipe EDI à 0.8 EPT, un poste de responsable du domaine de l'intégration des étudiant·e·s et du personnel en situation de handicap à 0.6 EPT (0.5 EPT jusqu'au 31.8.2026), un poste de secrétariat à 0.4 EPT et un poste de collaborateur·trice scientifique à 0.2 EPT à durée déterminée. Par ailleurs, un poste de collaborateur·trice scientifique est financé par deux programmes régionaux de manière déterminée, le *Réseau romand de mentoring pour femmes* avec un poste de 0.5 EPT et le programme d'ateliers REGARD avec un poste de 0.2 EPT, pour un total de 0.7 EPT. Les cours *Internet&code pour les filles* disposent d'un financement externe afin d'engager des tuteur·trice·s à l'heure, en charge d'encadrer les deux groupes de 24 participantes. Grâce au financement provenant du Programme fédéral Equité 2025-2028, 1.9 EPT sont à disposition pour 2025 et 2026 pour accomplir les tâches de collaboration scientifique, qui concernent les projets *Uni-Respect* (0.95 EPT), *First-Gen +* (0.55 EPT) et *NeuroDiversUnis* (0.4 EPT).



Graphique 3 : Nombre de postes équivalent plein temps (EPT) du Service EDI, dès 2026

Nous constatons donc que les 2 EPT financés par l'Unifr représentent 43% du total des ressources humaines à disposition (4.7 EPT). Les autres ressources proviennent de sources tierces et ainsi, en cas de disparition de ces ressources, le Service EDI devrait réduire drastiquement ses activités.

Domaines d'action

Le présent plan d'action se décline en quatre domaines d'action :

Domaine d'action 1 : Développer une culture égalitaire et respectueuse

Domaine d'action 2 : Promouvoir les carrières des femmes

Domaine d'action 3 : Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap

Domaine d'action 4 : Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés

Il intègre le projet individuel « Uni-Respect : pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse », le projet de coopération « First-Gen + - Advance First-Generation Students and Academics in Swiss Higher Education » et le projet de coopération « NeuroDiversUnis » en mentionnant brièvement les objectifs de ces projets et le présent plan d'action leur sert de cadre institutionnel.

Domaine d'action 1 - Développer une culture égalitaire et respectueuse

La lutte contre le harcèlement et les discriminations ainsi que leur prévention sont au centre de ce domaine d'action. Plusieurs actions ont été menées jusqu'à présent surtout afin de prévenir les discriminations et le harcèlement, que cela soit à caractère sexiste ou LGBTIQ-phobe. La poursuite des actions doit maintenant intégrer la prévention contre les discriminations racistes et xénophobes.

Ce domaine d'action ambitieux couvre plusieurs aspects et est composé de trois parties : le projet individuel « Uni-Respect », le projet « First-Gen + », qui sont deux projets menés dans le cadre du Programme Équité 2025-2028 de swissuniversities, et la troisième partie « Inspirer et mobiliser » qui s'attache plus particulièrement à des mesures autour de la culture institutionnelle.

Partie 1 – Projet *Uni-Respect*

Cette partie reprend le projet « Uni-Respect : pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse ». Ce projet vise à développer des mesures adéquates de prévention ainsi qu'à réformer la prise en charge des cas de discrimination, notamment le harcèlement sexuel, les discriminations LGBTIQ-phobes, racistes, sexistes, etc. Ceci implique que le Rectorat devra décider des changements à apporter afin d'assurer des procédures transparentes, une prise en charge adéquate ainsi que la mise en œuvre de mesures de sensibilisation. Tant le Service EDI que l'Ombudsstelle-Service de médiation que le Service du personnel, les décanats des facultés, le secrétariat général seront impliqués et les ressources nécessaires devront être mises à disposition.

Pour rappel, le projet comprend quatre volets, qui ne sont exposés ici que par leur titre :

1. État des lieux des procédures, analyse de la méthode d'information et d'analyse des cas de discrimination rapportés aux différents points de contact, y compris par l'outil de report des discriminations de l'AGEF
2. Mise en place d'indicateurs, notamment par le biais d'enquêtes pour l'ensemble de la communauté universitaire
3. Déploiement de mesures de prévention et sensibilisation aux discriminations et harcèlement
4. Mesures pour les *First-Generation Students and Academics*

Partie 2 – Projet *First-Gen +*

Cette partie se base sur le projet de coopération nationale « First-Gen - Advance First-Generation Students and Academics in Swiss Higher Education ». Ce projet vise à lever les obstacles liés à l'origine sociale qui entravent l'accès et la réussite dans l'enseignement supérieur, en soutenant les établissements dans la mise en œuvre de mesures en faveur des étudiant·e·s de première génération. Il fait suite au projet de coopération nationale « Sélectivité selon l'origine sociale » qui a été financé dans le cadre du Programme fédéral P7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles 2021-2024 ». Il prévoit notamment la création d'un réseau, d'une plateforme internet d'information et d'un podcast dédiés, afin d'ancrer cette thématique au niveau stratégique. Les partenaires sont les suivantes : Université de Fribourg (*leading house*), EPFL, ETHZ,

Université de Berne, Université de Genève, Université de Neuchâtel, Université de Lucerne, Université de Suisse italienne

Le projet est constitué de trois volets, dont voici les titres :

1. Création d'un réseau d'universités partenaires
2. Développement d'un *First-Gen Network* national pour les étudiant·e·s et personnes du corps intermédiaire ainsi que publication d'une plateforme internet pour les *First-Generation Students*
3. Création d'un podcast inter-universitaire sur les *First-Generation Students* en vue de sensibiliser et de défendre leurs droits

Partie 3 – Inspirer et mobiliser

Cette partie vise à intégrer différents objectifs en vue d'accompagner le développement d'une culture égalitaire et respectueuse.

Objectifs :

- Favoriser une dynamique collective où le Service EDI accompagne et outille les membres de la communauté universitaire dans la co-construction d'un environnement équitable, inclusif et respectueux des diversités
- Assumer un rôle de leadership stratégique pour intégrer les principes d'égalité, de diversité et d'inclusion dans les pratiques institutionnelles et la culture universitaire en vue de prévenir ainsi que de lutter contre le harcèlement sexuel et les discriminations

Objectif sous-jacent : faire en sorte que toute personne membre de la communauté universitaire participe à la culture égalitaire et respectueuse

Objectif 1.3.1. Mettre à jour les recommandations du Rectorat sur l'utilisation de la communication inclusive, l'écriture inclusive, le langage inclusif et les images

Les recommandations se trouvant sur le site internet du Service EDI ont été approuvées par le Rectorat et publiées en 2019. Depuis lors, plusieurs évolutions ont eu lieu dans le milieu universitaire suisse-romand et en-dehors, notamment avec l'utilisation plus étendue du langage trans-inclusif et l'apparition de nouvelles possibilités d'écriture. La mise à jour de ces recommandations devient ainsi nécessaire.

Mesures

- Réviser les recommandations en français, en allemand et en anglais, en prenant en compte les développements récents, en collaboration avec des expert·e·s afin de fournir un cadre clair de recommandations pour la communauté universitaire
- Faire connaître les recommandations et sensibiliser à la communication inclusive en intégrant le Service Unicom, les responsables de la communication des facultés et toute autre personne intéressée
- Proposer des ateliers en collaboration avec le Centre de langues et autres personnes expertes au besoin

Indicateurs

- Publication des recommandations sur le site internet du Service EDI
- Communication et activités organisées

Objectif 1.3.2. Définir un code de conduite ou une charte pour l'ensemble de la communauté universitaire

Plusieurs situations de non-respect ont été portées à la connaissance du Service EDI, d'autres services, des instances de l'Unifr et des facultés. L'Unifr en tant que lieu d'études et de travail implique que des règles de comportement s'appliquent, bien évidemment dans le cadre des bases légales en vigueur. Définir un code de conduite vise à informer et sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire à ces règles, sous la forme d'un document contractuel qui s'appliquerait à chaque personne de la communauté universitaire, notamment les étudiant·e·s débutant leurs études, les membres du personnel engagé·e·s, tant du personnel administratif et technique que du corps intermédiaire et les professeur·e·s.

Mesures

- Établir un lien avec la politique du personnel du Rectorat, avec le code d'intégrité scientifique et tout autre document pertinent
- Consulter les services pertinents (à déterminer sous quelle forme, p. ex. groupe de travail ou autre)

Indicateurs

- Publication et communication du code de conduite, si possible dans un cadre formel, p. ex. lors de la signature du contrat de travail, voire lors de l'inscription à l'Unifr

Objectif 1.3.3. Sensibiliser au management inclusif

Les personnes en charge de personnel possèdent des compétences et des connaissances variées en matière de gestion de personnel. L'encadrement de personnel est primordial afin que règnent une ambiance et un climat de travail respectueux de toute personne, ceci en vue de contribuer à la culture égalitaire et respectueuse de l'Unifr. Les mesures proposées se situent tant au niveau de l'Unifr dans son ensemble qu'au niveau des facultés, de leurs départements et entités.

Mesures

- Amener une cohérence entre la pratique et l'image souhaitée de diversité des départements, des facultés ainsi que de l'Unifr à l'extérieur, à travers le choix des conférencières et conférenciers, des doctorats honoris causa, des personnes des instances dirigeantes, également pour les événements grand public, en vue d'adopter une approche d'inclusion à tous les niveaux de l'Unifr
- Développer les compétences en leadership inclusif pour les personnes avec des responsabilités de personnel, tant les chef·fe·s de service que les professeur·e·s, en collaboration avec le Service du personnel
- Faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les parents ainsi que les proches-aidant·e·s en mettant en avant les possibilités existantes et en développant des règles pour l'organisation de séances, notamment en collaboration avec le Service du personnel

Indicateurs

- Solutions de formation courte, à voir si distinguer selon le public et en lien avec le code de conduite
- Activités organisées

- Représentation diversifiée des conférencières et conférenciers, des lauréat·e·s des doctorats honoris causa et autres prix et distinctions, suivi établi par année
- Organisation des séances tenant compte de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour le parents ainsi que les proche-aidant·e·s

Objectif 1.3.4. Rendre visibles les dimensions de genre et de diversité présentes dans l'enseignement et la recherche, notamment en assurant un financement pour le Prix Genre

Créé en 1999, le *Prix pour la recherche sur les femmes et le genre* (de son nom initial) a été remis annuellement jusqu'en 2016, puis tous les deux ans lors du Dies academicus pour accroître sa visibilité. Initialement financé par l'Association des amis de l'Université jusqu'en 2010, puis par le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) jusqu'en 2022, ce soutien a permis de valoriser les travaux académiques sur le genre. Toutefois, le développement des activités du Service EDI ne permet plus de financer le Prix, malgré son importance dans la reconnaissance des recherches intégrant le genre au sein de l'Université.

Les dimensions EDI intéressent également les personnes en charge de l'enseignement et la conception universelle de l'apprentissage intègre les dimensions EDI. La définition de la conception universelle de l'apprentissage est la suivante : « approche éducative inclusive, inspirée par le design universel, vise à rendre les environnements de formation d'emblée accessibles au plus grand nombre d'étudiantes et étudiants, indépendamment de leurs capacités et besoins. ».

Mesures

- Continuer à remettre le Prix Genre et le faire connaître largement au sein de la communauté universitaire
- Intervenir dans des communautés de pratique d'enseignement, dans des groupes ou commissions qui intègrent les méthodes d'enseignement et présenter les enjeux EDI dans le cadre de séances de la Commission de l'enseignement, de la Commission de l'assurance qualité ainsi que de tout futur organe, notamment en lien avec la vie de campus

Indicateurs

- Solution de financement pour le Prix Genre trouvée
- Collaboration avec le Service Didanum en organisant une activité ou une page internet contenant des ressources sur l'outil auto-évaluation⁵ et en reprenant notamment la conception universelle de l'apprentissage⁶, etc.
- Collaboration avec la Commission de l'enseignement et de la Commission de l'assurance qualité en ce qui concerne en particulier l'évaluation de l'enseignement et collaboration avec les futurs organes de la vie de campus

⁵ L'outil d'auto-évaluation de l'enseignement vise à sensibiliser le corps enseignant et permet aux personnes intéressées de jeter un regard spécifique sur les différents aspects de leur pratique d'enseignant·e. Il se trouve sur la page suivante <https://moodle.unifr.ch/course/view.php?id=159487/fr>

⁶ cf. livre « Diversité et réussite dans l'enseignement supérieur : conseils pour la communauté étudiante, enseignante et les directions », Murielle Martin, Nevena Dimitrova, Sylvie Ray-Kaeser, Lisa Langwieser, Sophie Serry, Souhir Chamam et Alexia Forcella, HES-SO, 2025

Domaine d'action 2 - Promouvoir les carrières des femmes

Les femmes sont de plus en plus nombreuses parmi les doctorantes (49.3%, cf. p. 3) et également parmi les diplômé·e·s en possession d'un doctorat. Toutefois, cette parité disparaît puisque les femmes représentent 39.7% des professeur·e·s ordinaires de catégorie de base et 21.2% des professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure. Atteindre une réelle parité à ce niveau nécessite certainement que l'effort reste constant de continuer à y prêter attention, d'autant plus dans des domaines et des facultés où les femmes sont encore largement minoritaires. Ce domaine d'action entend principalement poursuivre et assurer la pérennité des programmes de promotion de la relève féminine.

Objectif 2.1. Assurer l'avenir du Réseau romand de mentoring pour femmes

Le *Réseau romand de mentoring pour femmes* (RRM) est un programme de mentorat destiné aux femmes de la relève des universités romandes et de l'EPFL, souhaitant poursuivre une carrière académique et qui se situent en fin de thèse, au début de la phase post-doctorale ou juste avant le passage vers le professorat. Il offre un soutien aux participantes par la mise en contact avec un·e mentor·e, l'organisation de rencontres et d'ateliers de développement de compétences. Depuis 2001, 310 jeunes chercheuses y ont pris part et la 13^{ème} édition accueille 26 mentees provenant des institutions partenaires. Le rapport d'évaluation de la 12^{ème} édition démontre que la participation au RRM constitue une expérience valorisante et efficace. Il répond encore aujourd'hui à une forte demande des jeunes chercheuses, puisqu'une soixantaine de candidates ont répondu à l'appel à candidature à la 13^{ème} édition. Depuis 2006, le RRM a pu compter sur l'important soutien du Fonds national suisse (FNS) et ce sera encore le cas pour la 13^{ème} édition qui durera jusqu'à fin 2026. Malheureusement, étant donné la conjoncture actuelle et la période de réductions budgétaires qui s'annonce également pour le FNS, celui-ci a décidé qu'il ne soutiendrait plus le RRM au-delà de 2026.

Mesures

- Poursuivre le déroulement de la 13^{ème} édition du RRM
- Etablir une stratégie de financement afin de combler la fin du soutien financier du FNS et décider du financement de la 14^{ème} édition avec les partenaires

Indicateurs

- Rencontres ayant lieu, rapports intermédiaire et final publiés, bonne satisfaction des mentees
- Solution pour 14^{ème} édition 2027-2028 trouvée avec partenaires
- Convention de coopération signée avec les institutions partenaires

Objectif 2.2. Assurer l'avenir et le développement de REGARD

REGARD est un programme de formation continue destiné principalement à la relève académique féminine. Les ateliers proposent des outils concrets pour mieux appréhender le fonctionnement du monde académique et permettent le développement de compétences transversales. Ils offrent par ailleurs des espaces de discussion et d'échange entre les chercheuses des universités partenaires. Certains ateliers sont ouverts à un public mixte, dans une optique de sensibilisation à des environnements de travail et d'étude plus inclusifs. REGARD existe depuis 2004. Il propose chaque année plus de 20 ateliers en français et en anglais dans les universités romandes, à l'EPFL et au Geneva Graduate Institute. Ainsi, plus de 220 participant·e·s par année profitent de cette large offre d'ateliers sur des thèmes variés comme la planification de la carrière académique, la gestion de projets de recherche, les outils de communication et le développement personnel.

Mesures

- Poursuivre le déroulement du programme annuel d'ateliers, en coordination avec les hautes écoles universitaires partenaires
- Renforcer l'identité et la spécificité de REGARD en intégrant les dimensions de diversité et d'inclusion

Indicateurs

- Conventions de coopération et collaboration signées avec les institutions partenaires
- Ateliers ayant lieu et bonne satisfaction des participant·e·s

Objectif 2.3. Mettre en évidence les parcours des femmes inspirantes et établir une liste d'expertes

Afin que les étudiantes et les jeunes chercheuses continuent à s'intéresser à la carrière académique, il est important de rendre visibles les parcours de femmes inspirantes faisant partie de l'Unifr. Ainsi, l'objectif est que des femmes inspirantes professeures puissent faire connaître leur parcours, notamment en collaboration avec le réseau de femmes professeures, ceci dans le cadre des médias de l'Unifr avec la publication d'articles sur des femmes inspirantes. De plus, établir une liste d'expertes serait un moyen de les rendre visibles également à l'extérieur de l'Unifr.

Mesure

- Proposer des personnes comme conférencières ou personnes intéressantes dans une perspective de diversité et d'inclusion, p.ex. lors de la Journée internationale des droits des femmes
- Collaborer avec le Service Unicom et le Service Promotion Recherche, en particulier le projet « Promotion de la relève scientifique », en vue de rendre visibles les parcours de femmes inspirantes de l'Unifr

Indicateurs

- Liste d'expertes publiée
- Articles publiés d'au moins deux femmes inspirantes par année

Objectif 2.4. Assurer la poursuite des cours « Internet& code pour les filles » avec un accès à toutes les jeunes filles

Les cours *Internet&code pour les filles* sont proposés depuis 2011 à Fribourg. Ils ont été élaborés et mis sur pied par le Bureau de l'égalité et des chances de l'EPFL et le Pôle de Recherche National en Systèmes Mobiles d'Information et de Communication (NCCR MICS) dans le canton de Vaud. Le concept a ensuite été exporté dans d'autres cantons. L'organisation des cours Internet&code pour les filles est le fruit d'une collaboration entre l'EPFL, la HES-SO, le Département d'informatique de l'Université de Fribourg et le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) de la même institution. Au fil des ans, plus de 700 jeunes Fribourgeoises ont pu acquérir des connaissances de base en informatique et augmenter ainsi leur confiance en leurs propres capacités. La participation aux cours est gratuite pour les participantes âgées de 9 à 12 ans. Ce programme rencontre un grand succès, tant auprès des enfants que des familles et permet de nouer un lien avec la société fribourgeoise en présentant les activités de l'Université de manière attractive. Après avoir pu compter sur le soutien financier de la Fondation Hasler entre 2011 et 2024, l'édition 2025 a pu avoir lieu grâce au soutien financier de la Fondation Vincent Merkle.

Mesures

- Poursuivre le déroulement des cours Internet&code pour les filles
- Chercher une fondation ou une autre organisation pour un soutien financier pérenne

Indicateurs

- Source de financement pérenne trouvée pour au moins deux ans
- Cours ayant lieu

Objectif 2.5. Participer à la Journée Futur en tous genres

Depuis 2015, l'Université de Fribourg propose un programme spécial pour les élèves de 7H grâce à la collaboration entre le Service Unicom et le Service EDI. Depuis 2021, les élèves de 10H peuvent participer à des ateliers qui leur sont dédiés au sein de l'Unifr. Le Service Unicom est responsable de l'organisation de cette journée et le Service EDI apporte son soutien en gérant les inscriptions aux ateliers et la page internet. Le Service EDI propose également un atelier pour réfléchir aux stéréotypes dans le choix d'un métier ou d'une formation future.

Mesure

- Poursuite de la participation du Service EDI à la Journée Futur en tous genres avec un soutien logistique et l'atelier donné pour les élèves de 7H

Indicateurs

- Atelier du Service EDI donné et bonne satisfaction des participant·e·s
- Bonne collaboration avec le Service Unicom

Objectif 2.6. Participer au programme “H.I.T. High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program – Inclusive Leadership in Academia”

Toutes les hautes écoles universitaires suisses se sont unies pour assurer un financement pour les prochaines années au programme « H.I.T. High Potential University Leaders Identity & Skills Training Program – Inclusive Leadership in Academia ». Ce programme est une initiative de leadership ouverte aux femmes professeures de toutes les universités suisses. Il a lieu chaque année, avec des événements organisés dans différents endroits de Suisse. Ce programme unique va au-delà de l'amélioration des compétences en matière de leadership et de la facilitation des échanges entre paires en offrant aux participantes un cadre de collaboration pour relever les défis des structures organisationnelles traditionnelles et conduire un changement transformateur, en favorisant une culture académique inclusive. L'Unifr offre une place pour une de ses professeures.

Mesures

- Poursuite de la participation au programme H.I.T. jusqu'à fin 2028
- Participation au comité de pilotage

Indicateurs

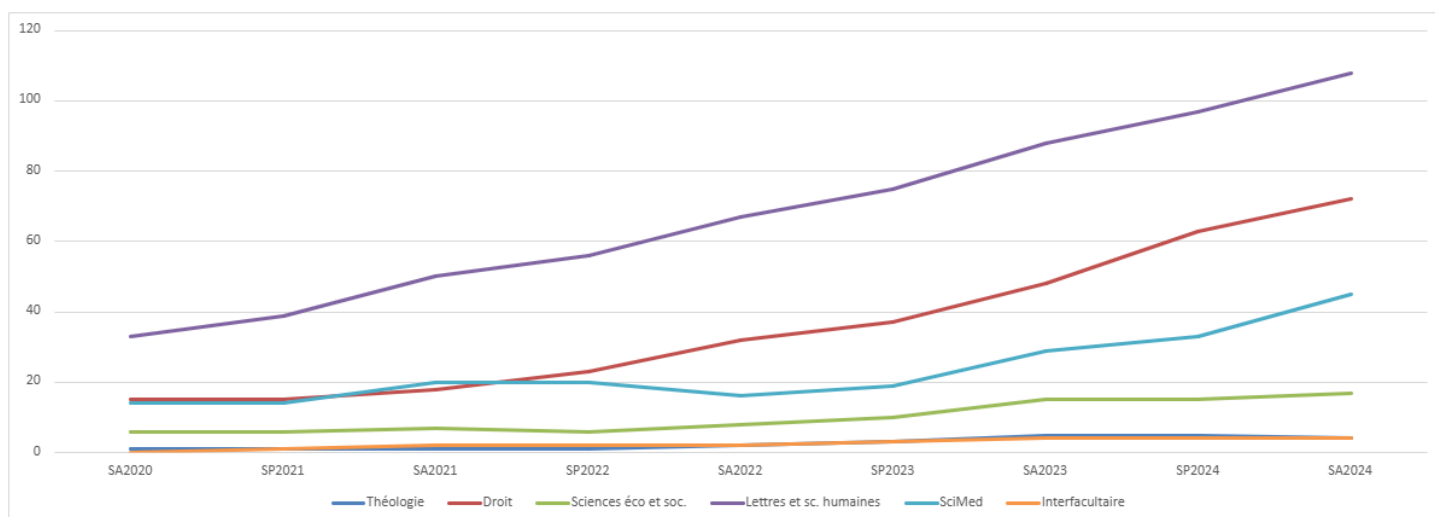
- Contribution financière de l'Unifr assurée jusqu'à fin 2028
- Une professeure participante par année

Domaine d'action 3 – Encourager l'intégration des étudiant·e·s en situation de handicap

Ce domaine d'action rassemble les initiatives visant à faciliter l'accès et le suivi des études pour les étudiant·e·s en situation de handicap, dont le projet *NeuroDiversUnis* mené dans le cadre du Programme Équité 2025-2028 de swissuniversities. Ce domaine d'action vise à garantir la continuité et la pérennité des prestations offertes par l'Université de Fribourg aux étudiant·e·s en situation de handicap.

La forte augmentation du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap observée au cours des quatre dernières années souligne l'importance de maintenir et de renforcer les services spécialisés qui leur sont destinés, mais génère également une pression opérationnelle croissante sur les services chargés du traitement des demandes de compensation des désavantages, une pression particulièrement marquée au sein de deux facultés.

Le tableau ci-dessous illustre, pour chaque faculté, l'évolution du nombre d'étudiant·e·s en situation de handicap bénéficiant de mesures de compensation entre le semestre d'automne 2020 et le semestre d'automne 2024.



Graphique 4 : Evolution du nombre d'étudiant·e·s bénéficiant de mesures de compensation des désavantages du semestre d'automne 2020 au semestre d'automne 2024 par faculté (Service EDI, Nathalie Lambert)

S'agissant des collaborateur·trice·s en situation de handicap, des échanges ont eu lieu avec le Service du personnel. Ces démarches n'ont, pour l'heure, pas donné lieu à des actions concrètes. Dans une perspective d'amélioration, un sondage sera réalisé au sein de l'Université de Fribourg afin d'identifier les besoins spécifiques du personnel et d'en établir une analyse.

Objectif 3.1. Favoriser l'inclusion des étudiant·e·s avec une neurodiversité à l'Unifr

Projet *NeuroDiversUnis*

Le projet vise à favoriser l'inclusion des étudiant·e·s avec une neurodiversité dans le contexte des hautes études en Suisse et comprend les volets suivants :

1. Particip'ation : action participative de développement d'un outil d'auto-évaluation de l'attitude à l'inclusion
2. Calm'up zones : développement de guidelines pour la création de zones de calme sensoriel ainsi que d'une Calm'up zone à l'UniBE
3. Success stories : vidéos courtes de témoignages après la fin des études
4. Self determination : développement d'un programme de coaching sur les principes de l'autodétermination
5. Mooc ND : information au personnel enseignant et administratif ainsi qu'aux pairs
6. Index des ajustements raisonnables

Institutions participantes : Université de Fribourg (leading house), Université de Genève, Université de Berne, Université de Neuchâtel, EPFL, Hochschule Luzern

Objectif 3.2. Veiller à la continuité et à l'amélioration des services dédiés aux étudiant·e·s en situation de handicap et sensibiliser la communauté universitaire

- 3.2.1. Veiller à la qualité et à l'efficacité du traitement des demandes de compensation des désavantages
- 3.2.2. Poursuivre un accompagnement attentif et adapté pour les étudiant·e·s en situation de handicap
- 3.2.3. Examiner la faisabilité de l'aménagement d'une zone calme sur le site de Pérolles
- 3.2.4. Sensibiliser la communauté universitaire, en particulier le corps enseignant, les facultés et les personnes en contact avec les étudiant·e·s

Objectif 3.3. Coordination des Directives relatives à la mise en oeuvre de mesures de compensation des désavantages à l'Unifr

- 3.3.1. Assurer les séances de coordination avec les Facultés
- 3.3.2. Consolider les échanges avec les Facultés

Objectif 3.4. Améliorer l'accessibilité des bâtiments et les équipements

- 3.4.1. Poursuivre/intensifier la collaboration avec le Service Infrastructures
- 3.4.2. Développer avec le Service Infrastructures des directives ou recommandations pour la construction et la rénovation des bâtiments tenant compte de l'accessibilité et de l'intégration des personnes en situation de handicap

Objectif 3.5. Statistiques relatives aux étudiant·e·s en situation de handicap à l'Unifr

- 3.5.1. Poursuivre la production de statistiques relatives aux étudiant·e·s en situation de handicap

Domaine d'action 4 - Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés

L'ambition du présent Plan d'action et de manière générale des mesures EDI est grande : amener une culture égalitaire et respectueuse. Si la volonté du Rectorat est importante pour mener les mesures, celles des autres instances de direction de l'Unifr, en particulier au sein des décanats de facultés, des directions de départements et d'instituts est également essentielle. Ainsi, l'EDI doit être portée comme un étendard de l'Unifr, donc également dans les manières de réfléchir, de penser les politiques et les stratégies de tout ordre, finalement à tous les niveaux, y compris la gouvernance des instances de direction. Dans un contexte de réduction de ressources budgétaires pour l'ensemble de la communauté universitaire, l'EDI n'est pas un luxe ni un choix, il s'agit d'une obligation légale qui amène donc que toutes les instances dirigeantes s'en préoccupent.

Objectif 4.1. Suivre la mise en œuvre des recommandations pour les procédures d'appel

À la suite des recommandations pour les procédures d'appel émises par le Rectorat en 2020, les facultés les ont chacune mises en œuvre à leur manière. Il n'existe aujourd'hui pas de centralisation de leurs démarches.

Mesures

- Faire un état des lieux de la mise en œuvre des recommandations et voir si une actualisation serait nécessaire, p. ex. en demandant un « règlement d'application » de la part des facultés
- Informer les décanats des facultés et les commissions d'appel des outils à disposition et faire des propositions d'utilisation

Indicateurs

- Augmentation du nombre de femmes professeures selon objectif par facultés et dans les instances de direction au sein des facultés

Objectif 4.2. Créer un groupe de travail ou une structure dédiée à l'égalité, la diversité et l'inclusion dans chaque faculté

Les thèmes EDI sont traités principalement au niveau central de l'Unifr par les actions menées par le Service EDI. Outre la Faculté des sciences et de médecine, les actions menées dans les facultés se cantonnent à des initiatives personnelles de professeur·e·s ou de certaines unités ou départements.

Mesures

- Rencontrer les décanats de chaque faculté en vue de discuter de la manière d'intégrer durablement les thématiques EDI au sein de la faculté, p. ex. un groupe d'intérêt ou un comité, au sein de chaque faculté avec reconnaissance de la faculté

Indicateurs

- Personnes membres du groupe de travail (ou autre structure) trouvées et groupe de travail reconnu par le Conseil de faculté avec rôle déterminé
- Organisation de séances et lien avec faculté

Objectif 4.3. Assurer un suivi des chiffres égalité dans les facultés ainsi que du recrutement professoral

Le tableau de bord égalité met à disposition des données concernant les facultés. Or ces données sont probablement peu connues des décanats, tout comme le suivi des données des procédures de recrutement.

Mesures

- Etablir un rapport périodique tous les 4 ans des chiffres égalité et en discuter avec chaque faculté
- Etablir un rapport périodique tous les 4 ans des données de suivi des procédures d'appel

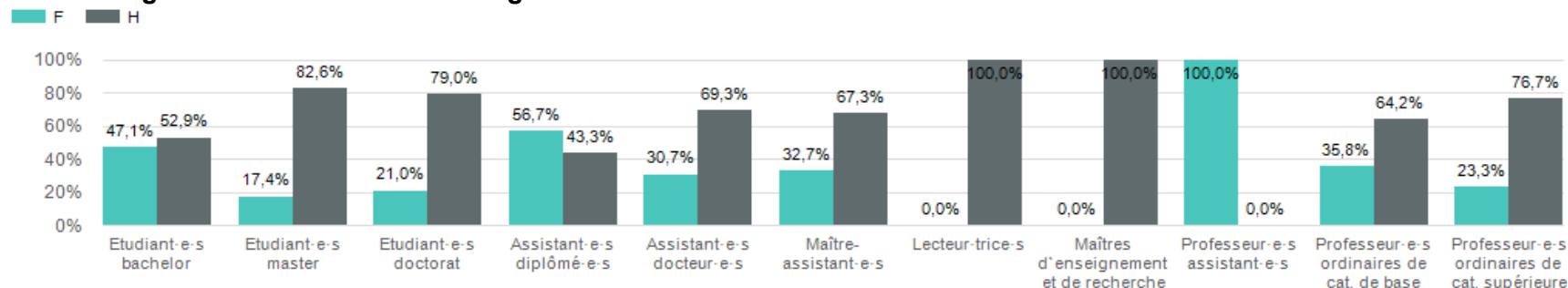
Indicateurs

- Rapport périodique sur les chiffres égalité présenté et discuté avec les facultés, voir établissement d'objectifs
- Rapport périodique sur les données de suivi des procédures d'appel présenté et discuté avec les facultés, voir établissement d'objectifs

Annexe 1 : Chiffres de chaque faculté

Les chiffres et graphiques présentés dans les pages suivantes sont issus du tableau de bord égalité, établi par le Service Solution Engineering. Ils sont basés sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2024 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2024. La seconde page représente l'évolution entre 2020 et 2024 du fameux *leaky pipeline*. Chaque faculté est présentée de manière séparée et la nouvelle Faculté des sciences de l'éducation et de formation n'en fait pas encore partie. Les chiffres de cette faculté pourront être comptabilisés depuis 2025.

Chiffres de l'égalité de la Faculté de théologie en 2024

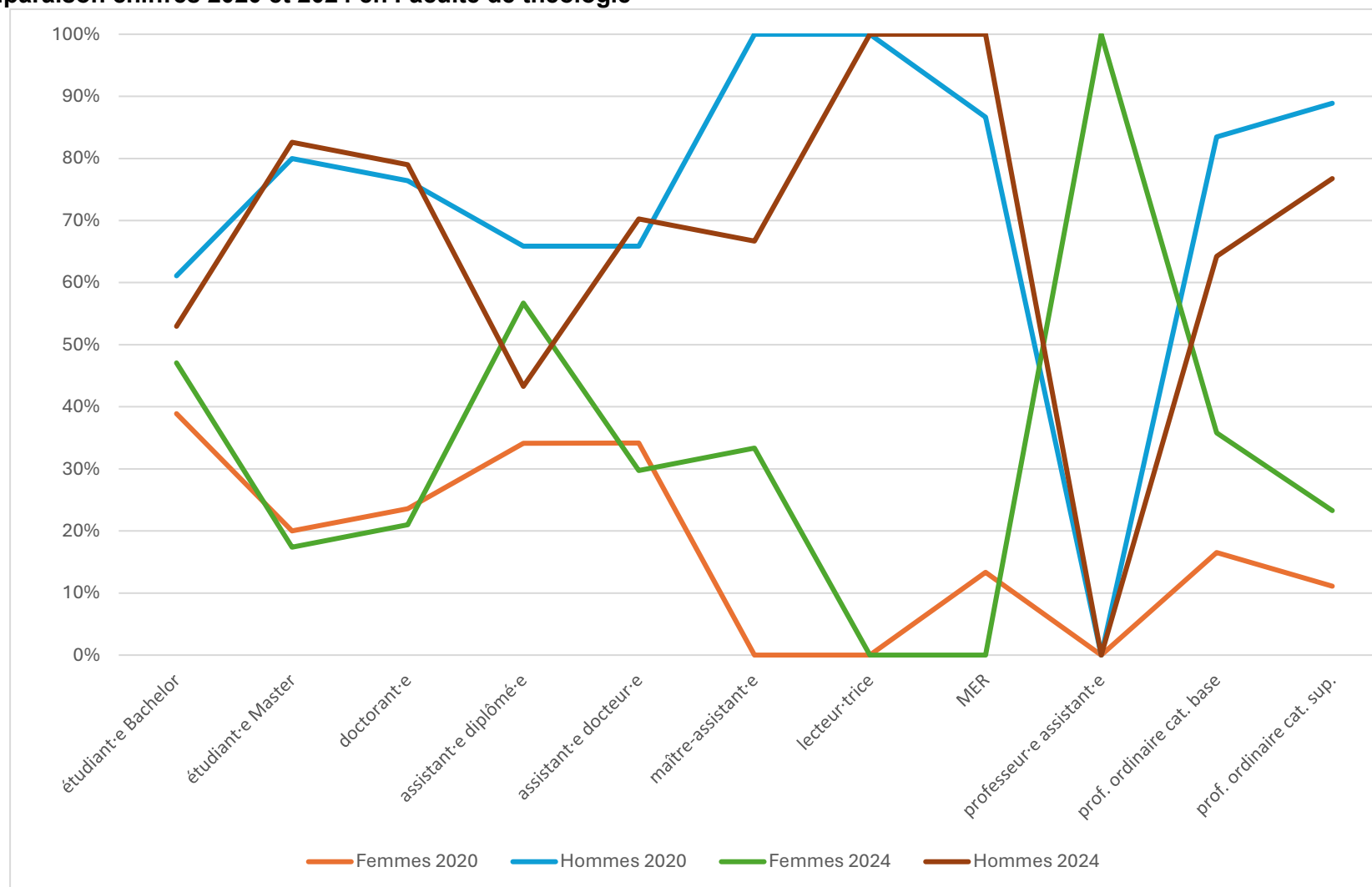


Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de théologie, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

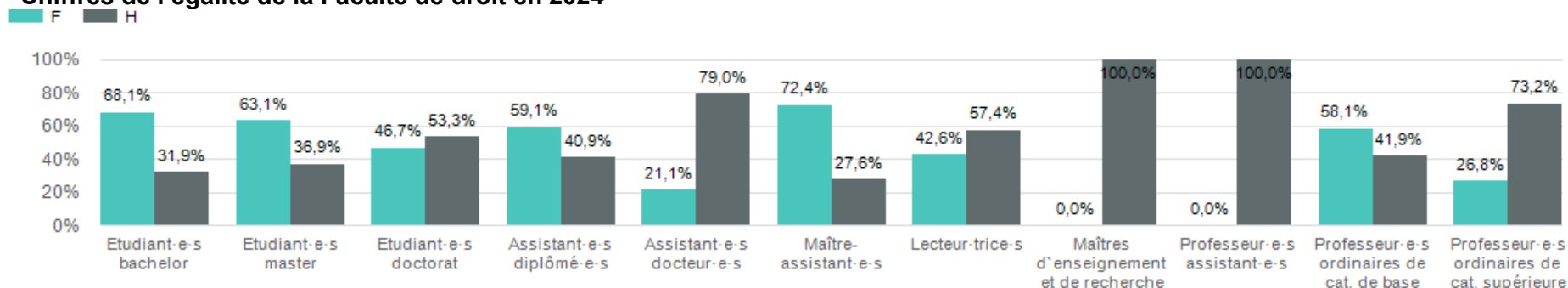
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	32	36	68
étudiant·e Master	12	57	69
doctorant·e	29	109	138
assistant·e diplômé·e	7.6	5.8	13.4
assistant·e docteur·e	1.1	2.6	3.7
maître-assistant·e	0.5	1	1.5
lecteur·trice	0	0.7	0.7
MER	0	2.4	2.4
professeur·e assistant·e	1	0	1
prof. ordinaire cat. base	3.9	7	10.9
prof. ordinaire cat. sup.	2	6.6	8.6

Tableau 1 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de théologie, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté de théologie



Chiffres de l'égalité de la Faculté de droit en 2024

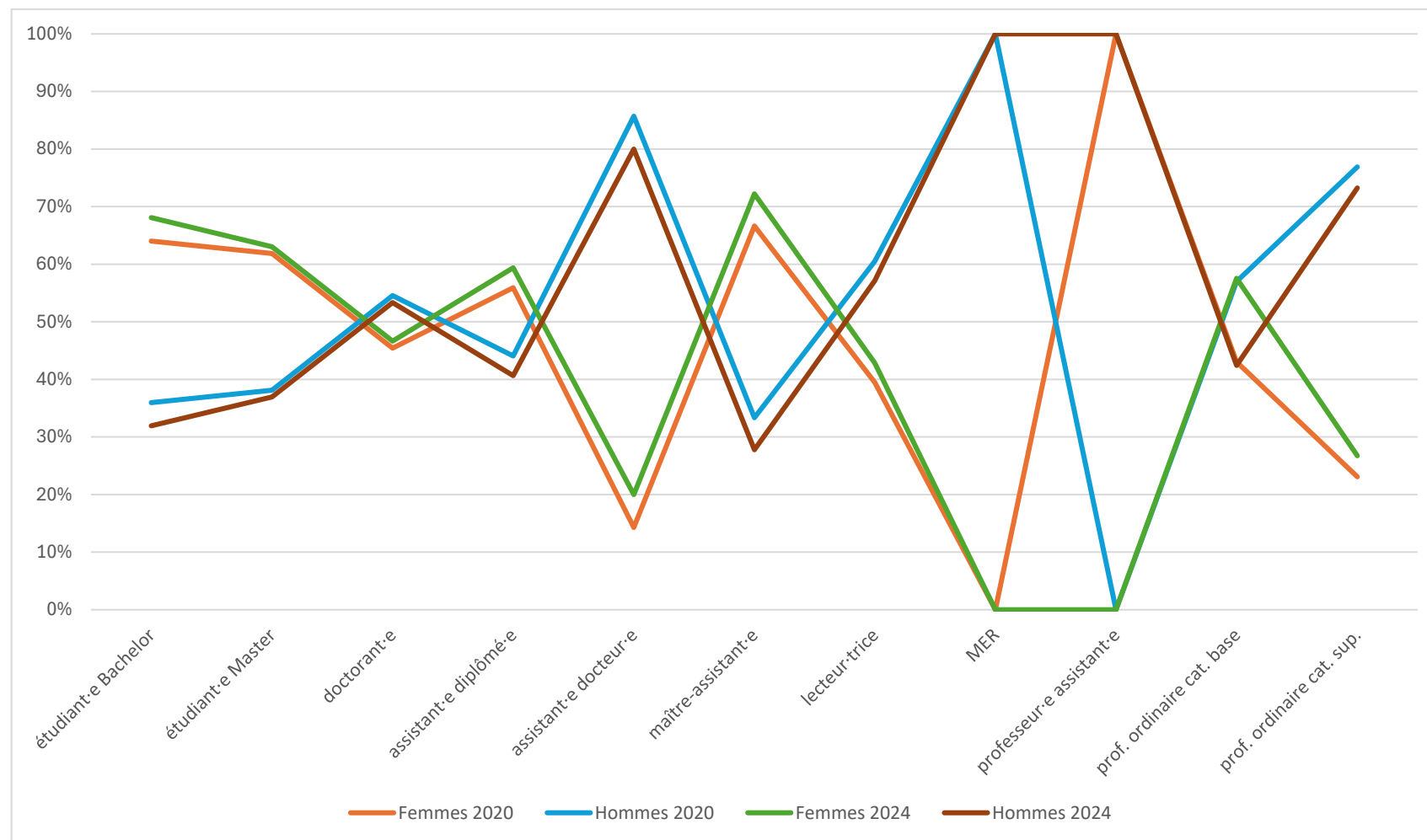


Graphique 6 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de droit, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

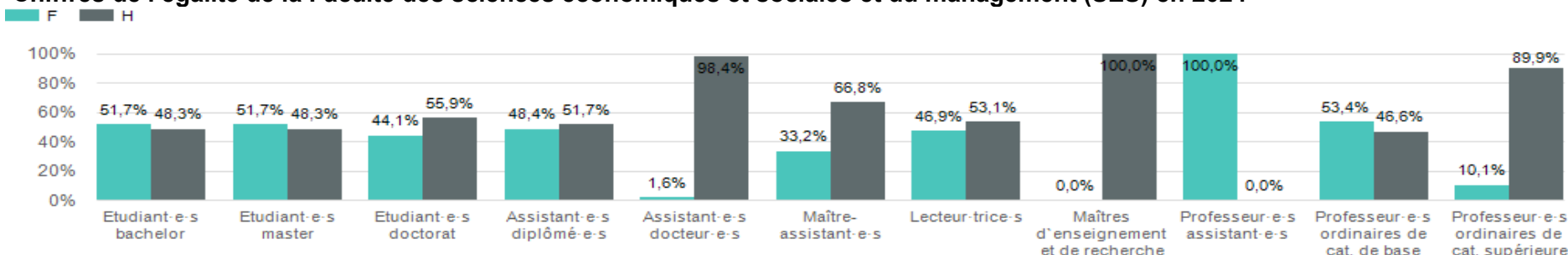
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	661	310	971
étudiant·e Master	326	191	517
doctorant·e	112	128	240
assistant·e diplômé·e	29.8	20.4	50.2
assistant·e docteur·e	0.3	1.2	1.5
maître-assistant·e	1.3	0.5	1.8
lecteur·trice	3.3	4.4	7.7
MER	0	0.5	0.5
professeur·e assistant·e	0	1	1
prof. ordinaire cat. base	3.8	2.8	6.6
prof. ordinaire cat. sup.	6.1	16.7	22.8

Tableau 2 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté de droit, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté de droit



Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales et du management (SES) en 2024

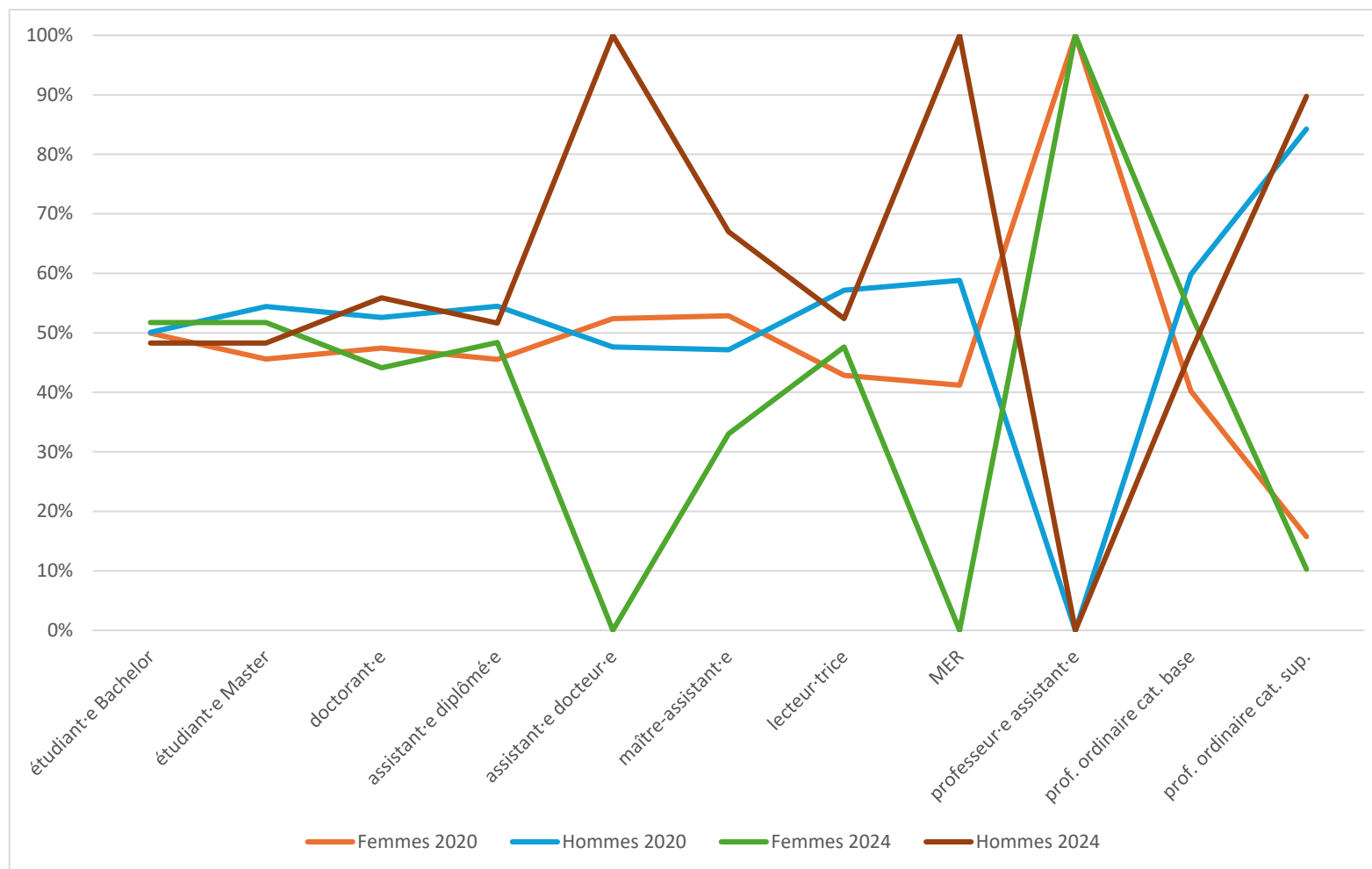


Graphique 7 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des SES, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

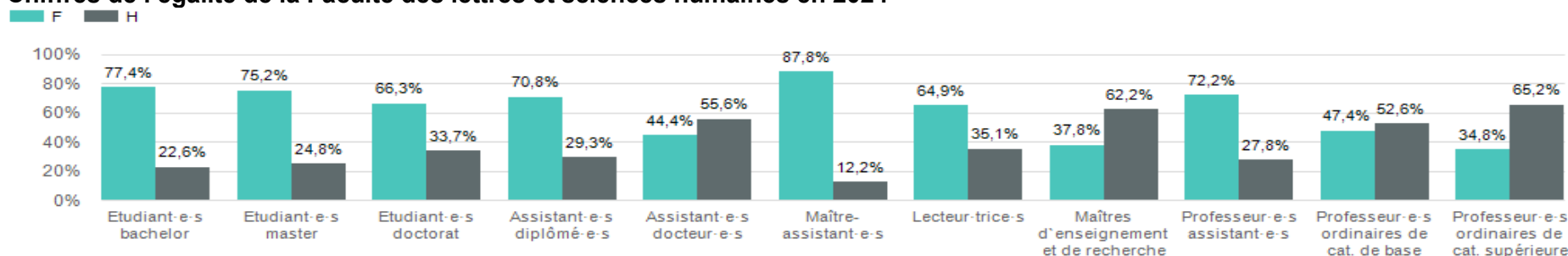
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	403	376	779
étudiant·e Master	211	197	408
doctorant·e	45	57	102
assistant·e diplômé·e	22.1	23.6	45.7
assistant·e docteur·e	0	2	2
maître-assistant·e	3.4	6.9	10.3
lecteur·trice	1	1.1	2.1
MER	0	1	1
professeur·e assistant·e	0.1	0	0.1
prof. ordinaire cat. base	5.8	5.1	10.9
prof. ordinaire cat. sup.	2.5	21.9	24.4

Tableau 3 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des SES, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des SES



Chiffres de l'égalité de la Faculté des lettres et sciences humaines en 2024

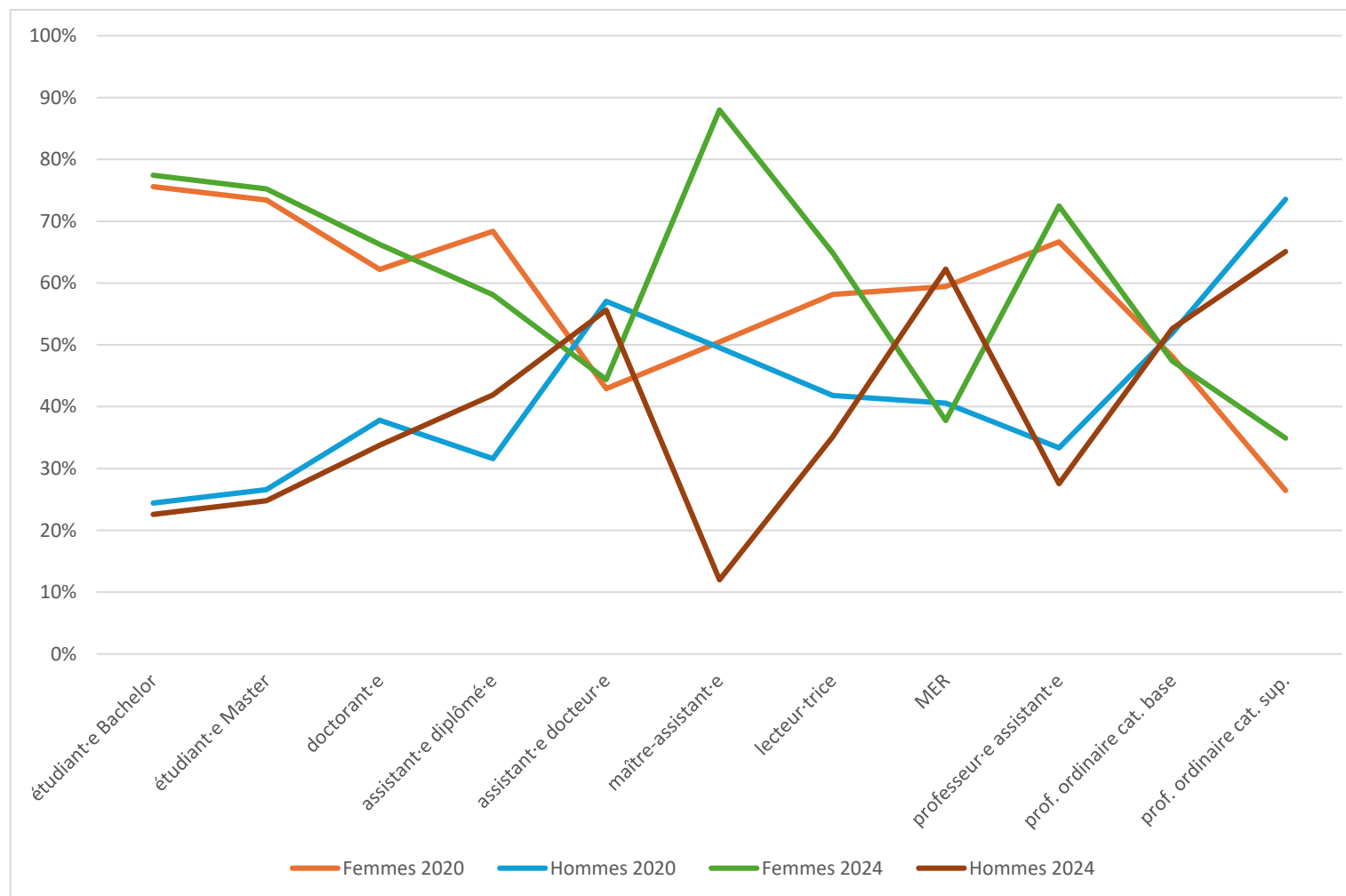


Graphique 8 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des lettres et sciences humaines (sans la Faculté des sciences de l'éducation et de la formation, cf. p.16), selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

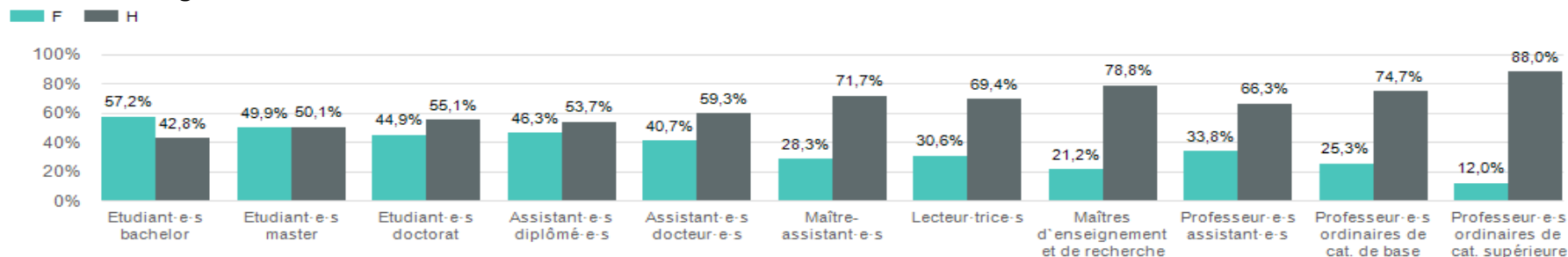
	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	1529	446	1975
étudiant·e Master	1132	373	1505
doctorant·e	273	139	412
assistant·e diplômé·e	26.9	19.4	46.3
assistant·e docteur·e	7.9	9.9	17.8
maître-assistant·e	11	1.5	12.5
lecteur·trice	24.2	13.1	37.3
MER	5.7	9.4	15.1
professeur·e assistant·e	7.1	2.7	9.8
prof. ordinaire cat. base	19	21.1	40.1
prof. ordinaire cat. sup.	13.3	24.8	38.1

Tableau 4 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des lettres, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des lettres et sciences humaines



Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences et de médecine en 2024

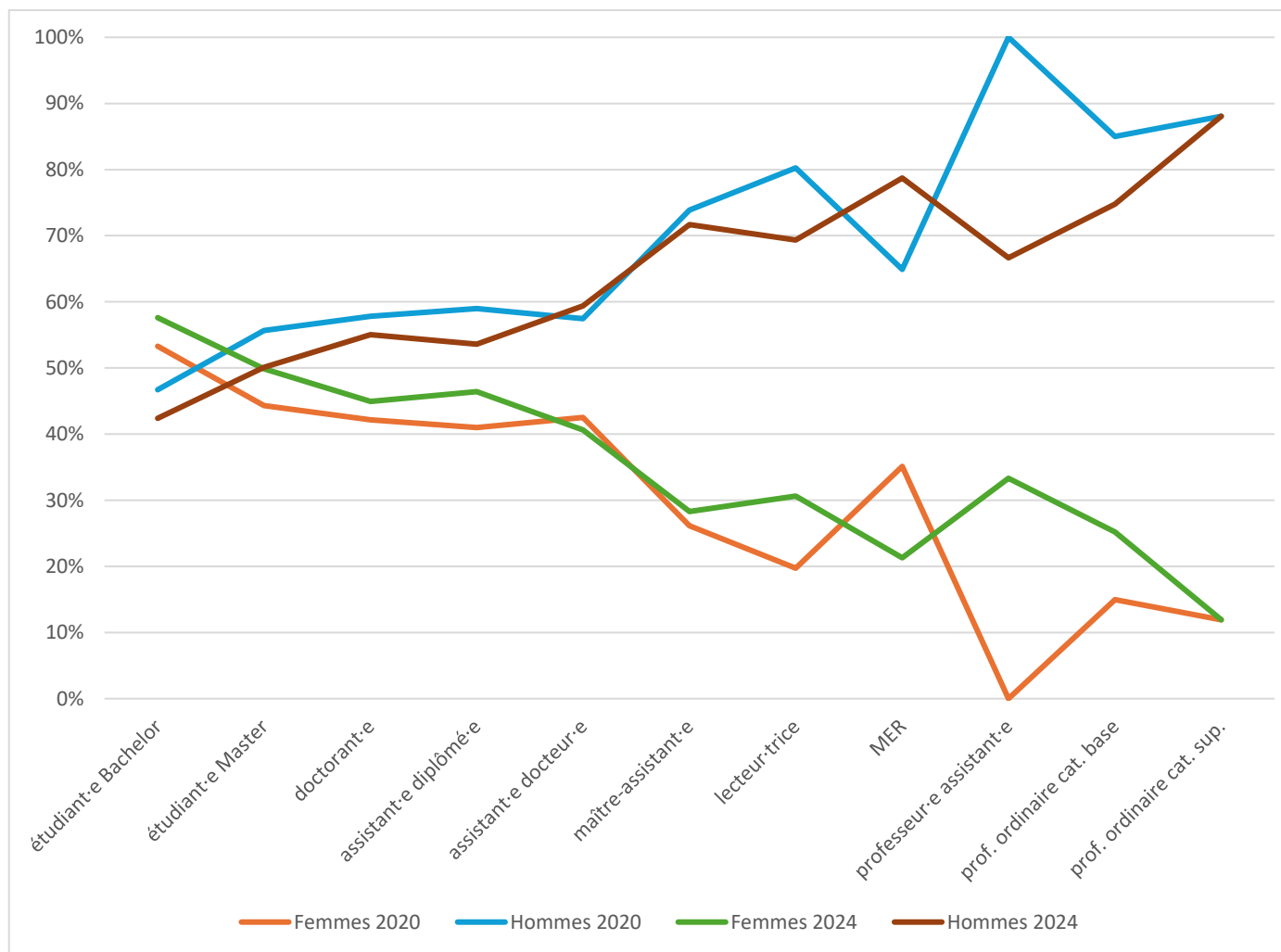


Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des sciences et de médecine, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

	Femmes	Hommes	TOTAL
étudiant·e Bachelor	757	557	1314
étudiant·e Master	227	228	455
doctorant·e	200	245	445
assistant·e diplômé·e	43.4	50.1	93.5
assistant·e docteur·e	15.8	23.1	38.9
maître-assistant·e	10.9	27.6	38.5
lecteur·trice	3.8	8.6	12.4
MER	4.6	17	21.6
professeur·e assistant·e	2.7	5.4	8.1
prof. ordinaire cat. base	8.5	25.2	33.7
prof. ordinaire cat. sup.	5	36.9	41.9

Tableau 5 : Nombre de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2024 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de la Faculté des sciences et de médecine, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2025

Comparaison chiffres 2020 et 2024 en Faculté des sciences et de médecine



Annexe 2 : Bilan du Plan d'action égalité, diversité et inclusion 2021-2024

	Responsabilité	Collaboration/soutien	Bilan : atteint / en cours / abandonné
Domaine d'action 1 : Dvpt diversité, inclusion et égalité chances			
1.1. GT égalité, diversité et inclusion	Service EDI		abandonné
1.2. Développer le Service et la Commission en intégrant diversité et inclusion	Service EDI, Commission EDI, Rectorat		atteint
1.3. Favoriser l'accès aux études unis : projet de coopération national "Sélectivité selon l'origine sociale"	Service EDI	HSG, UniBE, UniLU, UniZH (partenaires)	atteint projet First-Gen + 2025-26
1.4. Développer une culture égalité, diversité et inclusion pour toutes et tous	Service EDI	interne : Unicom projet Unis arc-en-ciel : EPFL, UniGE, UniL, UniNE	venue expo CONTINUUM abandonnée autres activités : atteint projet Unis arc-en-ciel sans financ. : atteint
1.5. Poursuivre et voir avenir Prix Genre	Service EDI, Commission EDI		révision règlement et poursuite Prix Genre : atteint
Domaine d'action 2 : Soutenir carrières des femmes			
2.1. Poursuivre le Réseau romand de mentoring pour femmes	Service EDI	EPFL, UniGE, UniL, UniNE (partenaires) FNS (soutien financier)	atteint
2.2. Poursuivre programme ateliers REGARD	Service EDI	EPFL, HES-SO, UniGE, UniL, UniNE	atteint
2.3. Participer à la séance info doctorant-e-s	Service EDI	nouv. resp. : Dir. acad.	atteint
2.4. Autres formes d'accomp.	Service EDI	Service Promotion recherche	abandonné
2.5. Participer au projet H.I.T.	Service EDI, Rectorat	responsable H.I.T. : UZH partenaires : ttes HEU suisses	atteint
2.6. Assurer la poursuite du cours "Internet&code pour les filles"	Service EDI	EPFL, HES-SO Fribourg	atteint
2.7. Participer à la Journée Futur en tous genres	Service EDI	resp. : Service Unicom	atteint
Domaine d'action 3 : Gouvernance et facultés			
3.1. Développer et assurer la mise en œuvre des recommandations sur les procédures d'appel	Service EDI	décanats Facultés	rapport rédigé, système saisie données mis sur pied : revu et atteint
3.2. Participer réflexion nationale recrut. Profs	Service EDI	responsable : HSG	abandonné
3.3. Développer procédures recrutement personnel académique et PAT sans discrimination	Service EDI	Service du personnel	abandonné
3.4. Garantir égalité, diversité et inclusion ds facultés	Service EDI	décanats Facultés	en cours
Domaine d'action 4 : Zéro discrimination			
4.1. Sensibilisation harc. sex. et participation projet national 23 mars	Service EDI	responsable : UniLU	atteint
4.2. Définir et mettre en place mesures pour améliorer conciliation	Service EDI	Service du personnel	revu et atteint : visibilité proche-aidant-e-s

Annexe 3 : Tableau récapitulatif Plan d'action 2025-2028

	Responsabilité	Collaboration/soutien	Indicateurs	Mise en œuvre			
				2025	2026	2027	2028
Domaine d'action 1 : Développer une culture égalitaire et inclusive							
1.1. Projet "Uni-Respect pour une culture organisationnelle égalitaire et respectueuse" 1.1.1. Etat des lieux 1.1.2. Mise en place d'indicateurs 1.1.3. Déploiement de mesures de prévention et sensibilisation aux discriminations 1.1.4. Mesures pour <i>First-Generation Students and academics</i>	Service EDI Rectorat	Services internes	cf. projet	X	X		
1.2. Projet "First-Gen + - Advance First-Generation Students and Academics in Swiss Higher Education" 1.2.1. Création d'un réseau d'universités partenaires 1.2.2. Développement d'un <i>First-Gen Network</i> national pour les étudiant·e·s et personnes du corps intermédiaire ainsi que publication d'une plateforme internet pour les <i>First-Generation Students</i> 1.2.3. Podcast inter-universitaire sur les First-Generation Students en vue de sensibiliser et de défendre leurs droits	Service EDI	EPFL, ETHZ, UniBE, UniGE, UniLu, UniNE, USI	cf. projet	X	X		
1.3. Inspirer et mobiliser							
1.3.1. Mettre à jour les recommandations du Rectorat sur l'utilisation de la communication inclusive, l'écriture inclusive, le langage inclusif et les images	Service EDI Rectorat	Expert·e·s Unicom Resp. comm. Facultés	•publication des recommandations •communication et activités organisées		X	X	
1.3.2. Définir un code de conduite ou une charte pour l'ensemble de la communauté universitaire	Service EDI	Vice-Rectorat RH Service du personnel	publication et communication du code de conduite, si possible dans un cadre formel, p.ex. lors de la signature du contrat de travail, voire lors de l'inscription à l'Unifr		X		
1.3.3. Sensibiliser au management inclusif	Service EDI Rectorat	Vice-Rectorat RH Service du personnel	•solutions de formation courte, à voir si distinguer selon le public et en lien avec code de conduite •activités organisées •représentation diversifiée des conférencières et conférenciers, des lauréat·e·s doctorats honoris causa et autres prix et distinctions, suivi établi par année • organisation des séances tenant compte de la conciliation vie prof·vie privée meilleure pour parents et proches-aidant·e·s		X	X	X

1.3.4. Rendre visibles les dimensions de genre et de diversité présentes dans l'enseignement et la recherche, notamment en assurant un financement pour Prix Genre	Service EDI	Service Didanum	• solution de financement pour Prix Genre trouvée • collaboration avec S. Didanum en organisant une activité ou une page internet • collaboration avec la Commission de l'enseignement et la Commission de l'assurance qualité	X	X	X	X
Domaine d'action 2 : Promouvoir les carrières des femmes							
2.1. Assurer l'avenir du <i>Réseau romand de mentoring pour femmes</i>	Service EDI	EPFL, UniGE, UniL, UniNE (partenaires) FNS (soutien financier)	• rencontres ayant lieu, rapports intermédiaire et final publiés, bonne satisfaction des mentees • solution pour 14ème édition 2027-2028 trouvée avec partenaires • convention de coopération signée avec partenaires	X	X	X	X
2.2. Assurer l'avenir et le développement de REGARD	Service EDI	EPFL, HES-SO, UniGE, UniL, UniNE	• conventions de coopération et collaboration signées avec partenaires • ateliers ayant lieu et bonne satisfaction des participant-e-s	X	X	X	X
2.3. Mettre en évidence les parcours de femmes inspirantes et établir une liste d'expertes	Service EDI	Réseau femmes professeures Service Unicom	• liste d'expertes publiée • articles publiés d'au moins 2 femmes inspirantes par année	X	X	X	X
2.4. Assurer la poursuite du cours "Internet&code pour les filles" avec un accès à toutes les jeunes filles	Service EDI Rectorat	EPFL, HES-SO Fribourg	• source de financement pérenne trouvée pour 2 ans au moins • cours ayant lieu	X	X	X	X
2.5. Participer à la Journée Futur en tous genres	Service EDI	responsable journée du Service Unicom	• atelier du Service EDI donné et bonne satisfaction participant-e-s • bonne collaboration avec S.Unicom	X	X	X	X
2.6. Participer au programme "H.I.T. High Potential University Leaders Identity	Service EDI, Rectorat	responsable H.I.T. de l'UZH partenaires : ttes HEU suisses	• contribution financière de l'Unifr assurée jusqu'à fin 2028 • 1 professeure participante par année	X	X	X	X

Domaine d'action 3 : Encourager l'intégration des étudiant-e-s en situation de handicap							
3.1 Favoriser l'inclusion des étudiant-e-s avec une neurodiversité à l'Unifr Projet NeuroDiversUnis 3.1.1. Particip'action : action participative de développement d'un outil d'auto-évaluation de l'attitude à l'inclusion 3.1.2. Calm'up zones : développement de guidelines pour la création de zones de calme sensoriel ainsi que d'une Calm'up zone à l'UniBE 3.1.3. Success stories : vidéos courtes de témoignages après la fin des études 3.1.4. Self détermination : développement d'un programme de coaching sur les principe de l'autodétermination 3.1.5. Mooc ND : information au personnel enseignant et administratif ainsi qu'aux pairs 3.1.6. Index des ajustements raisonnables	Service EDI	EPFL, UniBE, UniGE, UniNE, HSLuzern	cf. projet	X	X		
3.2. Veiller à la continuité et à l'amélioration des services dédiés aux étudiant-e-s en situation de handicap et sensibiliser la communauté universitaire							
3.2.1. Veiller à la qualité et à l'efficacité du traitement des demandes de compensation des désavantages	Service EDI, décanats Facultés		priorisation des demandes/traitement rapide des demandes/mise en place des aménagements	X	X	X	X
3.2.2. Poursuivre un accompagnement attentif et adapté pour les étudiant-e-s en situation de handicap	Service EDI, Facultés		accompagnement personnalisé	X	X	X	X
3.2.3. Examiner la faisabilité de l'aménagement d'une zone calme sur le site de Pérolles	Service EDI	Service Infrastructures	discussion, décision		X	X	
3.2.4. Sensibiliser la communauté universitaire, en particulier le corps enseignant, les facultés et les personnes de contact avec les étudiant-e-s	Service EDI		communication		X	X	
3.3. Coordination des Directives relatives à la mise en œuvre de mesure de compensation des désavantages à l'Unifr							
3.3.1 Assurer les séances de coordination avec les Facultés	Service EDI		tenue des séances	X	X	X	X
3.3.2. Consolider les échanges avec les Facultés	Service EDI	décanats Facultés	collaboration soutenue	X	X	X	X
3.4. Améliorer l'accessibilité des bâtiments et les équipements							
3.4.1. Poursuivre/intensifier la collaboration avec le Service Infrastructures	Service EDI	Service Infrastructures	• constructions sans obstacles • dispositifs d'aide pour les personnes malentendantes et malvoyantes	X	X	X	X
3.4.2. Développer avec le Service Infrastructures des directives ou recommandations pour la construction et la rénovation des bâtiments en tenant compte de l'accessibilité et de l'intégration des personnes en situation de handicap	Service EDI	Service Infrastructures	publication de directives/ recommandations		X	X	X
3.5. Statistiques relatives aux étudiant-e-s en situation de handicap à l'Unifr							
3.5.1. Poursuivre la production de statistiques relatives aux étudiant-e-s en situation de handicap	Service EDI		production des statistiques	X	X	X	X

Domaine d'action 4 : Prendre en compte l'EDI dans la gouvernance du Rectorat, des directions et des facultés							
4.1. Suivre la mise en œuvre des recommandations pour les procédures d'appel	Service EDI	décanats Facultés	•augmentation du nombre de femmes professeurs selon objectif par faculté et dans les instances de direction au sein des facultés		X	X	X
4.2. Créer un groupe de travail ou une structure dédiée à l'égalité, la diversité et l'inclusion dans chaque faculté	Service EDI	décanats Facultés	•personnes membres du groupe de travail trouvées et GT reconnu par le Conseil de faculté avec rôle déterminé •organisation de séances et lien avec faculté		X	X	
4.3. Assurer un suivi des chiffres égalité dans les facultés ainsi que du recrutement professoral	Service EDI	décanats Facultés Service Solution Engineering	•rapport périodique sur les chiffres égalité •rapport périodique des données de suivi des procédures d'appel				X

Rapport sur les procédures d'appel des postes de professeur·e·s à l'Université de Fribourg pour la période 2020-2023

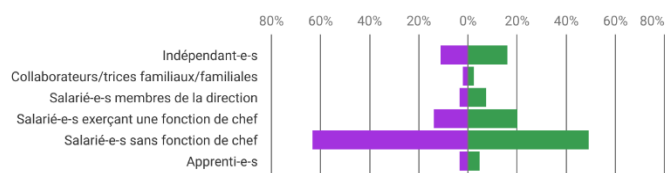
CONTEXTE	2
PRÉSENTATIONS STATISTIQUES PAR FACULTÉ	3
FACULTÉ DE DROIT	3
FACULTÉ DE THÉOLOGIE	6
FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES	9
FACULTÉ DES SCIENCES ET DE MÉDECINE	13
SECTION DES SCIENCES	13
SECTION DE MÉDECINE	16
FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU MANAGEMENT	18
BILAN ET PERSPECTIVES	22

Contexte

Ce rapport s'inscrit dans la continuité du bilan établi pour la période 2015-2019 rédigé par le Service égalité, diversité et inclusion (EDI) de l'Université de Fribourg. Il a pour objectif de chiffrer et dresser le bilan de l'évolution de la place des femmes dans les procédures d'appel des postes de professeur·e-s et de proposer des pistes pour améliorer la répartition genrée actuelle, toujours en défaveur des femmes sur le marché de l'emploi suisse.

Situation dans la profession, en 2023

■ Femmes ■ Hommes



État des données: 05.07.2024

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

gr-f-20.04.02.06.01-cc
© OFS 2024

Femmes dans des positions dirigeantes

Pourcentage de femmes dans la population salariée de 15 ans et plus

— Salariées membres de la direction ou exerçant une fonction de chef — Membres de la direction
— Exerçant une fonction de chef

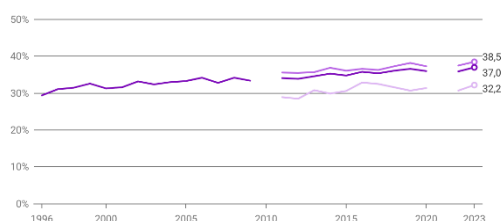


Figure 1 Répartition genrée selon les professions en Suisse en 2023 (OFS) et pourcentage de femmes dans des postes de cadre en Suisse en 2023 (OFS).

En 2023, les femmes occupent environ un tiers des postes à responsabilité sur le marché du travail suisse¹ et cette proportion tombe à 29% dans les HEU², avec des disparités importantes selon les facultés (Figure 1).

À l'Université de Fribourg, les femmes représentent 39% des postes de professeur·e-s ordinaires de base et seulement 19.6% des postes de professeur·e-s ordinaires de catégorie supérieure. Elles constituent cependant 69.4% des postes de professeur·e-s assistant·e-s, un statut au bénéfice de contrats à durée déterminée. D'importantes variations sont également visibles entre les différentes facultés de l'institution (Figure 2).

¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/situation-profession.html>

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/personnel-institutions-formation/degre-tertiaire-hautes-ecoles/universitaires.html>

Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes
parmi les différentes fonctions du personnel académique

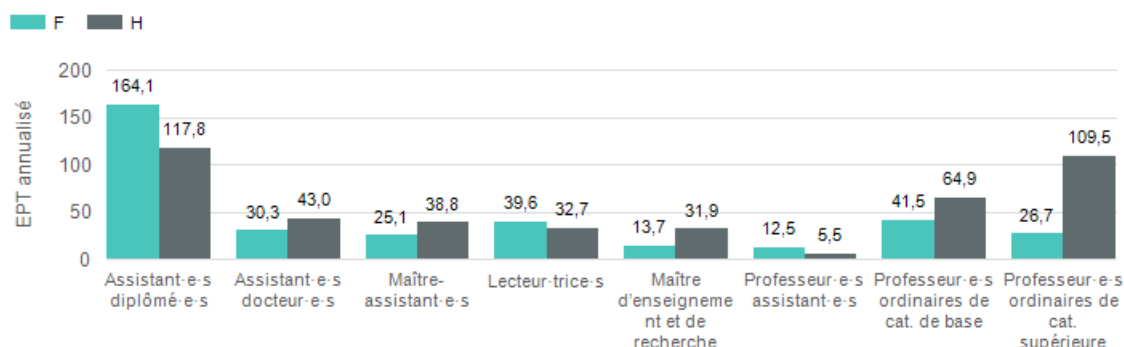


Figure 2. Répartition genrée par postes à l'Université de Fribourg en 2023, ©DIT-SE Tableau de bord Égalité.

Les données présentées ci-dessous sont issues d'un questionnaire sous un format *LimeSurvey* mis à disposition des différentes facultés et rempli par ces dernières (voir annexe 1 : questionnaire). Les éventuels désistements en cours de procédure ne sont pas comptabilisés dans les statistiques exposées.

Présentations statistiques par faculté

Les paragraphes suivants se limiteront au commentaire des données présentées sous la forme de visualisation graphique. Les conclusions à tirer de ces résultats ainsi que de potentielles solutions seront développées à l'issue de l'analyse.

Faculté de droit

Entre 2020 et 2023, la Faculté de droit a mis au concours deux postes de professeur-e-s ordinaires en 2022.

Un total de 17 candidatures a été reçu pour ces deux postes, dont six de femmes (voir Figure 3). Deux candidates ont été invitées à une donner une leçon probatoire, contre onze hommes. Finalement, la place de *primo loco* a été attribuée dans les deux cas à un homme, alors que deux hommes ont été classés *secundo loco* et une femme *tertio loco*. Pour l'un des poste, quatre femmes ont postulé contre cinq hommes. Une femme et deux hommes ont été invités pour une leçon probatoire et les deux candidats se sont placés respectivement *primo* et *secundo loco*, alors que la place du *tertio loco* n'a pas été

attribuée. Quant à l'autre procédure, les candidatures se sont réparties entre deux femmes et six hommes, pour une femme et trois hommes conviés à une leçon probatoire, avec un résultat de deux hommes en *primo* et *secundo loco* et une femme en *tertio loco*.

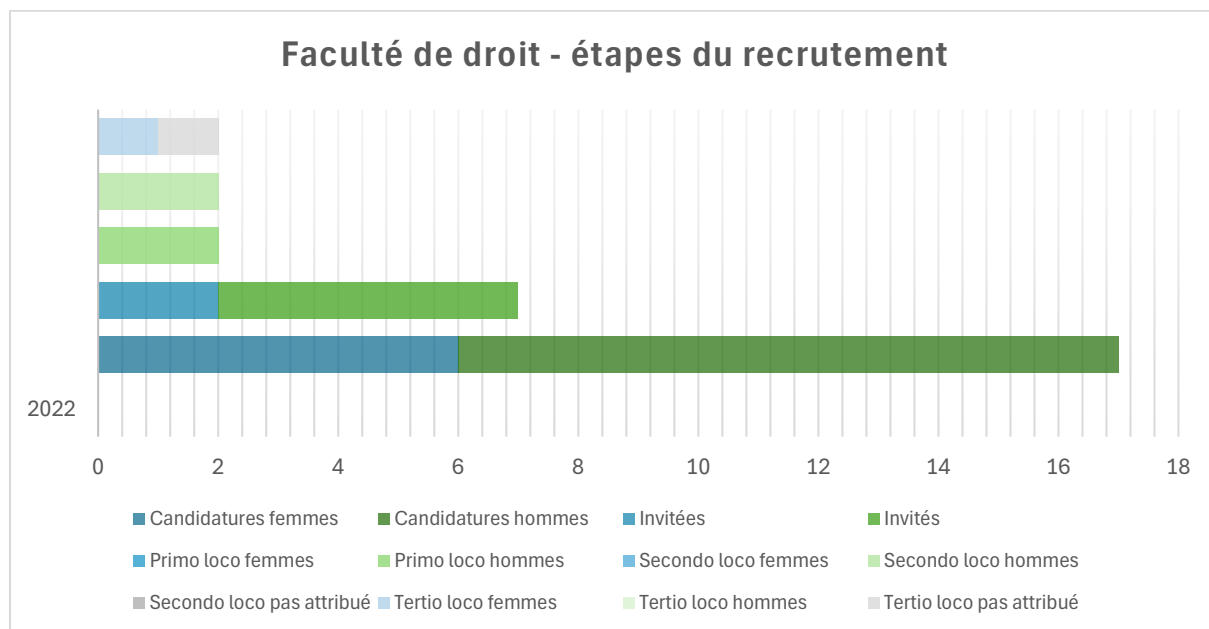


Figure 3 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Faculté de droit entre 2020 et 2023.

Le pourcentage de candidatures masculines est plus élevé que celui des femmes (64% contre 35%, Figure 4). Le taux de sélection des hommes à une leçon probatoire est également plus élevé que celui des femmes, puisque le taux de sélection des hommes est de 109% contre 80% pour les femmes³, signifiant ainsi que les hommes ont plus de chances d'être sélectionnés pour la seconde étape du recrutement que les femmes proportionnellement au nombre de candidatures respectives. En sus de cette surreprésentation masculine lors de la sélection des invité·e·s, le pourcentage d'hommes monte en flèche lors de la sélection du *primo loco*, avec 100% d'hommes classés à cette place.

³ Calcul du taux de sélection : $\text{taux de sélection} = \frac{\% \text{ invité·e·s}}{\% \text{ candidatures}} \times 100$ et $\frac{\% \text{ primo loco}}{\% \text{ invité·e·s}} \times 100$.

Les pourcentages ont été utilisés dans cette formule plutôt que le nombre d'occurrences, afin mettre en lumière les baïs ou tendances spécifiques.

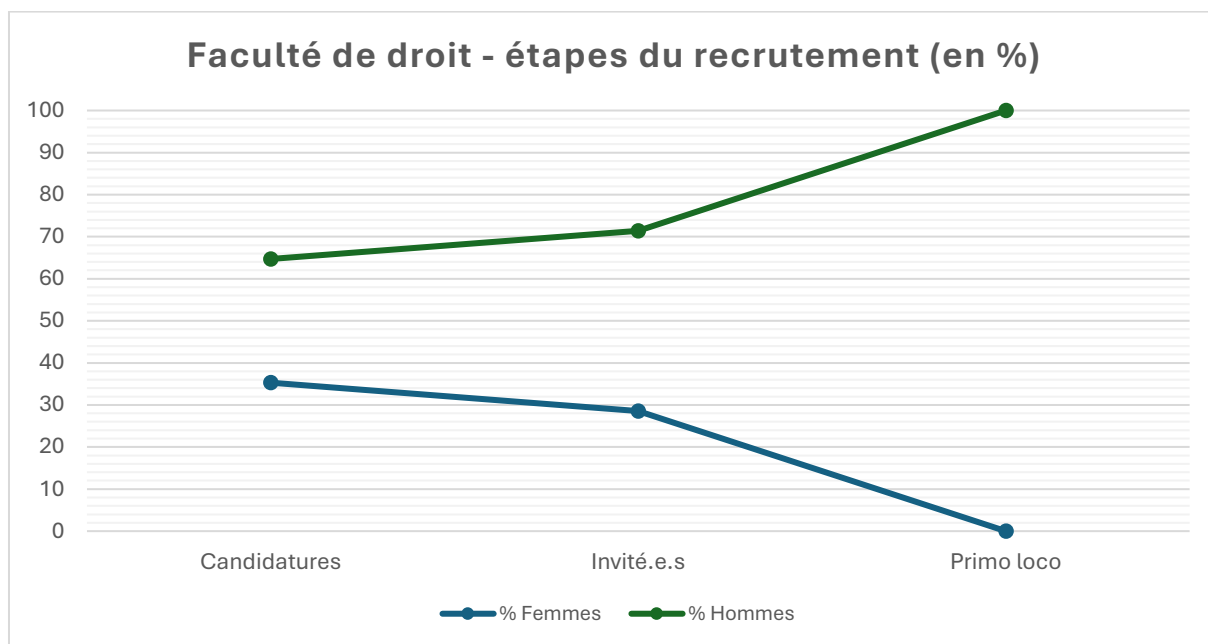


Figure 4 Ratio genré des procédures de recrutement pour la Faculté de droit entre 2020 et 2023.

Les deux commissions qui se sont réunies pour les postes concernés ont présenté des compositions identiques (Figure 5). Elles montrent une parité parfaite entre femmes et hommes, avec à chaque fois trois représentant·e·s. Toutefois, les sièges des professeur·e·s – le corps le plus influent de la commission, avec quatre voix – sont majoritairement occupés par des hommes (un professeur externe et deux professeurs de l'Université de Fribourg). La voix de l'unique professeure est complétée par deux représentantes des corps étudiantin et intermédiaire. Ainsi, les professeurs sont surreprésentés dans les commissions par rapport à leur place dans le corps professoral de la faculté (Figure 6), alors que les sièges réservés aux étudiant·e·s et collaborateur·trice·s sont eux exclusivement occupés par des femmes, pourtant minoritaires dans leurs corps respectifs.

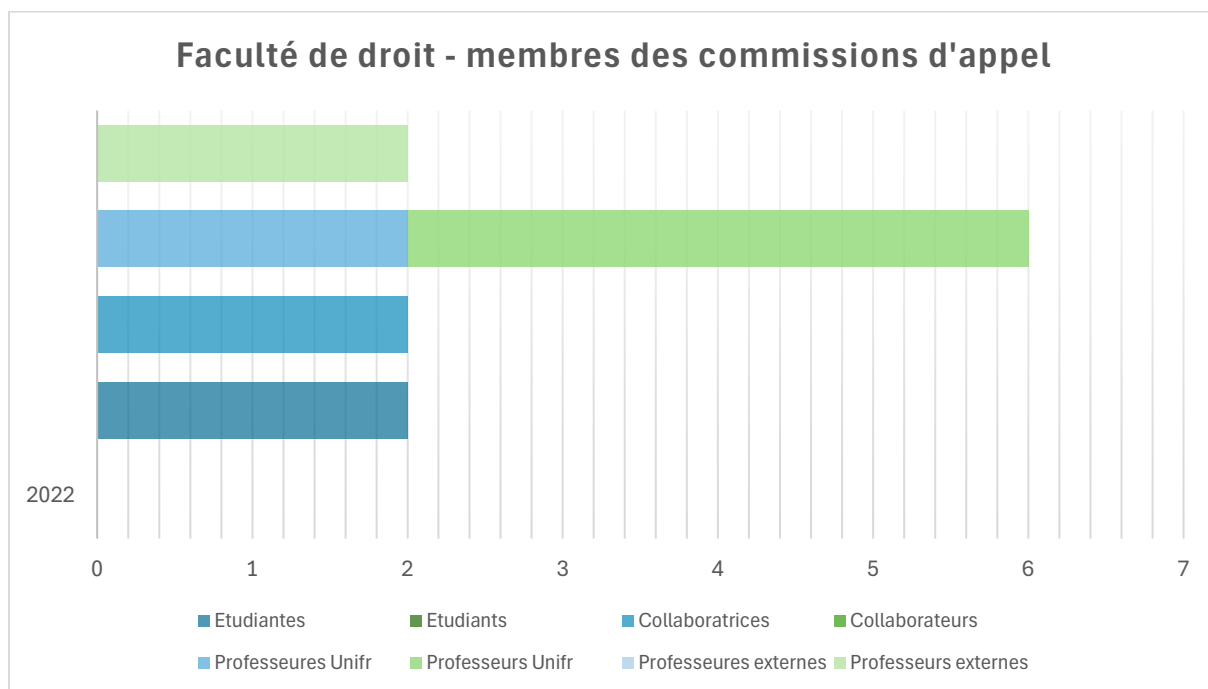


Figure 5 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Faculté de droit entre 2020 et 2023.

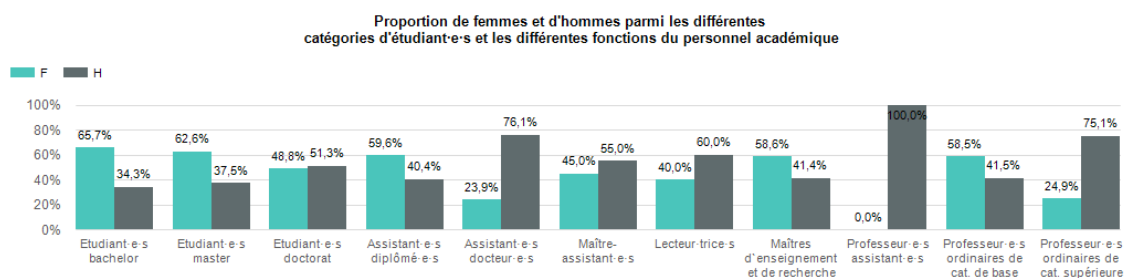


Figure 6 Répartition genrée par fonctions pour la Faculté de droit en 2023, ©DIT-SE Tableau de bord Égalité.

Faculté de théologie

La Faculté de théologie a mis au concours huit postes de professeur·e-s ordinaires, dont une procédure en science de la foi et des religions, philosophie, qui n'a pas abouti (2023). Pour ces postes, 16 candidatures féminines et 50 masculines ont été reçues (Figure 7). Sept femmes ont été conviées pour une leçon probatoire contre 21 hommes, pour un résultat d'une femme en position de *primo loco* contre sept hommes (un de ces candidats n'a pas été nommé au poste de professeur à l'issue du classement). A l'exception de certains postes (deux en 2021 et un en 2023) où aucune femme n'a postulé, les candidatures féminines ont toujours été minoritaires.

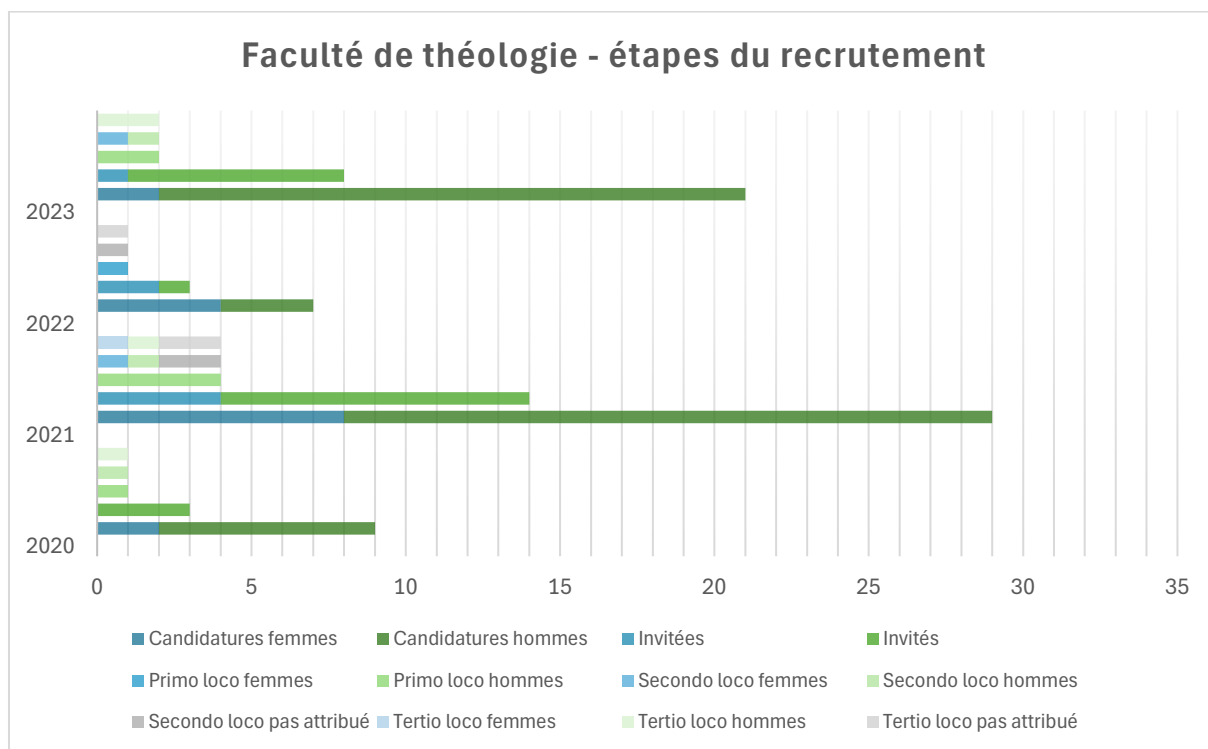


Figure 7 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Faculté de théologie entre 2020 et 2023.

Le pourcentage de candidatures masculines est plus élevé que celles des femmes (Figure 8), mais le taux de sélection pour l'invitation à une leçon probatoire est presque identique pour les deux genres : les femmes sont sélectionnées à un taux légèrement supérieur à leur proportion parmi les candidatures (104%), alors que les hommes sont invités proportionnellement (100%). Les candidatures féminines sont ainsi plus sélectionnées ou ont une meilleure réussite que celles des hommes. Un net déséquilibre se marque au niveau des *primi loco*, où les hommes ont plus de 80% de chances d'être sélectionnés, contre 12.5% des femmes.

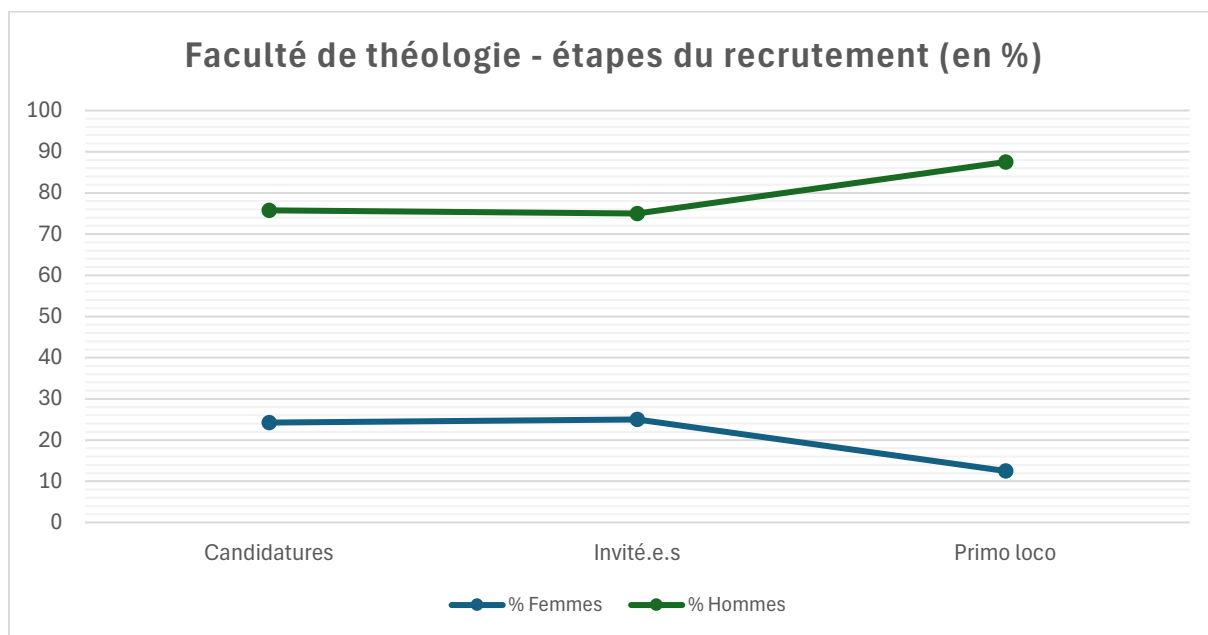


Figure 8 Ratio genré des procédures de recrutement pour la Faculté de théologie entre 2020 et 2023.

Au sein des huit commissions qui se sont réunies pour les postes mis au concours entre 2020 et 2023, les hommes occupent 73% des sièges, avec peu de variations entre les différentes commissions (Figure 9). Les sièges de professeur·e·s sont majoritairement occupés par des hommes (75%), en particulier pour les professeur·e·s internes (77%). Les sièges des étudiant·e·s sont occupés à 81% par des étudiants, un pourcentage plus élevé que celui des étudiants au sein de la faculté (Figure 10). Le même constat s'applique à toutes les catégories : les hommes sont surreprésentés à tous les postes dans une proportion qui dépasse celle des répartitions genrées de la faculté.

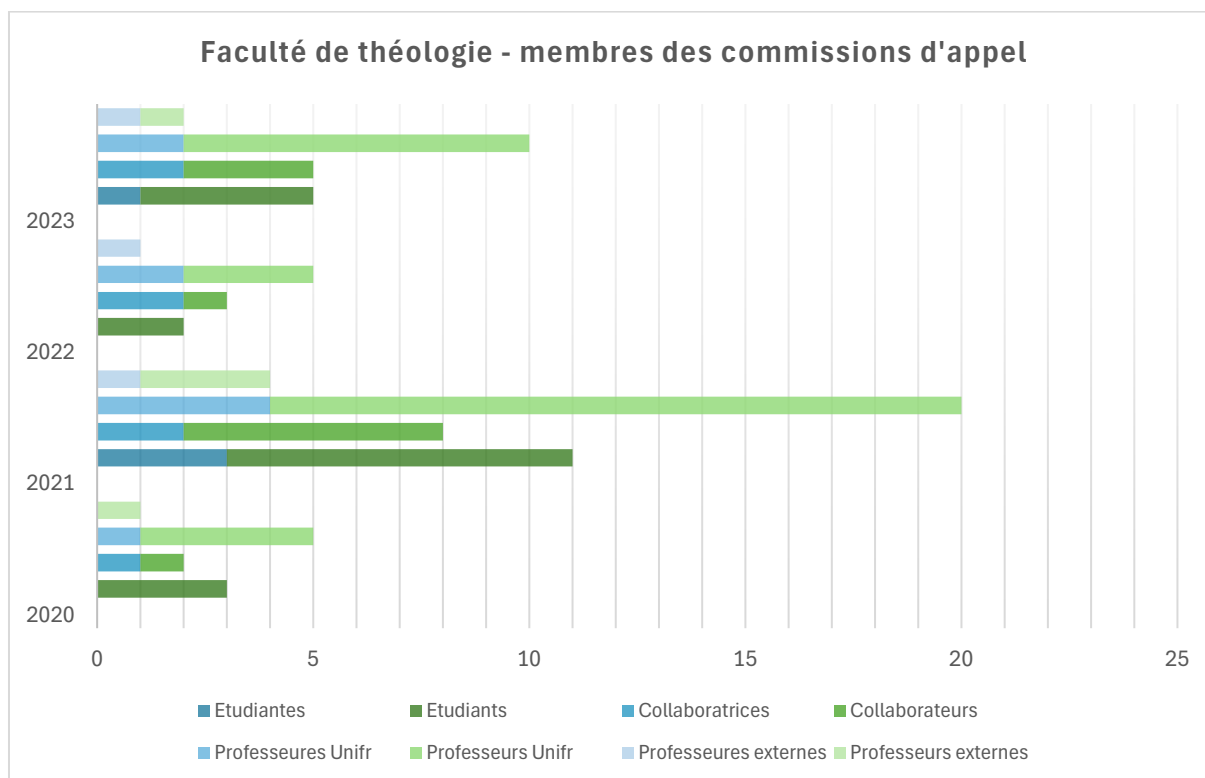


Figure 9 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Faculté de théologie entre 2020 et 2023.

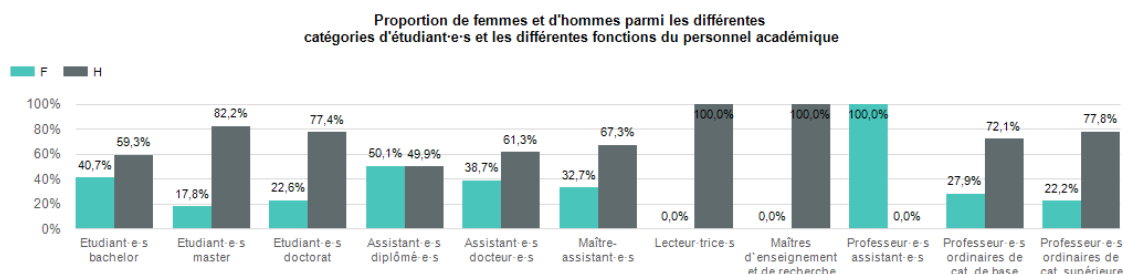


Figure 10 . Répartition genrée par fonctions pour la Faculté de théologie en 2023, ©DIT-SE Tableau de bord Égalité.

Faculté des lettres et des sciences humaines

Durant la période observée, la Faculté des lettres et des sciences humaines a nommé 20 professeur·e·s, dont un·e professeur·e assistant·e. Pour ces 20 postes, 700 candidatures ont été reçues (323 de femmes, 377 d'hommes, Figure 11). 56 femmes ont été invitées à une leçon probatoire contre 46 hommes. La place de *primo loco* a été attribuée onze fois à des femmes et neuf fois à des hommes ; le *secundo loco* se répartit entre huit femmes et onze hommes (une fois non attribué) ; quant au *tertio loco*, six femmes et un homme ont été classés à cette place (sept fois non attribué). Les données se répartissent de la façon suivante : en 2020, quatre postes ont été mis au concours, avec comme résultats

trois nominations de femmes (dont une professeure assistante) et un homme. Quatre postes ont également été mis au concours l'année suivante (2021), cette fois avec le résultat inverse : trois hommes engagés contre une femme. En 2022, sur les sept postes mis au concours, quatre femmes ont été nommées contre trois hommes. Pour terminer, sur les cinq offres d'emploi de 2023, trois femmes et deux hommes ont été engagés.

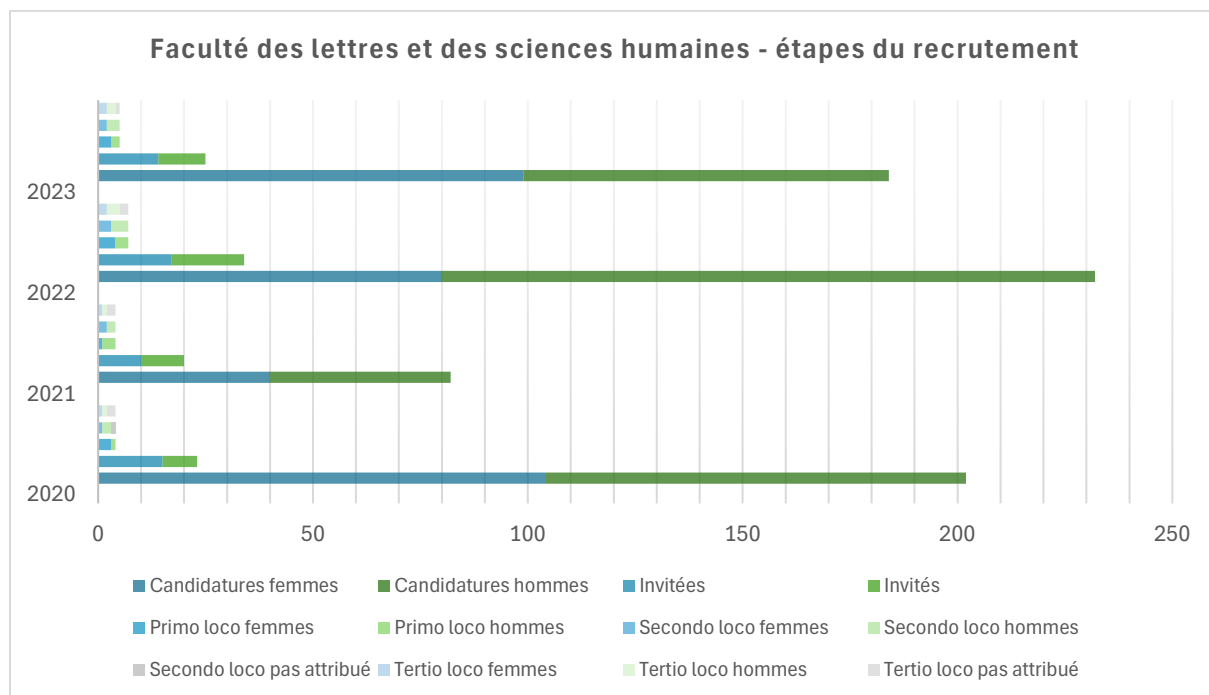


Figure 11 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Faculté des lettres et des sciences humaines entre 2020 et 2023.

Si les candidatures masculines sont plus nombreuses que celles des femmes, le taux de sélection pour l'invitation à une leçon probatoire pour les femmes est bien plus élevé que pour les hommes (119% pour les femmes contre 83% pour les hommes). Les femmes ont ainsi plus de chances d'être invitées une fois les candidatures soumises (Figure 12). Lors du classement final, le taux de sélection est comparable entre les femmes et les hommes (100%), témoignant ainsi une proportion parfaitement équilibrée entre la proportion d'invitées et d'invités et les chances d'obtenir le poste (55% d'invitées et 55% de *primo loco* femmes contre 45% d'invités et 45% de *primo loco* hommes).

La synthèse des résultats des quatre années observées pourrait démontrer une volonté de mise en valeur des candidatures féminines, en tout cas dans les premières étapes du recrutement, ce bilan est à nuancer lorsque l'on prend les résultats année après année. En effet, si 2020 pouvait s'inscrire dans une politique de favoritisation des femmes (quatre

professeures pour un professeur), l'année 2021 présente le résultat inverse. Le bilan est plus équilibré les deux années suivantes (2022-2023), mais ne permet pas de conclure à une réelle politique d'engagement de chercheuses au sein de la Faculté des lettres et sciences humaines.

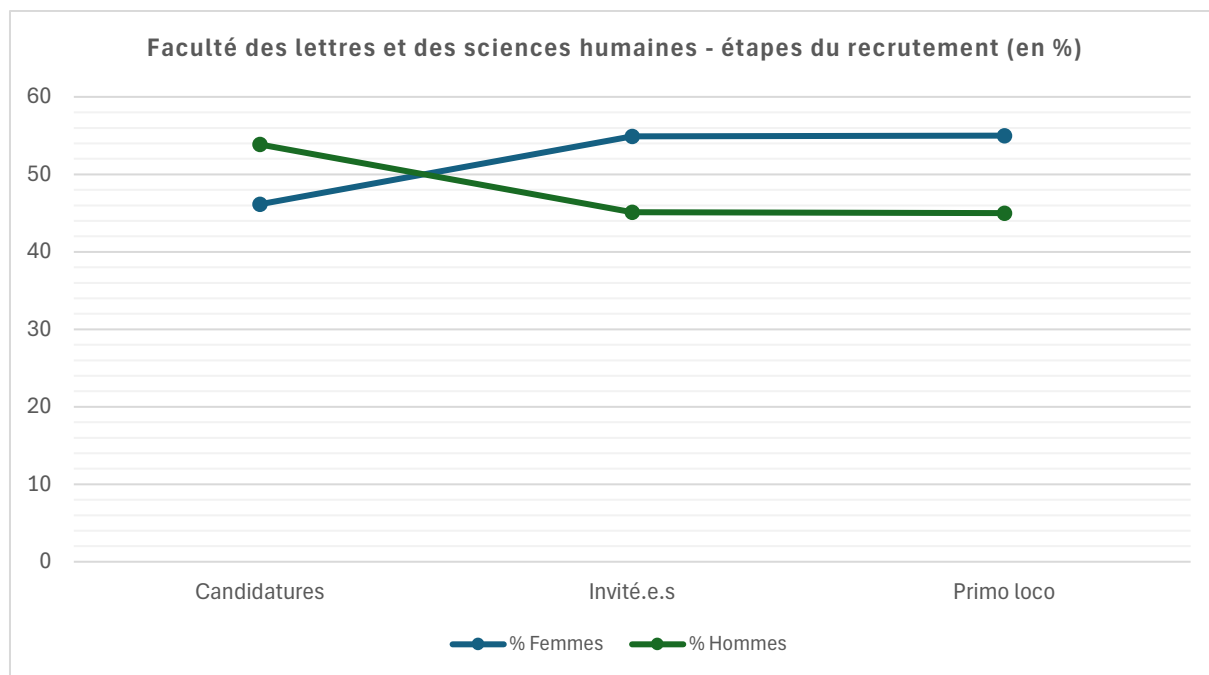


Figure 12 Ratio genré des procédures de recrutement pour la Faculté des lettres et des sciences humaines entre 2020 et 2023.

Les différentes commissions d'appel qui se sont tenues entre 2020 et 2023 ont réuni 152 femmes et 131 hommes (Figure 13). Le corps étudiantin a été représenté à 71,7% par des étudiantes, un pourcentage qui se rapproche de la composition de la cohorte d'étudiant·e·s de la faculté, fréquentée à 73% par des femmes en 2023 (Figure 14). Le corps intermédiaire, constitué en majorité de chercheuses, a quant à lui eu autant de représentantes que de représentants (27 collaboratrices et 27 collaborateurs), une proportion qui surreprésente les hommes. Une majorité de professeurs de l'Université de Fribourg ont siégé dans ces commissions (74 professeurs internes contre 64 professeures internes), mais dans une proportion moindre par rapport à leur taux d'occupation des postes (en particulier pour les postes de professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure, occupés à 70% par des hommes). Pour terminer, la faculté a dans 60,5% des cas fait appel à des femmes pour les expertises externes.

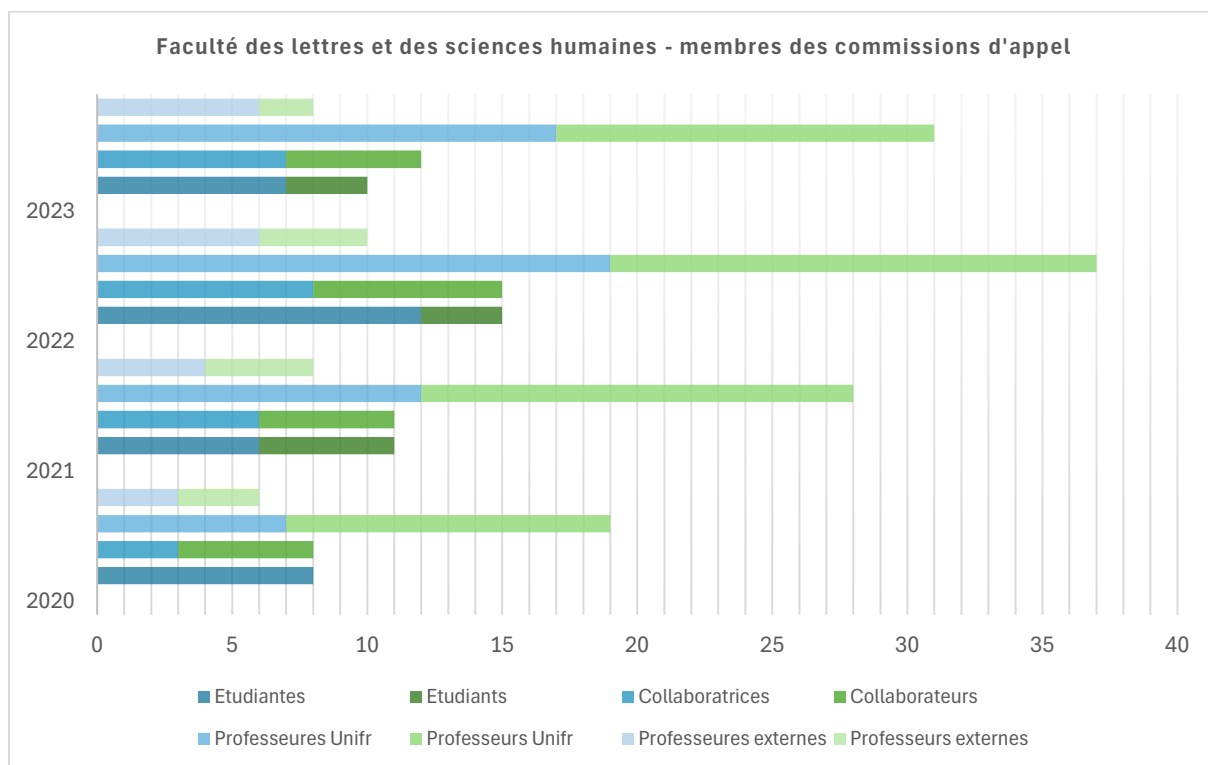


Figure 13 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Faculté des lettres et des sciences humaines entre 2020 et 2023.

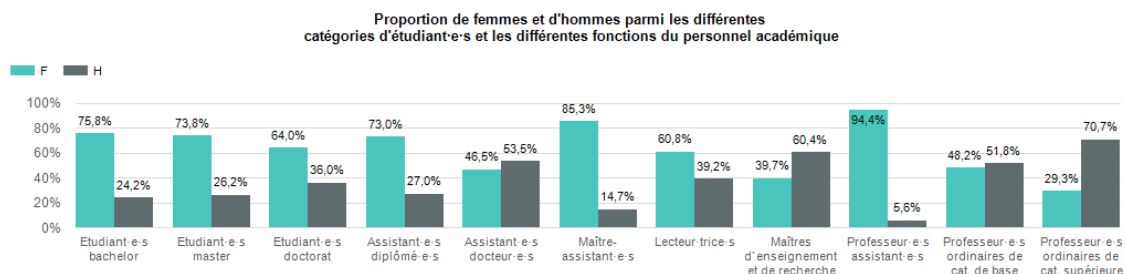


Figure 14 Répartition genrée par fonctions pour la Faculté des lettres et des sciences humaines en 2023, ©DIT-SE
Tableau de bord Égalité.

Faculté des sciences et de médecine

La Faculté des sciences et de médecine est divisée en deux sections distinctes, dont les résultats seront présentés ici séparément.

Section des sciences

Entre 2020 et 2023, la Section des sciences de la Faculté des sciences et de médecine a engagé cinq professeur·e-s ordinaires et un professeur assistant (Figure 15). Lors de ces mises au concours, 108 candidatures féminines et 286 masculines ont été reçues. Douze femmes ont été conviées à des leçons probatoires, contre 23 hommes. Ces derniers se sont classés à quatre reprises comme *primo loco*, trois fois en tant que *secundo loco* et une fois en *tertio loco*. Les femmes quant à elles ont été deux fois *primo loco*, deux fois *secundo loco* et quatre fois *tertio loco*. La moitié des engagements se sont déroulés en 2020 (trois postes), deux en 2021 et un seul en 2022 (professeur·e assistant·e). Il n'y a pas eu de nouveau poste en 2023.

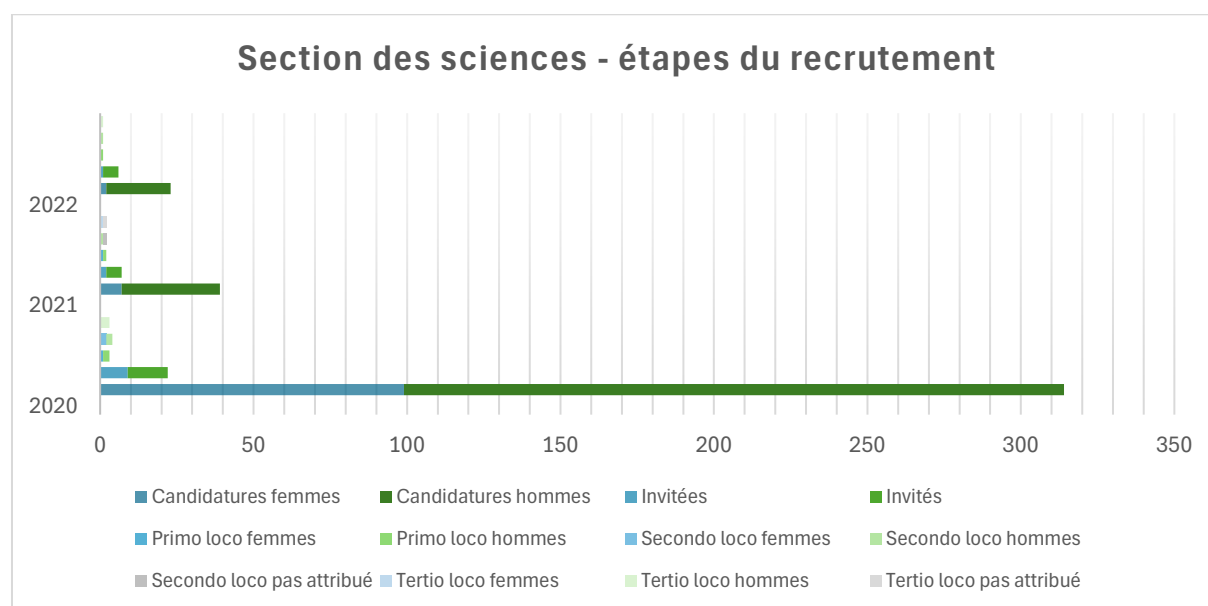


Figure 15 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Section des sciences de la Faculté des sciences et de médecine entre 2020 et 2023.

Les candidatures féminines constituent 29% des postulations, contre 71% d'hommes (Figure 16). Le taux de sélection de femmes conviées à une leçon probatoire est supérieur à leur proportion parmi les candidatures, avec un score de 117%, tandis que le taux de sélection des hommes invités s'élève à 93%.

À l'issue des leçons probatoires, le taux de sélection des femmes est de 98%, car elles représentent 34% des invitées et 33% des *primi loco*. Les hommes quant à eux ont légèrement plus de chance d'être classés *primi loco* (101%), signifiant ainsi qu'ils sont sélectionnés à un taux légèrement supérieur à la proportion d'invités (66% des candidats invités à une leçon probatoire et 66% des conférenciers classés *primi loco*). En résumé, malgré une sous-représentation des femmes dans les candidatures (29%), les femmes bénéficient de meilleures chances d'être invitées pour une leçon probatoire que les hommes. Elles sont cependant de nouveau légèrement sous-représentées parmi les *primi loco*.

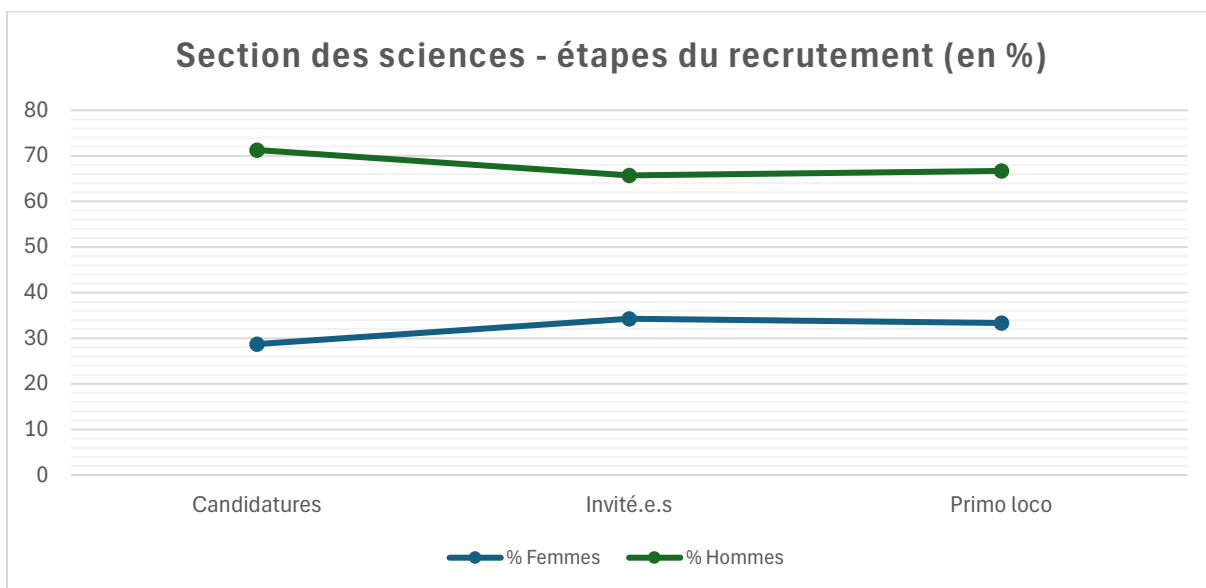


Figure 16 Ratio genré des procédures de recrutement de la Section des sciences de la Faculté des sciences et de médecine entre 2020 et 2023.

Les différentes commissions d'appel pour les six postes repourvus entre 2020 et 2022 (pas de poste en 2023) ont été composées à 79% d'hommes (Figure 17). Le corps étudiant en particulier a été représenté dans 80% des cas par des étudiants, alors que les étudiantes constituent 47% de l'effectif. Une parité peut être observée pour les représentant·e-s du corps intermédiaire, avec six collaboratrices et six collaborateurs répartis équitablement au fil des années et des commissions. Les professeurs internes ont participé aux commissions dans 88% des cas et la section a fait appel à 14 professeurs externes (74%) et cinq professeurs externes (26%).

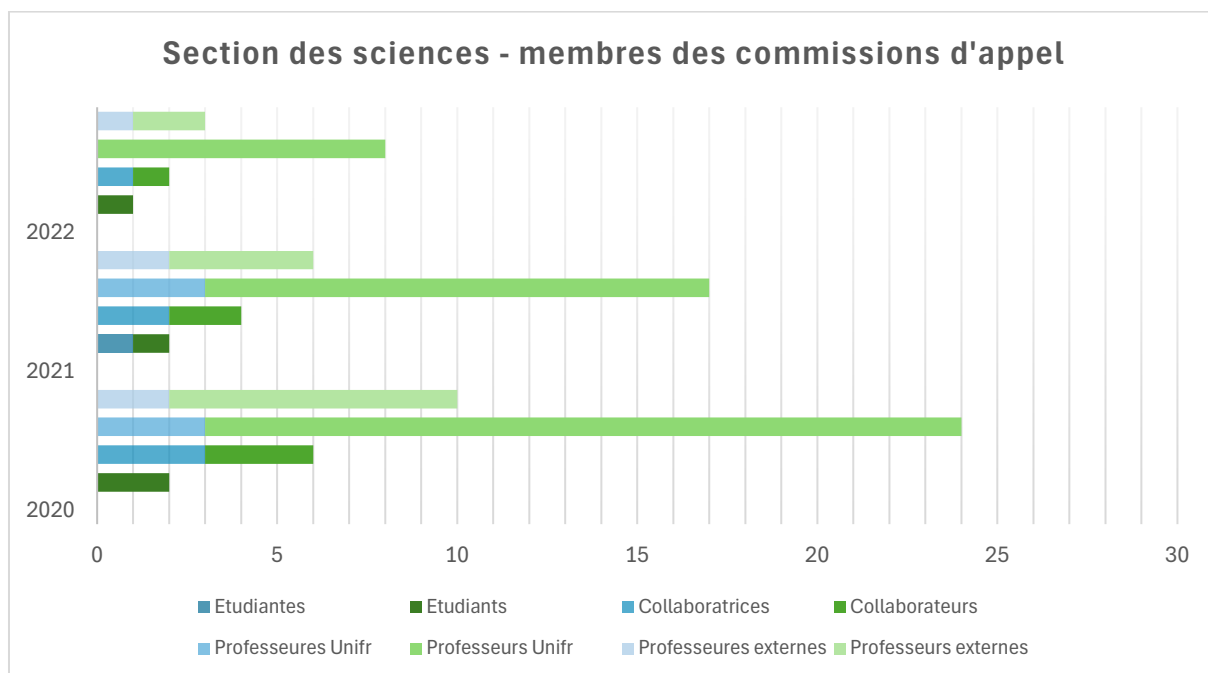


Figure 17 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Section des sciences de la Faculté de sciences et médecine entre 2020 et 2023.

Section de médecine

La section de médecine a engagé entre 2020 et 2023 huit nouvelles et nouveaux professeur·e-s ordinaires, dont six entre 2021 et 2022 (Figure 18). Les dossiers féminins ont constitué 24% des candidatures reçues et les femmes représentent 35% des invité·e-s à une leçon probatoire. Quatre femmes se sont classées *primo loco*, un chiffre identique que pour les hommes. Les hommes se sont placés dans cinq cas en *secundo loco*, alors qu'une seule femme a été positionnée à cette place (non attribué dans deux cas.) Quant au *tertio loco*, deux hommes et une femme ont obtenu ce classement, pour cinq non-attributions.

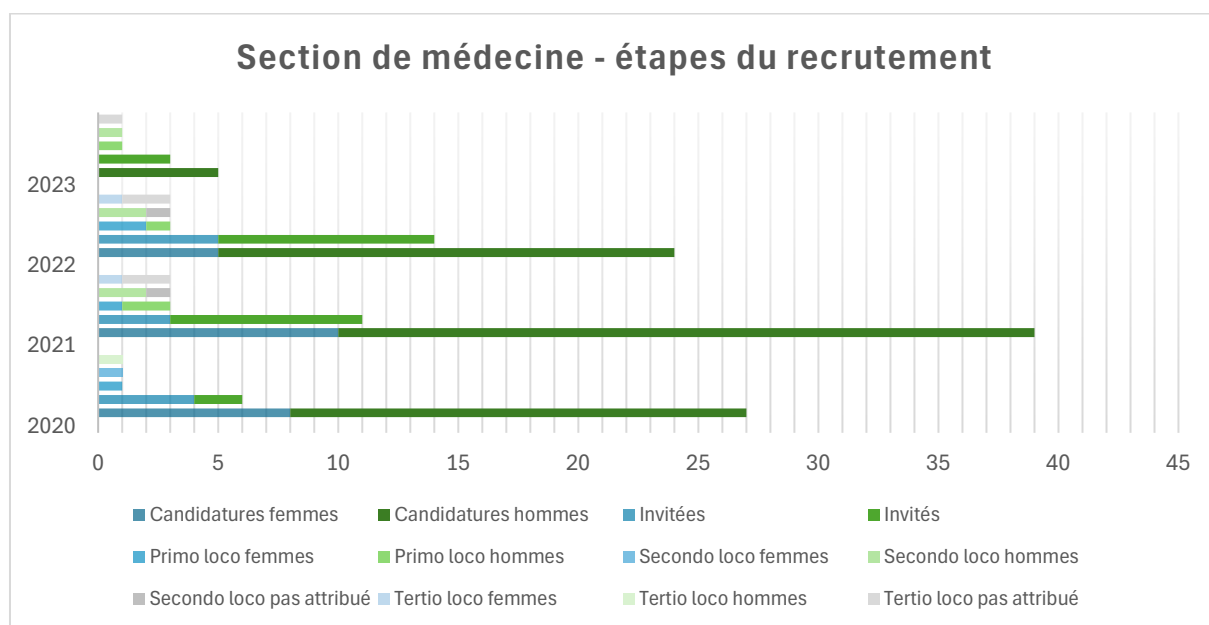


Figure 18 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Section de médecine de la Faculté des sciences et de médecine entre 2020 et 2023.

Un déséquilibre marqué peut être constaté entre les candidatures féminines (24%) et les candidatures masculines (76%). Cet écart s'amenuise nettement à l'étape des invitations, où 35% de femmes ont été conviées sur les 34 invité·e-s (Figure 19). Les candidates et candidats se sont placés à égalité au rang de *primo loco*, avec autant de nominations de professeurs que de professeurs. Une femme s'est classée *secundo loco* contre cinq hommes (deux non attribués) et une femme et deux hommes ont été sélectionnés comme *tertio loco* (cinq non attribués).

Si le pourcentage de candidatures féminines aux différents postes est bien en deçà de celles des hommes, leur taux de sélection à une leçon probatoire est bien plus élevé que celui des hommes (145% contre 85%). Le même constat s'applique à l'étape du

classement, avec une forte propension de femmes classées à ce rang par rapport aux hommes (taux de sélection de 142% pour les femmes et 76% pour les hommes). Ainsi, les femmes, bien qu'elles soient moins nombreuses à postuler, ont plus de chances d'être sélectionnées lors des étapes de recrutement que les hommes, jusqu'à arriver à une parité parfaite dans le nombre de personnes recrutées (quatre femmes et quatre hommes). Un score qui se rapproche de la répartition entre étudiantes et étudiants au sein de la section (66% d'étudiantes en 2023).

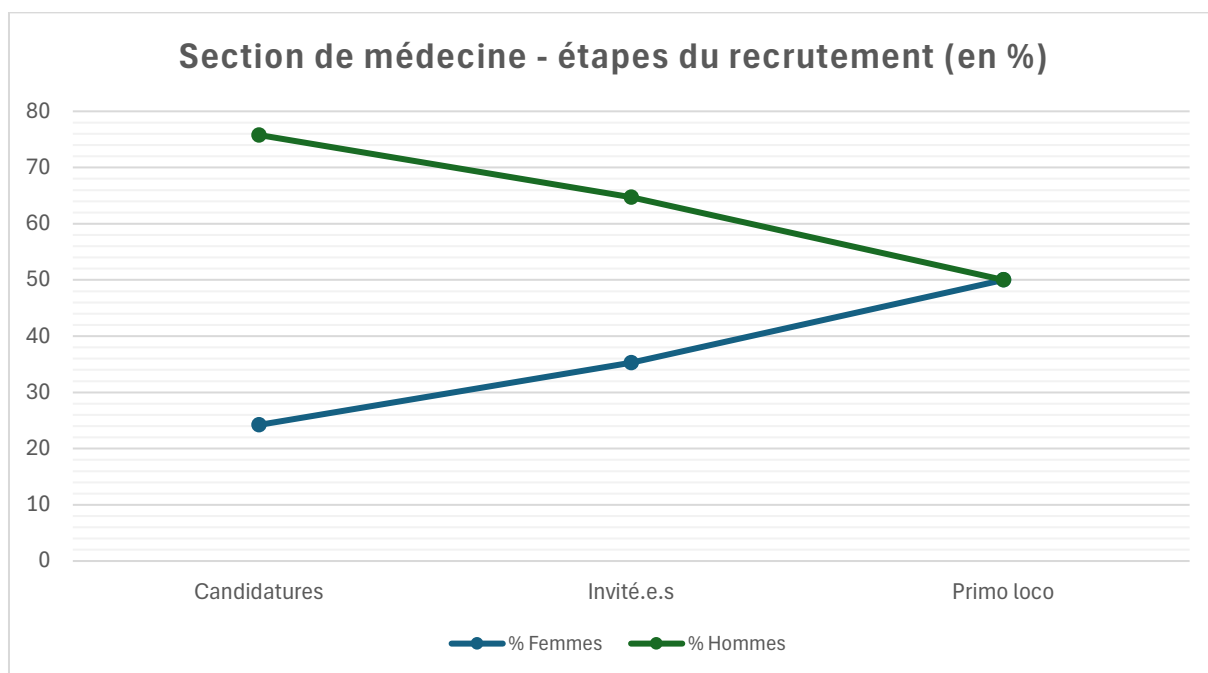


Figure 19 Ratio genré des procédures de recrutement de la Section de médecine de la Faculté des sciences et de médecine entre 2020 et 2023.

Les différentes commissions d'appel qui se sont constituées pour chacun des postes mis au concours ont vu une majorité d'hommes y siéger (72%, Figure 20). Le corps étudiantin a été représenté à parité entre étudiantes (4) et étudiants (4), alors que les étudiantes forment 66% dudit corps. Une majorité de collaboratrices scientifiques ont participé (61%), alors que les femmes sont en très large minorité en ce qui concerne les sièges de professeur·e·s, que ce soit internes (18%) ou externes (23%), alors même que le corps professoral est celui qui a le plus de poids dans ces commissions.

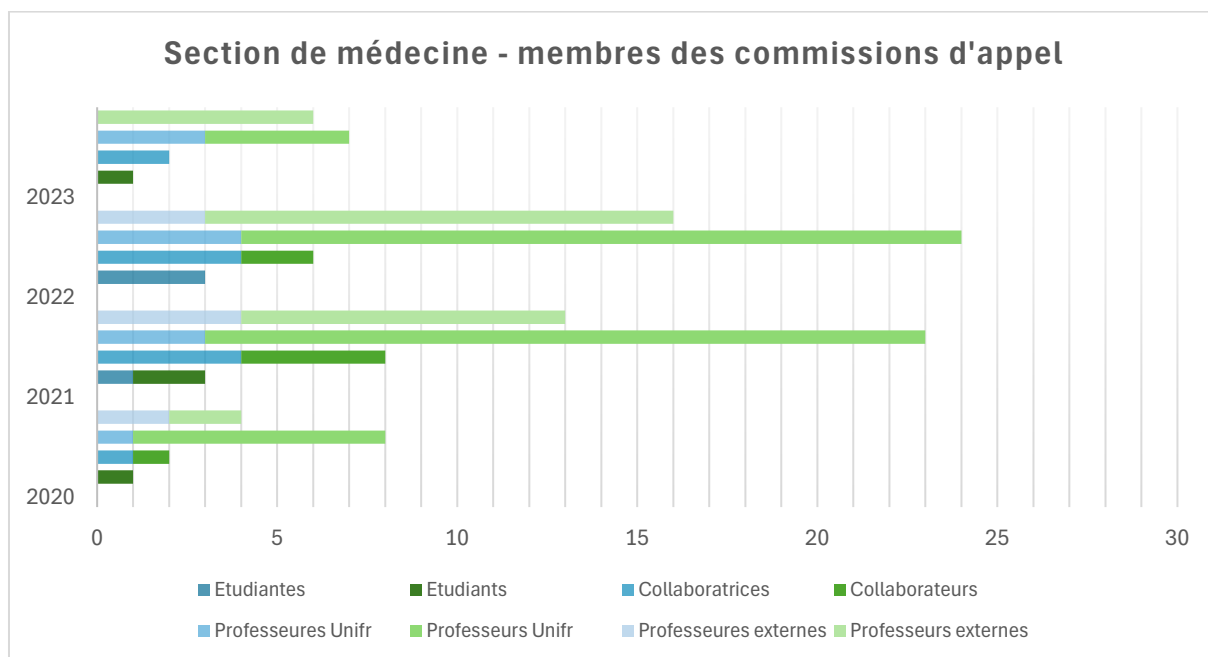


Figure 20 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Section de médecine de la Faculté de sciences et médecine entre 2020 et 2023.

Faculté des sciences économiques et sociales du management

La Faculté des sciences économiques et sociales du management a engagé deux professeurs assistants au cours de la période concernée (2020-2023). Ce nombre peu élevé ne peut donc permettre de tirer des conclusions sur les pratiques de cette faculté en matière de promotion des carrières féminines, mais les données seront néanmoins présentées de manière similaire aux autres facultés dans un souci d'homogénéité.

Les deux postes ont été repourvus en 2021 et 2022 (Figure 21). Sur un total de 59 candidatures, 21 sont féminines et 38 masculines. Trois femmes ont été conviées pour une leçon probatoire contre sept hommes, avec un net déséquilibre pour le poste mis au concours en 2022, où une femme a été invitée contre cinq hommes, au contraire du poste de 2021, où deux femmes et deux hommes ont été convié·e·s. Au final, le *primo loco* a été attribué à deux hommes, tout comme le *secundo loco*, alors que le *tertio loco* a été consécutivement attribué à une femme (2021) et un homme (2022).

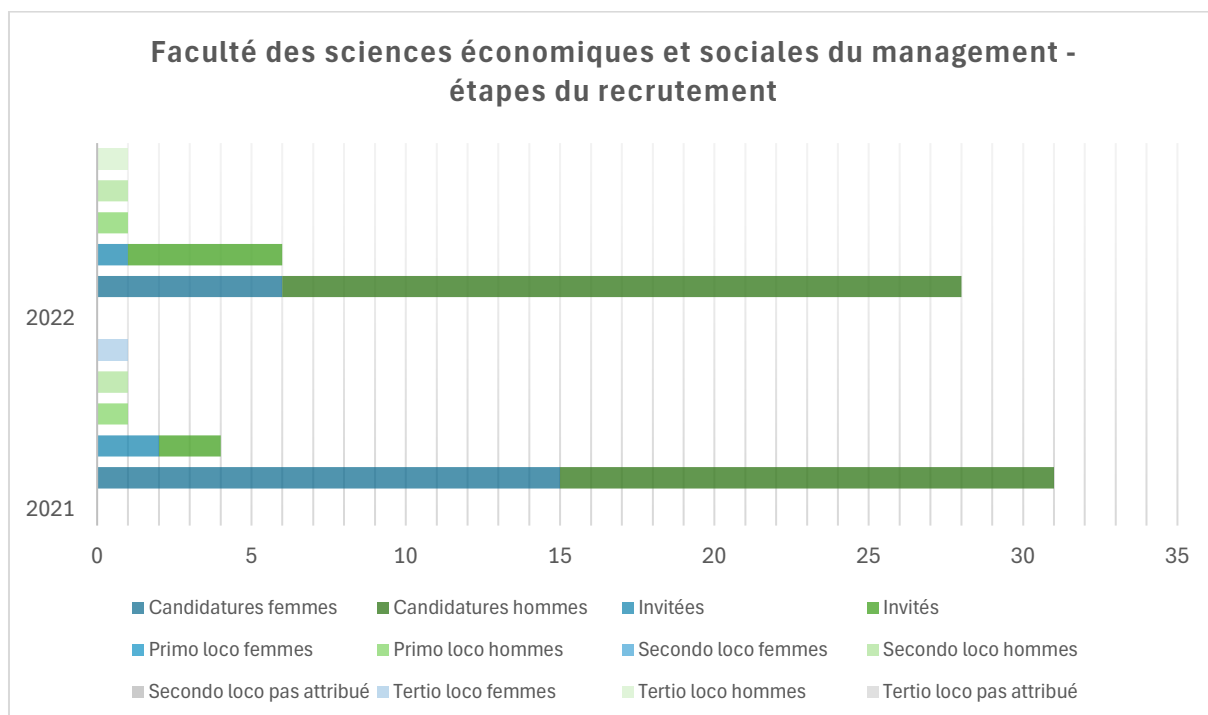


Figure 21 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement pour la Faculté des sciences économiques et sociales du management entre 2020 et 2023.

Si les candidatures féminines sont moins nombreuses que celles des hommes, elles restent mieux représentées que pour certaines des facultés ou sections vues précédemment (36%. Figure 22). À l'étape de la leçon probatoire, les femmes sont sous-représentées avec un taux de sélection de 83%, alors que les hommes sont sélectionnés à un taux supérieur à leur proportion de candidatures (109%). L'écart se creuse définitivement pour la classification en *primo loco*, où seuls des hommes ont été sélectionnés. Ces résultats sont toutefois à pondérer avec le nombre de procédures d'appel (2), qui est trop faible pour esquisser des tendances.

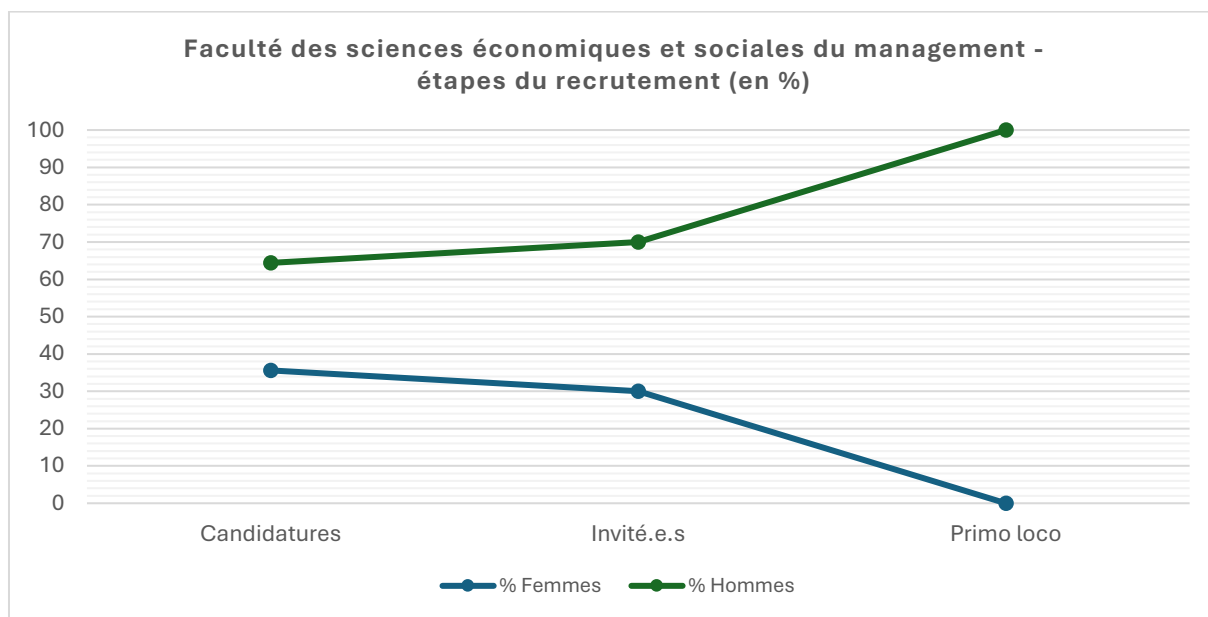


Figure 22 Ratio genré des procédures de recrutement de la Faculté des sciences économiques et sociales du management entre 2020 et 2023.

Une meilleure équité entre femmes et hommes peut être constatée au niveau de la composition des commissions d'appel, où les femmes représentent 42% des sièges (Figure 23). Les professeures internes à l'Université de Fribourg sont en minorité (trois professeures contre neuf professeurs), un ratio qui est cohérent avec la répartition entre professeures et professeurs dans la faculté (Figure 24). Le corps étudiantin a quant à lui été représenté à deux reprises par une étudiante, alors que ces dernières composent 51% de la cohorte.

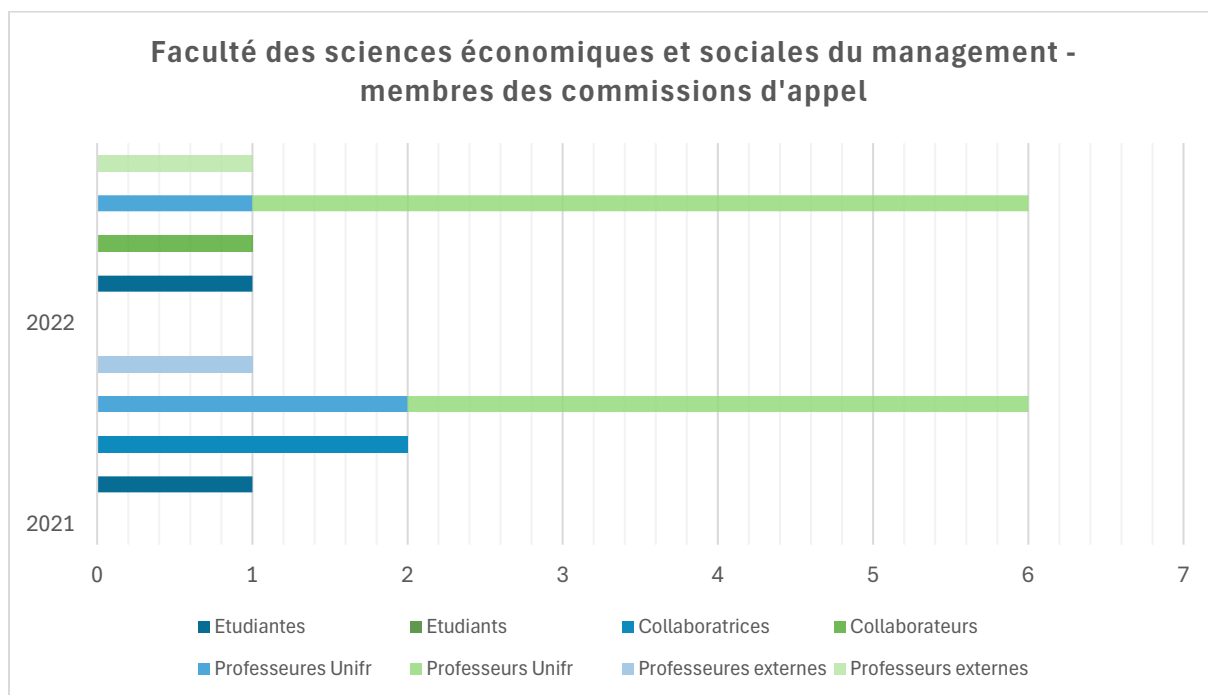


Figure 23 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de la Faculté des sciences économiques et sociales du management entre 2020 et 2023.

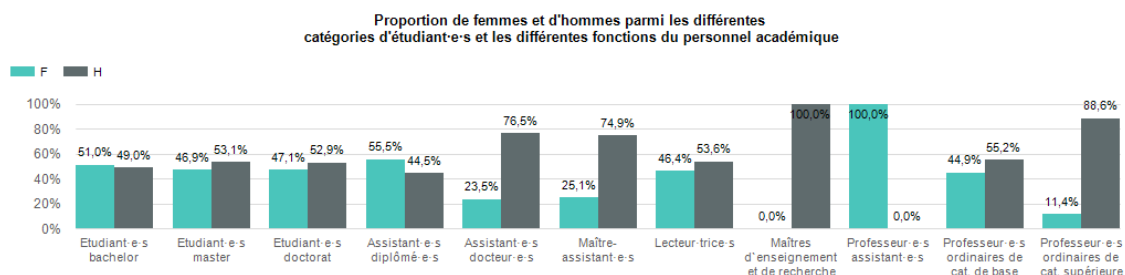


Figure 24 Répartition genrée par fonctions pour la Faculté des sciences économiques et sociales du management en 2023, ©DIT-SE Tableau de bord Égalité.

Bilan et perspectives

Pour chaque mise au concours de poste de professeur·e, une commission d'appel constituée de différents membres se constitue. Cette commission a comme mission de sélectionner les candidat·e·s invité·e·s à la leçon probatoire et d'ensuite classer les différent·e·s intervenant·e·s entre eux, avant de proposer ce classement au Conseil de la faculté, qui validera ou non le classement avant de le soumettre au Rectorat de l'Université. Les commissions sont constituées d'un ou plusieurs représentant·e·s du corps étudiantin, un ou plusieurs représentant·e·s des collaborateur·trice·s scientifiques du département et pour terminer par plusieurs professeur·e·s internes à l'Université de Fribourg. Un·e professeur·e externe à l'Université prend également part à la commission : cette personne est spécialisée et reconnue dans le domaine concerné par le nouveau poste et assure un rôle d'expert·e indépendant·e de l'Université de Fribourg.

Les étudiantes ont siégé en majorité dans les différentes commissions, avec toutefois des variations importantes selon les facultés (Figure 25). Ces dernières étant majoritaires au sein du corps étudiantin de l'Université, cette répartition se rapproche ainsi des effectifs étudiantins, sans toutefois les atteindre (56% d'étudiantes dans les commissions contre 61% d'étudiantes à l'Université, Figure 26). Les femmes sont également plus présentes que les hommes pour représenter les collaborateur·trice·s scientifiques, un ratio qui cette fois favorise légèrement les femmes, celles-ci étant un peu moins nombreuses que les hommes au sein du corps intermédiaire (avec néanmoins des variations selon les postes). Au niveau des professeur·e·s internes, les professeurs de l'Université de Fribourg représentent 31% des sièges des commissions réservée au corps professoral, avec cependant d'importantes disparités selon les facultés. À l'échelle de l'Université, les professeurs sont en minorité par rapport aux professeurs (28 % de professeurs pour 72% de professeurs), avec une disparité importante entre les catégories de base et supérieure (80% de professeurs de catégorie supérieure, Figure 26). Pour terminer, légèrement plus de professeurs externes que de professeurs ont été conviées à siéger dans les commissions, mais là encore, avec des différences conséquentes entre les facultés.

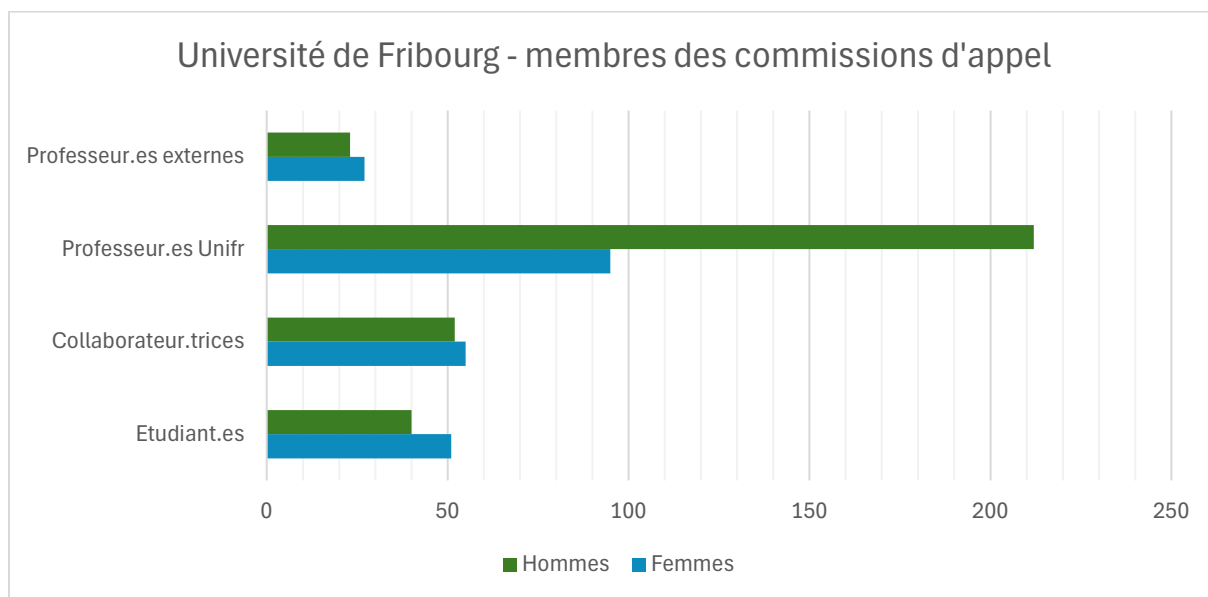


Figure 25 Répartition genrée des membres des commissions d'appel de l'Université de Fribourg (toutes facultés confondues) entre 2020 et 2023.

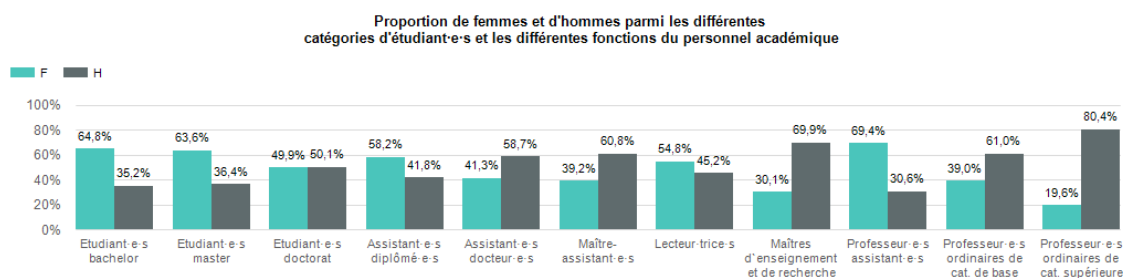


Figure 26 Répartition genrée pour l'Université de Fribourg (toutes facultés confondues) en 2023, ©DIT-SE Tableau de bord Égalité.

Sur les quatre années observées, plus de 1'300 candidatures ont été reçues par l'Université de Fribourg pour les 42 postes de professeur·e·s ordinaires et les quatre postes de professeur·e·s assistant·e·s mis au concours (Figure 27). Les femmes représentent 38% de ces candidatures. Sur les plus de 200 personnes invitées à une leçon probatoire, 92 étaient des femmes. Pour terminer, elles ont obtenu le poste concerné dans 39% des cas.

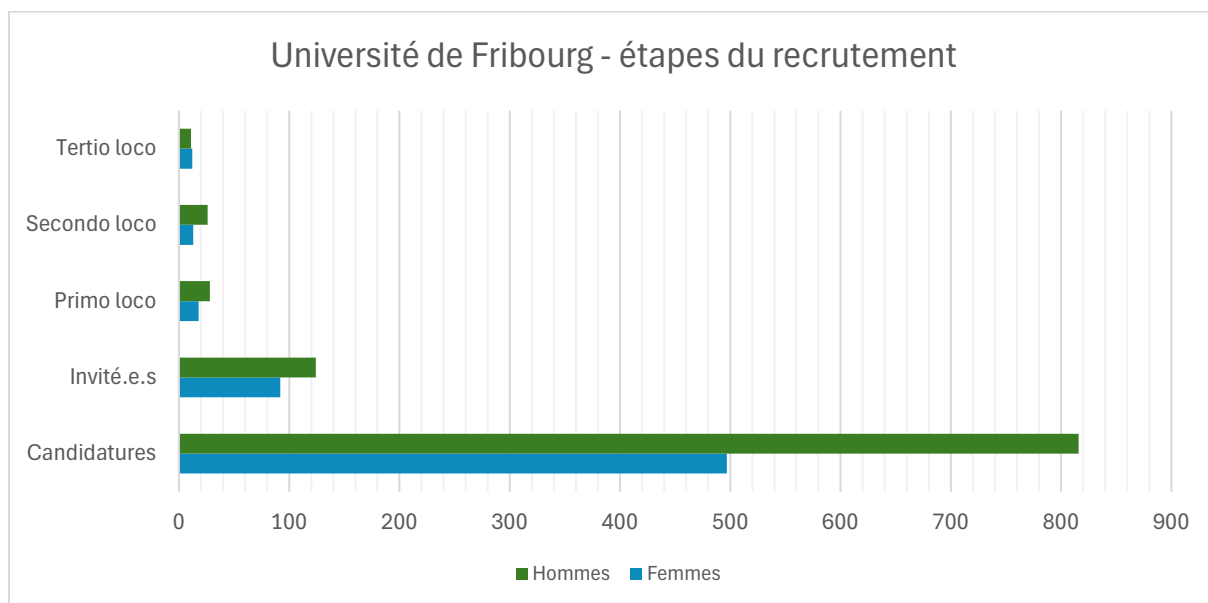


Figure 27 Répartition genrée des différentes étapes de recrutement l'Université de Fribourg (toutes facultés confondues) entre 2020 et 2023.

Ainsi, même si moins de candidatures féminines ont été reçues pour l'ensemble des postes, les femmes bénéficient d'un bon taux de sélection aux leçons probatoires, avec un taux de 113% contre 92% pour les hommes, signifiant que ces derniers ont légèrement moins de chance d'être sélectionnés pour cette étape (Figure 28). Le taux de sélection des femmes diminue en ce qui concerne la sélection des *primi loco* (taux de sélection de 91%), alors que les hommes voient leurs chances augmenter (107%).

Les femmes ont donc de meilleures chances de participer aux leçons probatoires, mais leur représentation parmi les *primi loco* est légèrement inférieure à leur proportion d'invitées. Quant aux hommes, bien qu'ils soient majoritaires à toutes les étapes, ils ont un taux de sélection plus faible pour être invités, mais ils rattrapent cette dynamique parmi les *primi loco*.

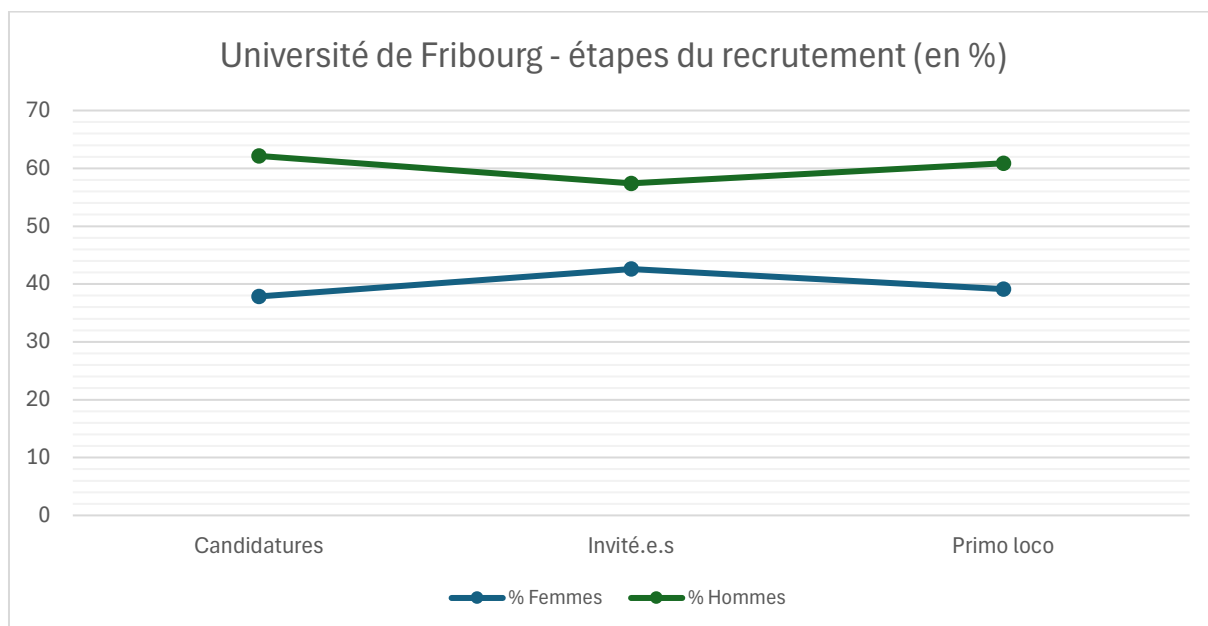


Figure 28 Ratio genre des procédures de recrutement de l'Université de Fribourg (toutes facultés confondues) entre 2020 et 2023.

Les divers résultats présentés ci-dessus tendent à démontrer une progression des carrières féminines au sein de l'Université de Fribourg dans les postes de professeur·e, mais avec des disparités importantes entre les facultés et les départements et sections, et sans que ces progrès soient décisifs. En comparaison avec le rapport établi pour la période 2015 à 2019⁴, une progression inégale des nouvelles professeures à l'Université de Fribourg peut être constatée. En Faculté de droit entre 2015 et 2019, les femmes représentaient 50% des candidatures, étaient conviées dans 42% des cas à une leçon probatoire et 75% de ces dernières ont été classées *primo loco*⁵, alors que sur la durée observée dans ce rapport, les chiffres sont en nette baisse (35% de candidatures féminines, 29% d'invitées et 0% de *primo loco*, Figure 4). Il est cependant important de préciser une nouvelle fois que seules deux procédures d'appel ont eu lieu depuis le dernier rapport, rendant délicat de tirer des conclusions sur les pratiques de la faculté en matière d'équité. Seules trois procédures ont eu lieu en Faculté de théologie durant la période précédente, mais les chiffres suivants ont pu être établis : 25% des postulations étaient féminines, 19% d'entre elles ont été invitées à une leçon probatoire et 33% d'entre elles ont été classées *primo loco*⁶. Bien que le nombre de postes mis au concours entre 2020 et 2023 soit plus élevé (8), les ratios restent similaires, avec toutefois un nombre

⁴ Schika, M. & Besson, M., Rapport sur les statistiques des procédures d'appel de professeur·e-s de 2015 à 2019, Service EDI, 2021.

⁵ *Ibid.*, p. 3, fig. 2.

⁶ *Ibid.*, p. 5, fig. 5

plus restreint de femmes placées *primo loco* (12,5%, Figure 8). Sur les 24 procédures qui se sont déroulées entre 2015 et 2019 en Faculté des lettres et des sciences humaines, 45% des candidatures étaient féminines, 50% de femmes ont été conviées à une leçon probatoire et 42% des *primo loco* étaient féminins⁷. Les résultats observés pour la période suivante montrent des résultats analogues ou meilleurs, avec 46% de candidatures féminines, 54% de femmes aux leçons probatoires et 55% de *primo loco* femmes (Figure 12). Ces tendances semblent attester d'une volonté de mise en valeur des candidatures féminines au sein de la Faculté des lettres et des sciences humaines, même si ce constat est à pondérer selon les procédures (voir p. 10-11). En section des sciences (Faculté des sciences et de médecine), une courbe similaire peut être constatée pour le ratio de candidatures féminines et de femmes invitées à une leçon probatoire entre les deux durées étudiées, mais la proportion de femmes classées en *primo loco* présente une nette amélioration, avec seulement 9% de femmes à cette place entre 2015 et 2019⁸ contre 33% entre 2020 et 2023 (Figure 16). Le même constat est à dresser pour la section de médecine (même faculté), avec un pourcentage de 18% de femmes listées en *primo loco* durant la période précédente⁹ contre 50% pour la durée concernée ici (Figure 19). Pour terminer, les résultats très positifs de la Faculté des sciences économiques et sociales du management entre 2015 et 2019 (19% de candidatures féminines, 35% de femmes conviées à une leçon probatoire et 50% de femmes en *primo loco*¹⁰) n'ont pas été réitérés, puisque sur la période observée, seules 30% de femmes ont été invitées à donner une leçon probatoire et aucune d'entre elles n'a été classée *primo loco*, alors même que la proportion de candidatures féminines a été plus élevée (35%, Figure 22).

La première étape pour renforcer la représentation des femmes dans les carrières académiques est d'augmenter leur nombre de candidatures. La communication sur les postes mis au concours ne suffit pas à influencer sur les postulations et ce travail doit être mené en amont, avant et pendant les études des femmes. Des campagnes de communication mettant en avant les carrières féminines dans les divers domaines de recherche – en particulier ceux encore à très large majorité masculine – afin de créer des modèles constituent une première approche¹¹. Ces campagnes peuvent inclure des

⁷ *Ibid.*, p. 6, fig. 6.

⁸ *Ibid.*, p. 10, fig. 12.

⁹ *Ibid.*, p. 12, fig. 15.

¹⁰ *Ibid.*, p. 14, fig. 18.

¹¹ **Diekmann, A. B., & Steinberg, M. (2013).** Navigating social roles in pursuit of important goals: A communal goal congruity account of STEM pursuits. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(7), 487-501. DOI: 10.1111/spc3.12042

témoignages, des vidéos, des interviews ou encore des événements, comme des portes ouvertes, dans l'objectif de promouvoir la filière auprès des étudiantes ou écolières.

Les programmes de mentorat ou de parrainage des jeunes chercheuses sont également des outils déjà existants, mais à développer et encourager. Ces mentor·e·s participent à la promotion des modèles féminins dans leur domaine respectif et l'organisation de conférences, de cours ou d'événements mettant en avant ces parcours est essentielle, les femmes (et toutes autres minorités) ayant plus de facilité à se projeter dans des secteurs où elles voient d'autres femmes réussir¹². La mise en lumière de réussites féminines dans les médias (internes ou externes à l'Université) constitue une approche complémentaire.

Les formations spécifiques pour les femmes, ainsi que les bourses d'études et autres programmes de financement sont également des piliers fondamentaux dans la mise en valeur des carrières féminines en favorisant l'accès aux études et aux diplômes nécessaires à une carrière académique débouchant sur le professorat.

Pour influencer sur les autres étapes du recrutement (invitation à une leçon probatoire et classement au rang de *primo loco*), une série d'outils et de mesures peuvent être envisagés. L'instauration de politiques d'engagement inclusives définissant des objectifs spécifiques pour recruter plus de femmes dans des domaines sous-représentés est un aspect fondamental dans la promotion des carrières féminines¹³. Viser un certain pourcentage de candidatures féminines dans le processus de recrutement et anonymiser les premières étapes de l'embauche permettent d'impacter sur les biais inconscients des membres des commissions d'appel¹⁴.

Ainsi, la formation du personnel académique décisionnaire dans l'engagement de nouvelles et nouveaux professeur·e·s sur ces biais inconscients et stéréotypés est essentielle¹⁵. En effet, ces derniers peuvent influencer de façon importante les processus

¹² **Ramaswami, A., Dreher, G. F., Bretz, R. D., & Wiethoff, C. (2010).** Gender, mentoring, and career success: The importance of organizational context. *Personnel Psychology*, 63(2), 385-405.

DOI: 10.1111/j.1744-6570.2010.01174.x

¹³ **Kossek, E. E., & Buzzanell, P. M. (2018).** Women's career equality and leadership in organizations: Creating an evidence-based positive change. *Human Resource Management*, 57(4), 813-822.

DOI: 10.1002/hrm.21936

¹⁴ **Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007).** Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62.

¹⁵ **Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012).** Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(41), 16474-16479. DOI: 10.1073/pnas.1211286109

de recrutement et leur prise de conscience participe à garantir une évaluation plus juste des candidatures féminines¹⁶.

D'autres mesures sont également à envisager, telles que des congés parentaux équitables¹⁷ – afin que la charge de parentalité ne pèse pas uniquement sur les femmes – proposer des horaires de travail flexibles ou encore du *job-sharing*.

Pour terminer, mettre en place et communiquer sur un changement de culture institutionnelle, avec l'adoption d'une tolérance zéro envers le sexisme, le harcèlement ou toute autre forme de discrimination apparaît être l'étape la plus élémentaire dans la lutte pour la promotion des carrières féminines. Favoriser la diversité dans les différents corps académiques – que ce soit professoral, intermédiaire ou administratif et technique – encourage un environnement de travail plus inclusif et prévient les pratiques subjectives ou biaisées. Ces mesures, combinées, ont pour objectifs de favoriser les candidatures féminines à toutes les étapes du processus du recrutement : en partant du nombre de postulations reçues – très majoritairement en deçà des candidatures masculines – au pourcentage de femmes invitées à une leçon probatoire jusqu'à leur classement en *primo loco*, ces dernières arrivant en majorité en *tertio loco* (52% des cas), mais bien en deçà des hommes pour le *secundo loco* (33%) et le *primo loco* (39%).

Aurélie Crausaz, pour le Service EDI

14 octobre 2024

¹⁶ Carnes, M., Devine, P. G., Manwell, L. B., Byars-Winston, A., Fine, E., Ford, C. E., & Sheridan, J. (2015). The effect of an intervention to break the gender bias habit for faculty at one institution: a cluster randomized, controlled trial. *Academic Medicine*, 90(2), 221-230. DOI: 10.1097/ACM.0000000000000552

¹⁷ Williams, J. C., Berdahl, J. L., & Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life "integration". *Annual Review of Psychology*, 67, 515-539. DOI: 10.1146/annurev-psych-122414-033710



Partie A: Données générales - allgemeine Daten

A1. Date mise au concours - Datum der Ausschreibung

Ceci est un texte d'aide pour la question.

[illegible]

A2. Département / domaine - Departement / Bereich

--

A3. Intitulé du poste / succession - Stellenbezeichnung / Nachfolge

[illegible]

A4. Catégorie de personnel - Personalkategorie

professeur·e ordinaire - ordentliche Professur

professeur.e assistant.e - Assistenz-Professur

A5. Tenure Track

Oui ☐

Non

A6. Composition de la commission d'appel - Zusammensetzung der Berufungskommission
Etudiant.e.s - Studierende

femmes - Frauen

[illegible]

hommes - Männer

[illegible]

Total

[illegible]

A7. Composition de la commission d'appel - Zusammensetzung der Berufungskommission
Collaborateur·trice·s scientifiques - Wissenschaftliche Mitarbeitende

femmes - Frauen

[illegible]

hommes - Männer

[illegible]

Total

--	--	--	--	--	--	--	--	--

A8. Composition de la commission d'appel - Zusammensetzung der Berufungskommission

femmes - Frauen

[illegible]

hommes - Männer

[illegible]



Total

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**A9. Composition de la commission d'appel - Zusammensetzung der
Berufungskommission**
**Professeur·e-s externes - Externe
Professor_innen**

femmes - Frauen

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

hommes - Männer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Total

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**A10. Composition de la commission d'appel - Zusammensetzung der
Berufungskommission**
Total

femmes - Frauen

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

hommes - Männer

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Total

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Partie B: Procédure d'appel - Berufungskommission

B1. Candidatures reçues - Eingegangene Kandidaturen
femmes - Frauen

--	--	--

B2. Candidatures reçues - Eingegangene Kandidaturen
homme - Männer

--	--	--

B3. Candidatures reçues - Eingegangene Kandidaturen
Total

--	--	--

**B4. Candidatures retenues pour une conférence probatoire - Für einen
Probenvortrag berücksichtigte Kandidaturen**
femmes - Frauen

--	--	--

**B5. Candidatures retenues pour une conférence probatoire - Für einen
Probenvortrag berücksichtigte Kandidaturen**
hommes - Männer

--	--	--

**B6. Candidatures retenues pour une conférence probatoire - Für einen
Probenvortrag berücksichtigte Kandidaturen**
Total

--	--	--



B7. Proposition de la commission d'appel au Conseil de faculté - Antrag der Berufungskommission an den Fakultätsrat

	femmes - Frauen	hommes - Männer	pas attribué - nicht vergeben
Primo loco	☐	☐	☐
Secundo loco	☐	☐	☐
Tertio loco	☐	☐	☐

Partie C: Proposition de la Faculté au Rectorat - Antrag der Fakultät an das Rektorat

C1. Date - Datum

[illegible]

C2. Liste proposée au Rectorat - dem Rektorat vorgeschlagene Liste

	femmes - Frauen	hommes - Männer	pas attribué - nicht vergeben
Primo loco	☐	☐	☐
Secundo loco	☐	☐	☐
Tertio loco	☐	☐	☐

Partie D: Rectorat - Rektorat

D1. Proposition de la Faculté au Rectorat approuvée - Antrag der Fakultät an das Rektorat genehmigt

Oui	☐
Non	☐

D2. Si non, décision du Rectorat - Falls nicht, Entscheidung des Rektorats

	femmes - Frauen	hommes - Männer	pas attribué - nicht vergeben
Primo loco	☐	☐	☐
Secundo loco	☐	☐	☐
Tertio loco	☐	☐	☐

Bilan sur la parité femmes et hommes dans l'attribution des titres et prix remis à l'occasion des dies academici de l'Université de Fribourg Période 2018-2023

Sommaire

CADRE	2
RÉPARTITION GENRÉE PAR FACULTÉ	2
FACULTÉ DE THÉOLOGIE	3
FACULTÉ DE DROIT	3
FACULTÉ DES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES DU MANAGEMENT	4
FACULTÉ DES LETTRES ET DES SCIENCES HUMAINES	5
FACULTÉ DES SCIENCES ET DE MÉDECINE	6
BILAN POUR LES FACULTÉS	7
RÉPARTITION GENRÉE PAR PRIX	11
PRIX CHORAFAS	11
PRIX D'ÉTHIQUE	12
PRIX EN SCIENCES DE L'ENVIRONNEMENT	12
PRIX GENRE	13
PRIX JEAN-LOUIS LEUBA	14
PRIX FRANÇOIS JOSEPH II DU LIECHTENSTEIN	15
PRIX ENSEIGNEMENT	16
BILAN POUR LES PRIX	17
BILAN GÉNÉRAL ET PERSPECTIVES	18

Cadre

Ce bilan a été établi à partir du recensement de six éditions des dies academici de l'Université de Fribourg effectué par le secrétariat du rectorat de l'Université à la demande du Service égalité, diversité et inclusion (EDI) entre la fin de l'année 2023 et le début de l'année 2024. Les données ont été compilées et homogénéisées avant d'être commentées et visualisées dans des graphiques. Les résultats sont présentés en deux étapes, afin d'isoler les titres et prix qui sont du ressort décisionnaire des facultés des prix dont les comités sont externes à l'Université et sur lesquels les politiques et recommandations de cette dernière n'ont que peu d'influence.

Ce travail a pour objectif de poser un état de la situation et de proposer quelques pistes pour améliorer la mise en valeur et la visibilisation des chercheuses lors des dies academici de l'Université.

Répartition genrée par faculté

Les comptages à partir desquels ont été réalisés ces commentaires par faculté comprennent les lauréat·e·s pour le titre de docteur·e honoris causa, ainsi que le prix Vigener, décerné chaque année par toutes les facultés, à l'exception de la Faculté de théologie. Ils concernent les années 2018 à 2023.

Le doctorat honoris causa est un titre honorifique attribué à une personnalité qui par ses publications, ses recherches ou ses œuvres se voit reconnaître des mérites particuliers dans les arts, les lettres ou les sciences. Les facultés informent annuellement l'Université de leur choix, qui remet le titre lors du dies academicus.

Le prix Vigener est distribué depuis 1908 suite à un don de Joseph Vigener et est doté d'un montant de 2'000CHF, destiné à récompenser les travaux de doctorat se distinguant par leur excellence. Il est également attribué lors du dies academicus.

Les facultés octroient chaque année à une chercheuse ou un chercheur le doctorat honoris causa. Quant au prix Vigener, il est remis à un·e lauréat·e ou plusieurs lauréat·e·s par toutes les facultés, à l'exception de celle de théologie.

Faculté de théologie

La Faculté de théologie ne décernant pas de prix Vigener, seuls les doctorats honoris causa sont pris en compte ici. Les jeunes chercheuses et chercheurs diplômés de théologie sont éligibles à deux différents prix distribués bisannuellement, les prix Leuba et Prince du Liechtenstein (voir ci-dessous). Bien que généralement octroyés à des théologien·ne·s, ces prix peuvent être partagés avec d'autres facultés, dans le cas où des travaux de recherches entrent dans les critères de sélection. C'est pourquoi ces deux prix ne sont pas pris en compte ici. La Faculté de théologie n'a pas remis de doctorat honorifique en 2020. Sur les cinq doctorats honoris causa décernés par la faculté entre 2018 et 2023, 60% ont honoré des femmes. Le titre a été attribué à des hommes en 2019 et 2023.

Cette répartition place la Faculté de théologie en tête de l'Université de Fribourg pour la mise en valeur des chercheuses actives dans les domaines d'études couverts par les différentes sections.

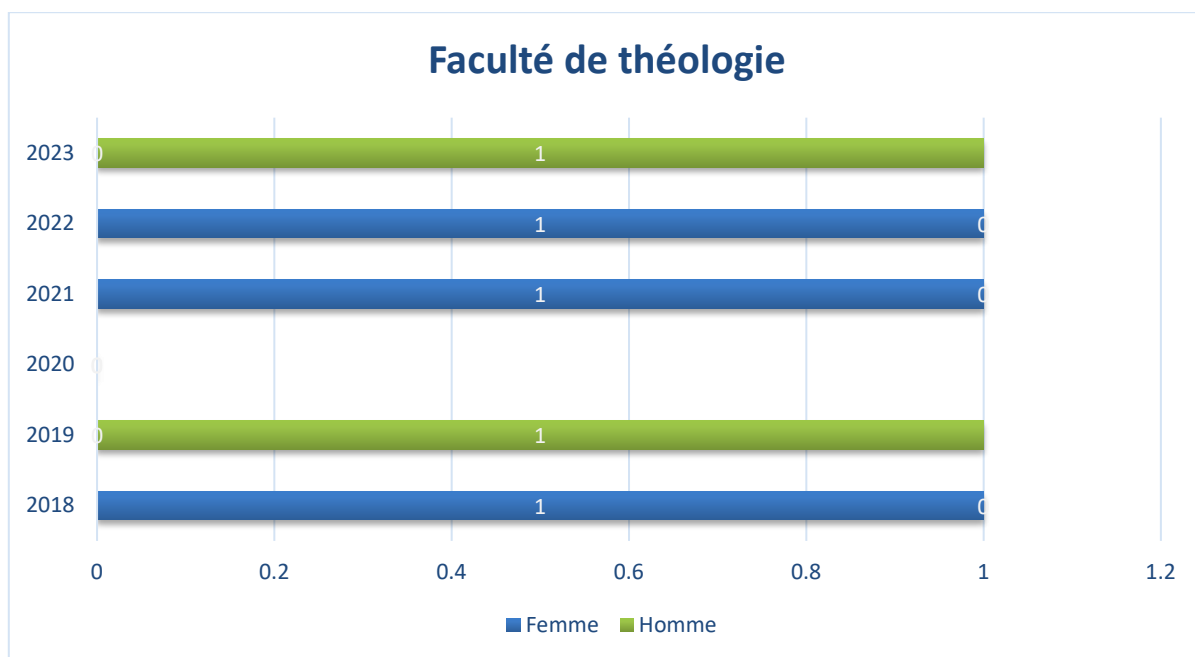


Figure 1. Répartition genrée des distinctions remises par la Faculté de théologie entre 2018 et 2023 (doctorat honoris causa).

Faculté de droit

L'analyse des données de la Faculté de droit sur une période de six ans, de 2018 à 2023, révèle des variations intéressantes dans la répartition des genres. En 2023 et 2022, la faculté a atteint une parfaite parité entre les hommes et les femmes, avec une représentation égale de chaque genre dans l'attribution des prix et honneurs. Cette parité n'a cependant pas été constante au cours de la durée étudiée. En 2021, les informations

montrent un déséquilibre au bénéfice des femmes, puisque deux chercheuses ont obtenu le prix Vigener, alors qu'un homme a reçu le titre de docteur honoris causa. En 2020, seuls des hommes ont été honorés par la faculté. En 2019, la tendance reste à une prédominance masculine avec un prix Vigener partagé entre une chercheuse et un chercheur. Enfin, en 2018, la situation s'inverse par rapport à l'année suivante et est en faveur des femmes.

Dans l'ensemble, l'analyse des données fait voir une image dynamique de la répartition entre les femmes et les hommes dans la Faculté de droit, avec des variations annuelles significatives. Les femmes représentent 47% des lauréat·e·s, un nombre qui ne semble pas en progression sur la période concernée. Cette observation met en évidence la nécessité d'un suivi régulier pour évaluer et favoriser une meilleure parité et équité entre les genres au sein de cette faculté.

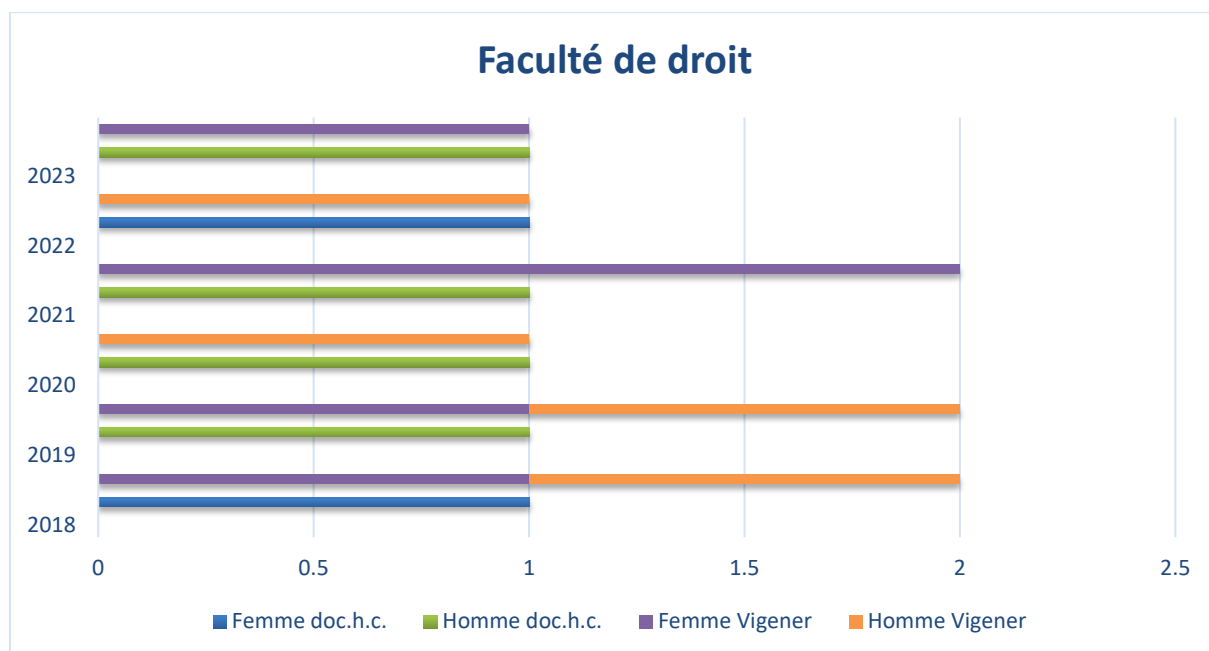


Figure 2. Répartition genrée des distinctions remises par la Faculté de droit entre 2018 et 2023 (doctorat honoris causa et prix Vigener).

Faculté des sciences économiques et sociales du management

L'analyse des données de la Faculté des sciences économiques et sociales du management révèle des résultats variés dans la répartition des genres. En 2023, le doctorat honoris causa est remis à un chercheur, et le prix Vigener est partagé entre un lauréat et une lauréate. La même répartition peut être constatée en 2021 et 2022. En 2020, c'est une nouvelle fois un homme qui obtient le titre honorifique aux côtés d'une académicienne qui remporte le prix Vigener. L'année 2019 marque l'unique période où une femme est sélectionnée par la faculté pour recevoir le titre de docteur honoris

causa. Le prix Vigener est distribué à une femme et un homme. Pour terminer, en 2018, deux chercheuses sont primées par le prix Vigener et un homme est honoré par le titre de docteur honoris causa.

La Faculté des sciences économiques et sociales du management se démarque par une faible représentation des femmes (35,3%) sur la durée concernée. Le doctorat honoris causa de la faculté a systématiquement – à l'exception de l'année 2019 – été attribué à des hommes, alors que les femmes peinent à être distinguées par la faculté.

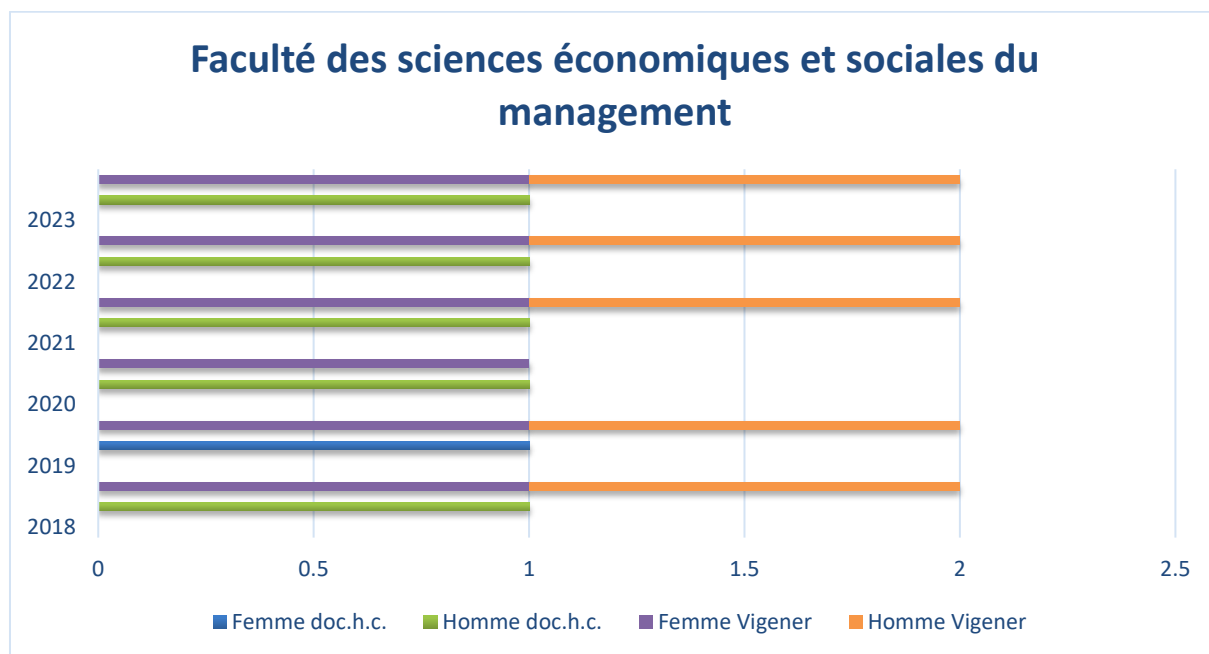


Figure 3. Répartition genrée des distinctions remises par la Faculté des sciences économiques et sociales du management entre 2018 et 2023 (doctorat honoris causa et prix Vigener).

Faculté des lettres et des sciences humaines

L'analyse des données de la Faculté des lettres et des sciences humaines sur une période de six ans, de 2018 à 2023, révèle des variations marquantes dans la répartition des genres. En 2023, deux femmes ont été récompensées par la faculté, l'une en tant que docteure honoris causa et l'autre ayant reçu le prix Vigener, conjointement avec un autre lauréat. En 2022, le doctorat honoris causa et le double prix Vigener ont été attribués à trois chercheuses. En 2021, le ratio est en faveur des femmes, avec deux co-lauréates au prix Vigener, tandis que le doctorat honoris causa est décerné à un homme. En 2020, une situation similaire à celle de 2021 se produit, mais cette fois avec un co-lauréat au prix Vigener et une docteure honoris causa. En 2019, la faculté a de nouveau illustré deux femmes, l'une recevant le titre de docteure honoris causa et l'autre le prix Vigener. En 2018, enfin, le doctorat honoris causa est attribué à un homme alors que le prix Vigener est remporté par une chercheuse.

La Faculté des lettres et des sciences humaines se distingue par une majorité de lauréates (56,2%) sur la période concernée. Globalement, l'analyse des données présente une image dynamique de la répartition entre femmes et hommes au sein de la faculté, avec toutefois des variations annuelles significatives.

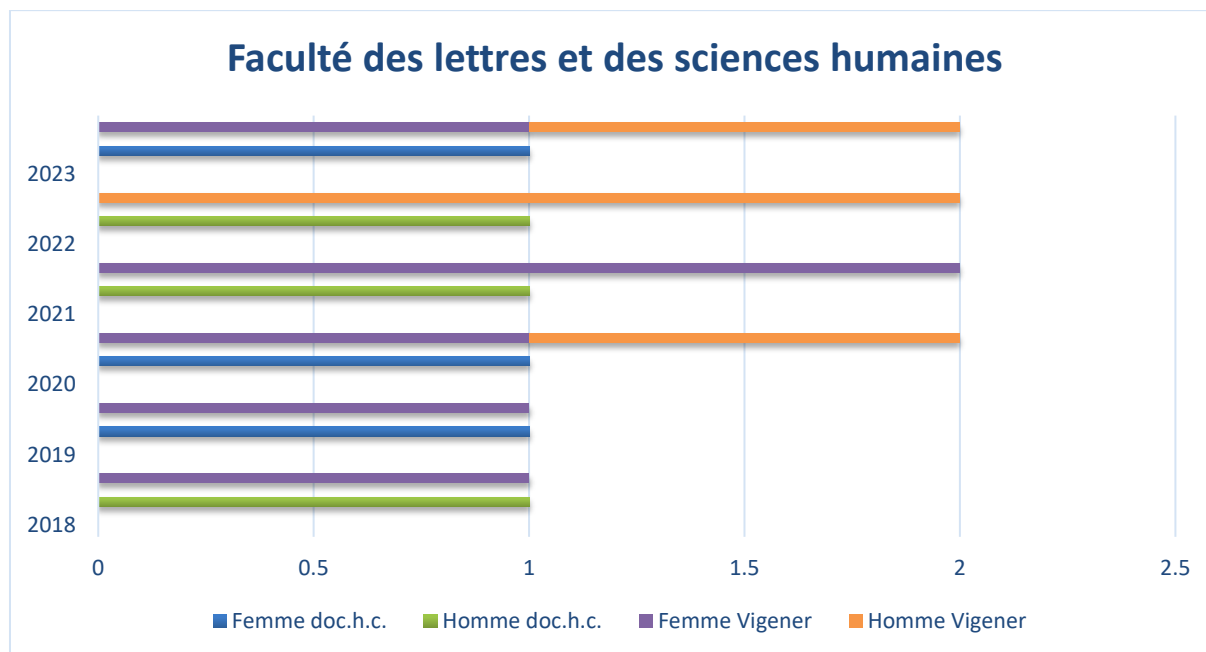


Figure 4. Répartition genrée des distinctions remises par la Faculté des lettres et des sciences humaines entre 2018 et 2023 (doctorat honoris causa et prix Vigener).

Faculté des sciences et de médecine

L'analyse des données de la Faculté des sciences et de médecine montre des résultats constants quant à la répartition genrée des titres et des prix. En 2023, le doctorat honoris causa et le prix Vigener ont été remis à deux chercheurs, tandis qu'en 2022, c'est une académicienne qui a accepté le titre de docteure honoris causa, tandis qu'un jeune docteur gagnant le prix Vigener. La même situation peut être observée en 2021 et s'inverse en 2020, où cette fois un homme obtient le titre de docteur honoris causa et une spécialiste remporte le prix Vigener. En 2019, ce sont à nouveau deux scientifiques (hommes) récompensés, alors qu'aucune femme ne reçoit de distinction, à l'image de la cérémonie de 2023. Pour terminer, la faculté accorde le titre de docteur honoris causa à un chercheur et prime une jeune docteure avec le prix Vigener en 2018.

La Faculté des sciences et de médecine se démarque par une très faible représentation des femmes (33,3%) entre 2018 et 2023. La faculté honore majoritairement des hommes, particulièrement pour le doctorat honoris causa et aucune progression significative sur le plan de l'équité ne peut être distinguée sur la période concernée.

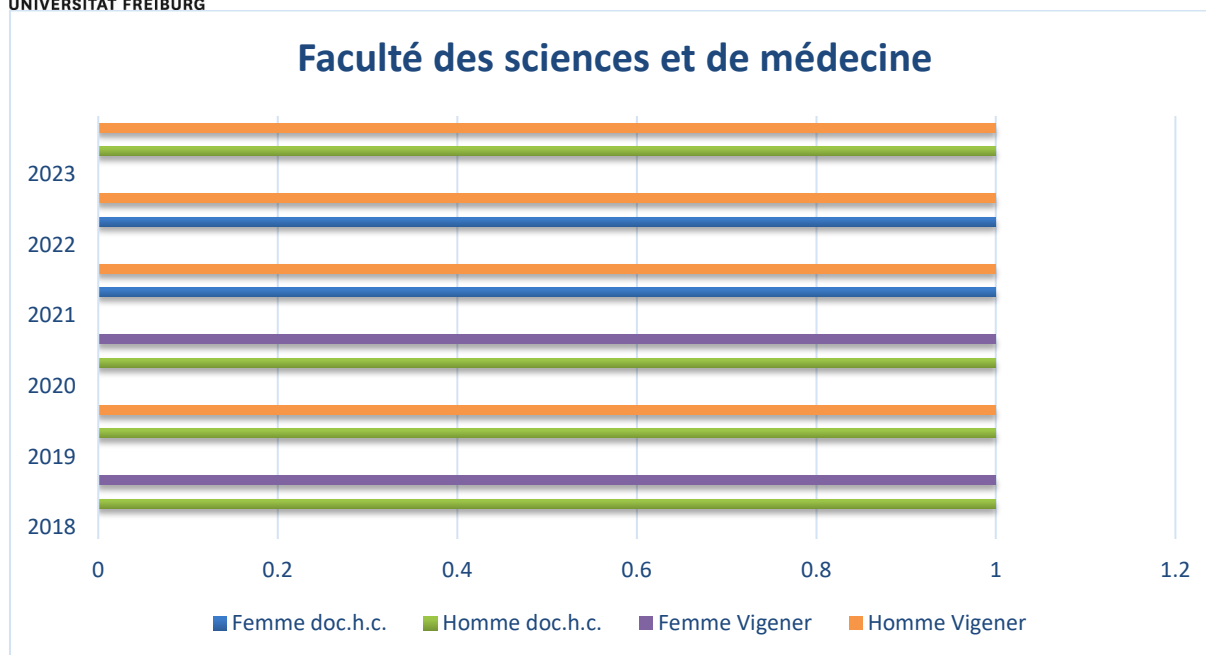


Figure 5. Répartition genrée des distinctions remises par la Faculté des sciences et de médecine entre 2018 et 2023 (doctorat honoris causa et prix Vigener).

Bilan pour les facultés

L'analyse des données précédentes a permis de souligner la répartition genrée de l'attribution des divers honneurs décernés par les facultés. Sur les cinq facultés de l'Université de Fribourg, seules les Facultés de théologie ainsi que celle des lettres et des sciences humaines mettent en valeur majoritairement des académiciennes. Les trois autres facultés se distinguent par un déséquilibre en faveur des hommes, particulièrement marqué dans le cas de la Faculté de sciences et de médecine, où à peine 33% des personnes primées sont des femmes.

Cette répartition ne suit pas toujours celle des corps estudiantins des facultés. En effet, si les étudiantes correspondent à 73% des effectifs de la Faculté des lettres et des sciences humaines en 2023, les chercheuses récompensées par la faculté durant les six dernières années ne constituent que 56% des lauréat·e·s. *A contrario*, la Faculté de théologie est fréquentée à 75% par des étudiants, alors que les femmes représentent 60% des récipiendaires mis en valeur par la Faculté à l'occasion des dies academici. La cohorte d'étudiant·e·s de la Faculté des sciences et de médecine se répartit entre 44% d'étudiants et 56% d'étudiantes. Toutefois, la faculté n'a honoré que 33% de chercheuses au cours de ces six dernières années, un ratio bien en deçà de la réalité de leurs effectifs. Pour la Faculté de droit, dont le pourcentage de chercheuses primées lors des dies academici est de 47%, le corps estudiantin se distribue en 2023 entre 38% d'étudiants et 62% d'étudiantes. Pour terminer, 35% d'académiciennes ont été valorisées par la Faculté des sciences économiques et sociales du management, quand les étudiants ne représentent que 51% du corps estudiantin et les étudiantes 49%.

Ainsi, à l'exception de 2018 et de 2021, les dies academici de l'Université de Fribourg ont toujours récompensé plus d'hommes que de femmes, avec un déséquilibre très net en faveur des hommes en 2023, où le ratio est particulièrement défavorable avec un pourcentage de 33% de femmes primées ces années-là.

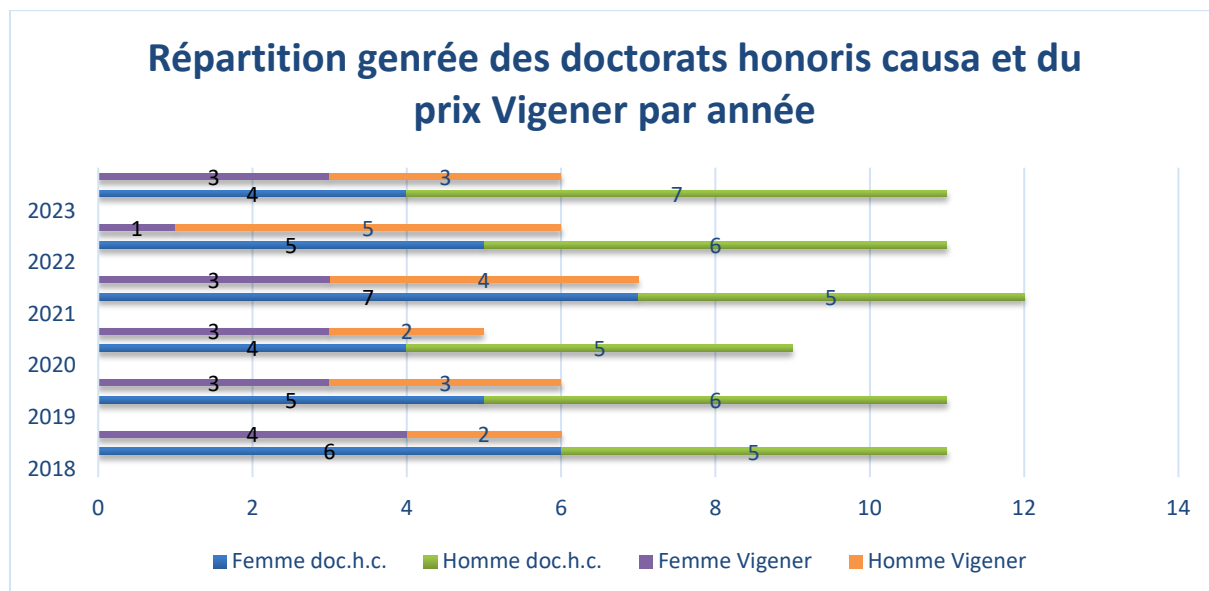


Figure 6. Répartition genrée des doctorats honoris causa et du prix Vigener entre 2018 et 2023.

Il convient de s'arrêter plus précisément sur la répartition genrée des doctorats honoris causa. En effet, si le choix des lauréat-e-s des doctorats honorifiques et du prix Vigener est du ressort décisionnel des facultés et sont remis lors de la même cérémonie, la portée symbolique des deux récompenses n'est pas comparable.

Le doctorat honoris causa est décerné à un-e chercheur-euse externe à l'Université de Fribourg et constitue une reconnaissance à haute valeur honorifique. Le titre représente généralement une visibilisation de la carrière du ou de la lauréat-e et est particulièrement prestigieux au niveau international. La cérémonie de remise des doctorats honorifiques est également un moment important pour la communication et la renommée de l'Université de Fribourg. Le prix Vigener, quant à lui, prime de jeunes docteur-e-s de l'Université de Fribourg en confirmant la qualité exceptionnelle du travail de doctorat réalisé et accompagne le ou la docteur-e dans son début de parcours.

L'Université de Fribourg – toutes facultés confondues – a donc décerné le doctorat honoris causa entre 2019 et 2023 à 18 chercheurs et 11 chercheuses (38% de l'effectif). Un ratio non représentatif du nombre d'étudiantes qui fréquentent l'institution et qui constituent 61% du corps étudiantin. Les résultats sont par ailleurs très contrastés selon les facultés : la Faculté de théologie est celle qui met le plus en valeur des

chercheuses (60% des titres accordés), alors même que cette faculté possède le nombre d'étudiantes le plus faible (25%). La Faculté de sciences économiques et sociales du management, en revanche, tandis que son corps étudiant est presque à parité entre femmes et hommes (49%), n'a octroyé qu'un seul doctorat honoris causa à une femme en six ans (17% du total). Les femmes représentent 50% des docteur·e·s honoris causa de la Faculté des lettres et des sciences humaines et 33% pour les Facultés de droit ainsi que celle des sciences et de médecine, même si que les étudiantes sont en majorité dans ces deux facultés.

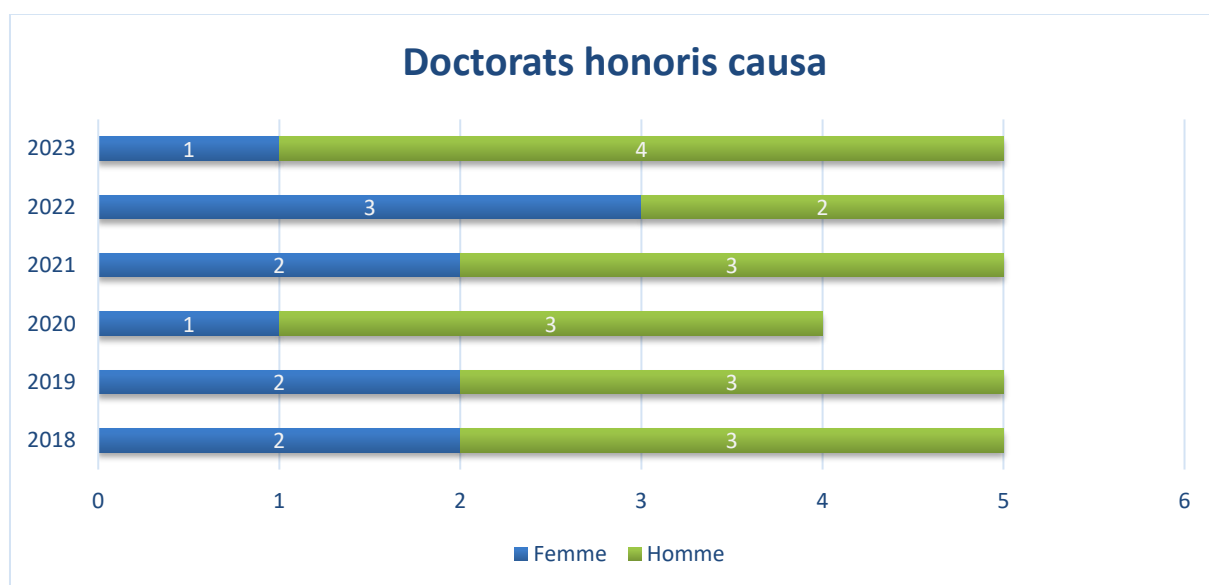


Figure 7. Répartition genrée des doctorats honoris causa entre 2018 et 2023.

Quant au prix Vigener, il est distribué de manière bien plus égalitaire entre les femmes et les hommes, puisqu'il a été remis sur la période étudiée à 17 docteurs et 19 docteurs. Les années sont relativement équilibrées, à l'exception de 2022, où seule une femme a reçu le prix et 2018, qui montre un déséquilibre en faveur des femmes. Le bilan est plus mitigé si l'on s'arrête sur la répartition par faculté.

La Faculté de droit a décerné équitablement les prix Vigener, avec cinq lauréates pour quatre lauréats. Un ratio qui porte à 55% le pourcentage de femmes primées, contre 62% d'étudiantes fréquentant la Faculté. En Faculté des lettres et des sciences humaines, ce sont six femmes pour quatre hommes qui ont été récompensé·e·s par le prix, ce qui représente 60% des lauréat·e·s, même si les étudiantes forment 73% du corps estudiantin. La Faculté des sciences et de médecine, qui n'a déjà distribué des doctorats honorifiques à des femmes qu'à hauteur de 33%, se distingue une fois de plus par la surreprésentation d'hommes illustrés pour le travail de thèse, dans la mesure où seules deux femmes sur six lauréat·e·s ont reçu le prix. Pour terminer, la Faculté des sciences

économiques et sociales du management a majoritairement primé de jeunes docteurs (54% des lauréat·e·s), alors qu'elle a très peu mis en valeur les chercheuses pour le doctorat honoris causa (17%).

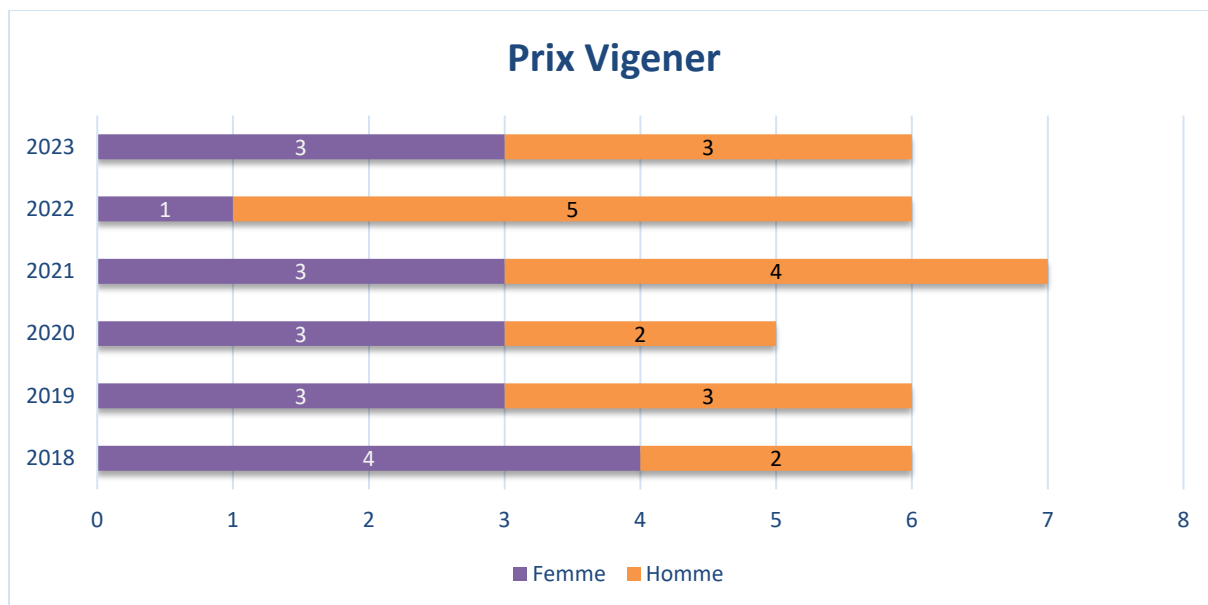


Figure 8. Répartition genrée des prix Vigener entre 2018 et 2023.

Répartition genrée par prix

Sont compris dans ce chapitre les prix suivants : le prix Chorafas, le prix d’Ethique, le prix de l’Environnement, le prix Genre, le prix Leuba, le prix Prince du Liechtenstein et le prix de l’Enseignement (les doctorats honoris causa et le prix Vigener ont été traités dans le chapitre précédent).

Bien que certains de ces prix soient décernés presque exclusivement à des chercheur·euse·s de la même faculté (prix Leuba, prix Prince du Liechtenstein ou prix de l’Environnement par exemple), les facultés ne sont pas décisionnaires dans leur attribution, même si un représentant de la faculté siège dans la commission. C’est pourquoi les lauréat·e·s sont comptabilisé·e·s par prix et non pas dans les totaux par faculté.

Prix Chorafas

La Fondation Dimitris N. Chorafas distribue à l’international des prix scientifiques pour des travaux de qualité exceptionnelle dans les domaines des sciences de l’ingénierie, de la médecine et des sciences naturelles. Entre 2018 et 2023, six thèses de doctorat de la Faculté des sciences et de médecine ont été récompensées par le prix Chorafas. Une équité parfaite entre jeunes docteurs et docteuses peut être constatée, puisque trois femmes et trois hommes ont reçu le prix sur cette période.

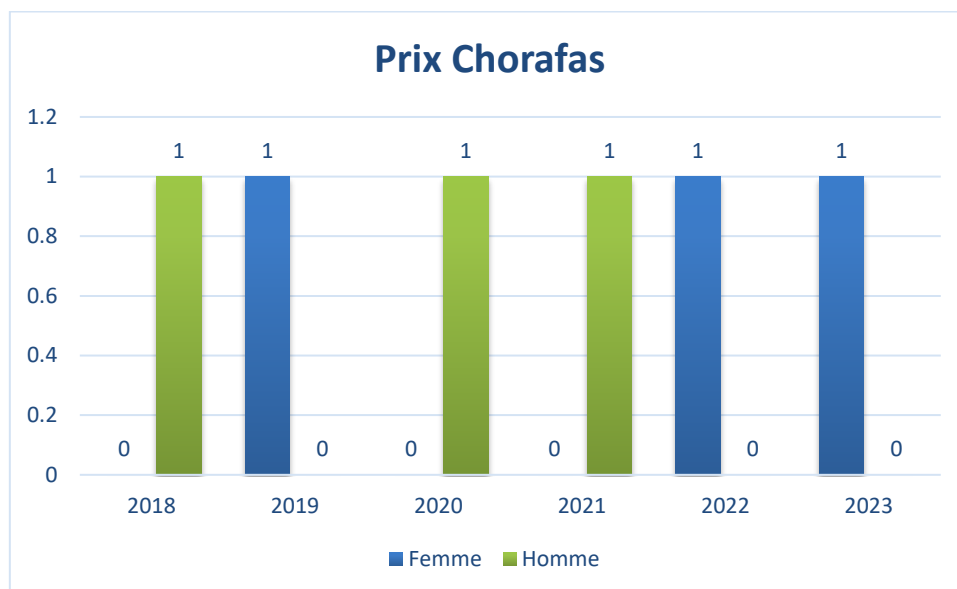


Figure 9. Répartition genrée du prix Chorafas entre 2018 et 2023.

Le Conseil de l’Université de Fribourg décerne depuis 2012 tous les deux ans un prix d’Ethique à un travail de master dans le domaine de l’éthique appliquée ou qui soulève ou traite de questions d’éthiques majeures dans son champ de recherche. Le prix a ainsi été remis en 2018, 2020 et 2022 à trois chercheurs des Facultés de théologie, des lettres et des sciences humaines ainsi que des sciences et de médecine pour leurs mémoires de master respectifs. Aucun travail de femme n’a donc été récompensé par ce prix durant la période observée.

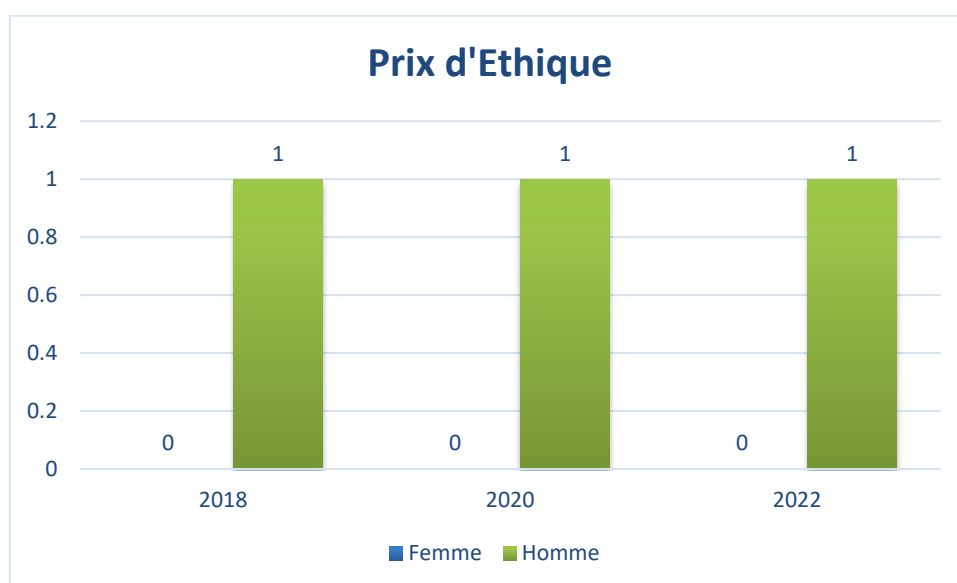


Figure 10. Répartition genrée du prix d’Ethique entre 2018 et 2023.

Prix en Sciences de l’environnement

Ce prix est décerné tous les deux ans par l’Université de Fribourg à d’excellents travaux scientifiques traitant de thèmes en lien avec l’environnement. Il a été attribué en 2018 à un docteur pour sa thèse en économie (Faculté des sciences économiques et sociales du management), en 2020 à une jeune diplômée de Master pour son mémoire en sciences naturelles (Faculté des sciences et de médecine) et en 2022 à une docteure en sciences naturelles pour sa thèse de doctorat.

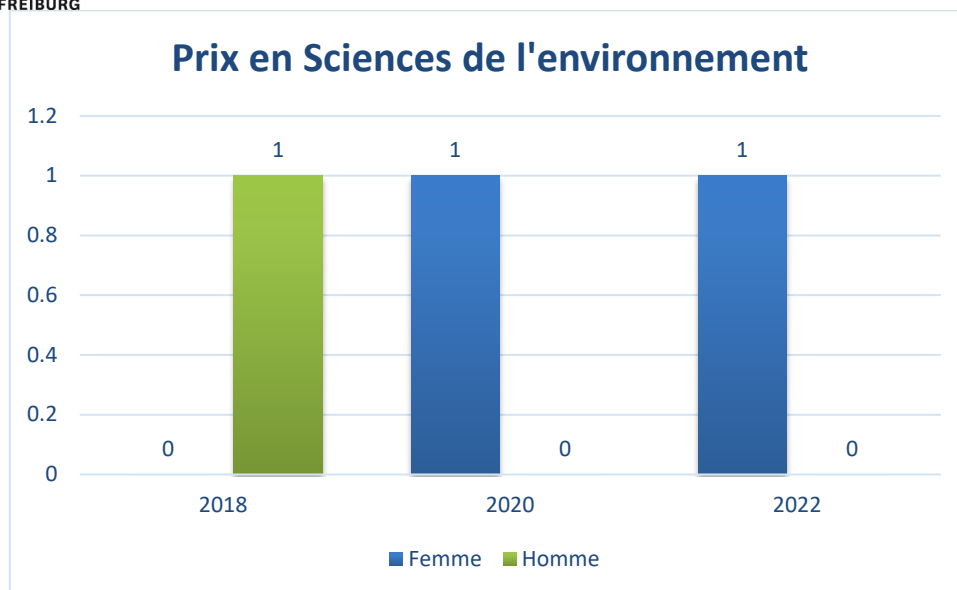


Figure 11. Répartition genrée du prix en Sciences de l'environnement entre 2018 et 2023.

Prix Genre

Le prix Genre est remis tous les deux par l'Université de Fribourg pour récompenser des travaux de doctorat, de master ou des articles scientifiques traitant du genre et permettant de donner une meilleure visibilité de la perspective de genre dans tous les domaines de recherche. Le prix peut être partagé entre plusieurs lauréat·e·s. En 2018, le mémoire de master et la thèse de doctorat de deux chercheuses ont été primés. En 2020, ce sont trois lauréates qui ont reçu le prix pour leurs travaux de master et de doctorat. Pour terminer, en 2022, un mémoire de master et un article scientifique de deux chercheuses ont été honorés. Aucun travail d'homme n'a donc été récompensé par ce prix durant la période observée.

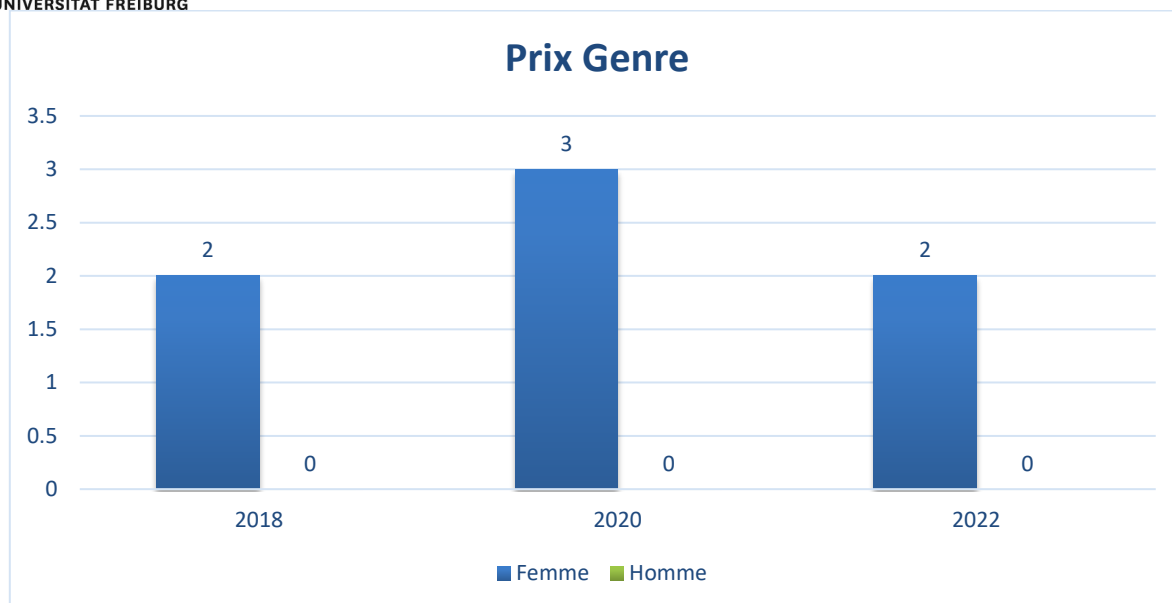


Figure 12. Répartition genrée du prix Genre entre 2018 et 2023.

Prix Jean-Louis Leuba

Le prix Jean-Louis Leuba est décerné par la Fondation éponyme et a pour objectif de récompenser les travaux scientifiques qui promeuvent l'œcuménisme chrétien. Un·e seul·e lauréat·e est généralement nommé·e par année, mais le prix peut toutefois être partagé. Il est remis tous les ans, à l'exception de 2019, où il n'a pas été distribué. Entre 2018 et 2023, le prix a été attribué exclusivement à des étudiant·e·s de la Faculté de théologie. En 2018, deux étudiants ont été récompensés pour leurs travaux de master. En 2020 et 2023, deux thèses de chercheurs ont été primées, alors qu'en 2021 et 2022, ce sont les mémoires de master de deux femmes qui ont reçu le prix.

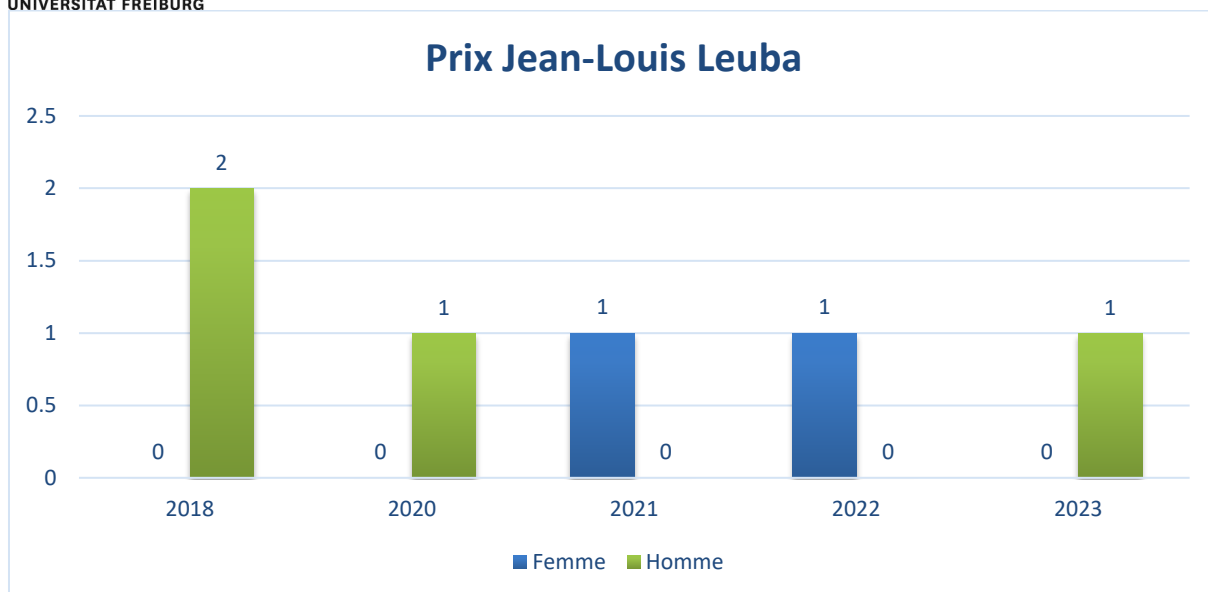


Figure 13. Répartition genrée du prix Jean-Louis Leuba entre 2018 et 2023.

Prix François Joseph II du Liechtenstein

Le prix François Jopseh II du Liechtenstein est décerné tous les deux ans à des travaux scientifiques d'excellence produits autant par de jeunes chercheur·euse·s que par des professeur·e·s ou scientifiques confirmés. Il récompense les écrits abordant la conception chrétienne du monde et de l'humain. Le prix peut être divisé entre plusieurs lauréat·e·s. En 2019, un professeur de théologie de l'Université de Fribourg a été primé pour une publication scientifique. En 2021, le prix a été partagé entre une docteure de la Faculté de droit et un docteur de la Faculté de théologie pour leur thèse de doctorat respective, tout comme en 2023, où le prix a honoré les thèses de deux docteurs en lettres et sciences humaines et en théologie.

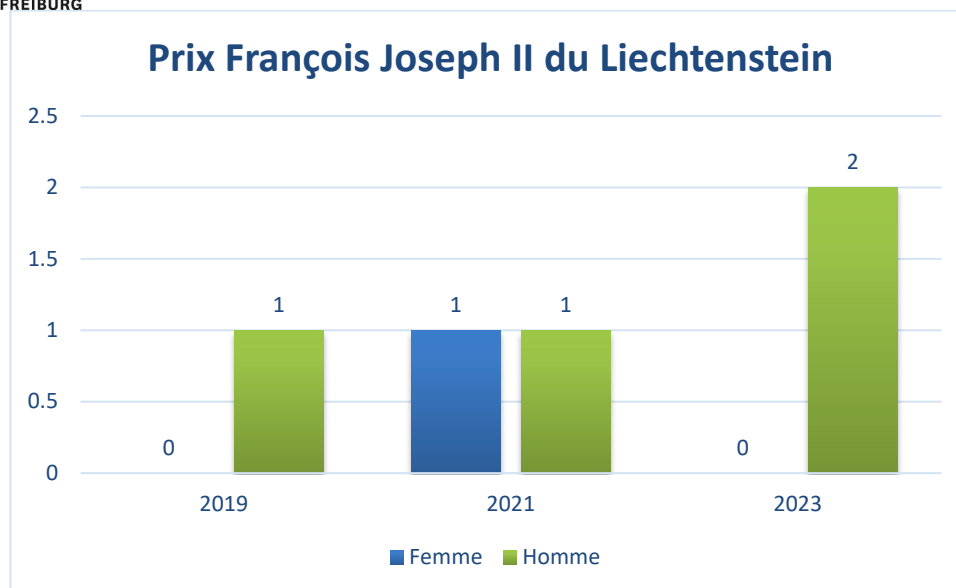


Figure 14. Répartition genrée du prix François Jopseh II du Liechtenstein entre 2018 et 2023.

Prix Enseignement

Ce prix, décernés par l'Université de Fribourg à ses enseignant-e-s – toutes facultés confondues – récompense l'excellence et l'innovation de l'enseignement au sein de l'institution. Il a été remis en 2021 et 2022 à deux enseignants de la Faculté des sciences et de médecine (département de physique et de mathématiques) et en 2022 à une enseignante de la Faculté des lettres et des sciences humaines (département de psychologie).

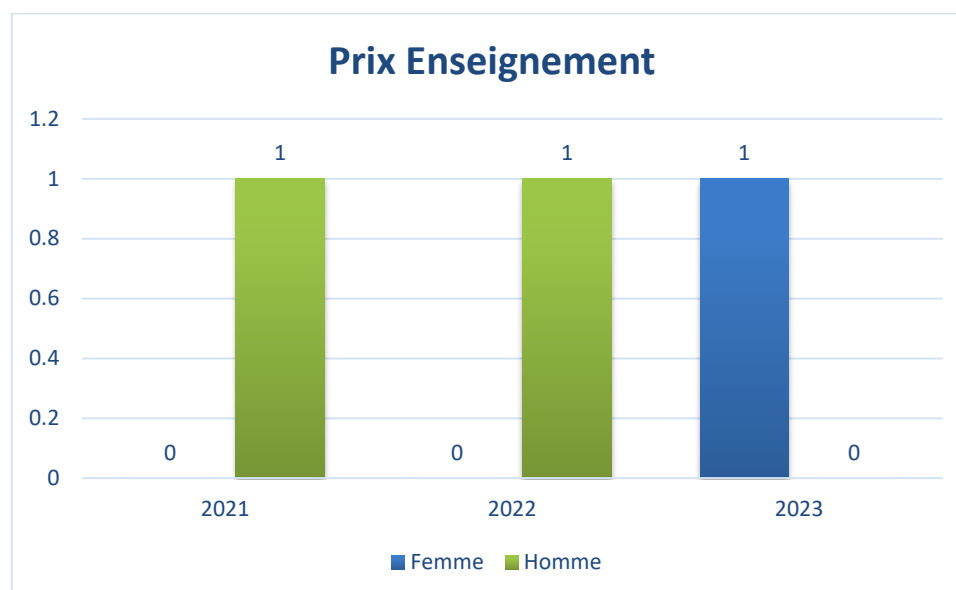


Figure 15. Répartition genrée du prix Enseignement entre 2021 et 2023.

Bilan pour les prix

Les différents prix remis à travers les années prises en compte ici ont été octroyés dans leur ensemble à égalité parfaite entre chercheuses et chercheurs (16 lauréates pour 16 lauréats). La répartition par prix développée ci-dessus met toutefois en évidence des disparités importantes entre les prix.

La distribution par année montre une certaine irrégularité dans l'attribution des prix, avec des années très équitables, comme 2021, ou encore 2020 et 2023, alors que d'autres présentent un net déséquilibre, en faveur soit des hommes (2018) soit des femmes (2022).

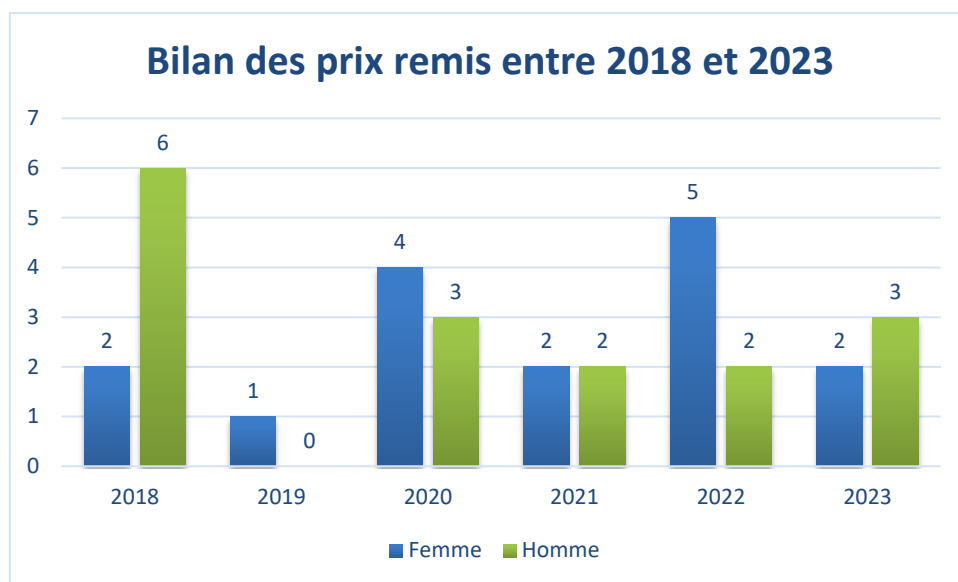


Figure 16. Répartition genrée pour tous les prix remis entre 2018 et 2023, à l'exception du prix Vigener.

Bilan général et perspectives

L'analyse de la répartition des prix et titres remis lors des dies academici de l'Université de Fribourg selon le prisme du genre (binaire) a permis de souligner des résultats variés en fonction des données observées.

Si les bilans généraux des deux catégories étudiées (doctorats honoris causa et prix Vigener d'un côté et différents prix de l'autre) aboutissent à une certaine égalité entre les femmes et les hommes (femmes : 46 pour doctorats+Vigener et 16 pour prix divers ; hommes : 52 pour doctorats+Vigener et 16 pour prix divers), ce résultat positif de premier abord est à nuancer. Les doctorats honoris causa constituent le titre le plus prestigieux remis lors de la cérémonie annuelle et a été attribué à onze femmes sur 29 chercheur-euse-s, un pourcentage (38%) qui n'est pas corrélé à la répartition entre étudiantes et étudiants à l'Université de Fribourg (61% d'étudiantes). Le déséquilibre est plus ou moins marqué selon les facultés, puisque certaines mettent à intervalles réguliers à l'honneur des chercheuses (Facultés de théologie, des lettres et des sciences humaines), tandis que pour d'autres, les femmes sont rares (Facultés de sciences économiques et sociales du management, de droit et de sciences et de médecine). Le même constat s'applique aux prix, où certains priment équitablement chercheuses et chercheurs (prix Chorafas, prix Vigener), alors que d'autres restent des bastions masculins (prix d'éthique, prix Leuba, prix Liechtenstein). Le prix Genre fait figure d'exception en ayant récompensé uniquement des lauréates depuis 2018.

À la lecture de ces résultats, certaines mesures peuvent être proposées pour favoriser l'équité de genre dans l'attribution des prix et distinctions à l'occasion des *dies*. Les prochaines lignes n'ont bien entendu pas valeur d'obligation, mais constituent des ébauches de solutions dont l'objectif est d'améliorer la représentation des femmes lors des cérémonies futures. Ces suggestions ne s'appliquent toutefois qu'aux titres et prix dont la distribution dépend directement des facultés de l'Université de Fribourg (prix Vigener et doctorats honorifiques). Elles peuvent néanmoins être soumises aux différents comités des autres prix grâce aux représentant-e-s des facultés qui y siègent. Toutes les recommandations ci-dessous ne doivent par ailleurs pas être un frein au choix d'un-e lauréat-e pour des raisons circonstanciées (événements politiques, scientifiques, académiques, etc.), qui justifieraient la mise à l'honneur d'un travail ou d'une carrière spécifique.

Dans le cadre des discussions pour l'attribution des titres et prix en vue du prochain *dies*, une liste proposant systématiquement un nombre égal de candidates et de candidats pourrait être dressée. L'équité apparente prodiguée par cette liste offre une meilleure visibilité aux femmes en s'assurant de leur présence au moment de la décision, mais sa

simplicité excessive doit en faire un outil pour favoriser l'égalité et non une fin en soi. Elle ne garantit en effet pas que les critères de sélection soient appliqués de manière équitable à toutes et tous les candidat·e·s.

Lors du choix du ou de la lauréat·e, garder en tête deux éléments : le premier étant le genre de la personne primée l'année (voir des deux années) précédente(s) et le second la répartition entre étudiantes et étudiants au sein de la faculté concernée. Le premier point permet de se remettre à l'esprit les choix antérieurs et éviter ainsi des biais et la répétition de schémas de sélection qui pourraient favoriser un genre au détriment d'un autre. Le second a pour objectif de proposer une meilleure représentation du corps étudiantin (en majeure partie féminin à l'Université de Fribourg) dans le choix des personnalités récompensées. De nombreuses études soulignent l'importance cruciale de modèles du même genre pour la projection des femmes dans des carrières similaires, entre autres académiques¹. La mise en valeur de chercheuses, en particulier dans des domaines encore majoritairement dominés par des hommes, offre à la fois de la visibilité aux parcours féminins et favorise l'identification des étudiantes à des modèles qui ont surmonté les stéréotypes de genre dans leur discipline. Cette meilleure équité rendrait plus attractifs et réalistes aux yeux des futures étudiantes tant les secteurs où la présence de femmes est déjà bien ancrée – en démontrant qu'elles peuvent y mener des carrières reconnues – mais surtout les spécialisations plus sujettes aux poncifs sexistes et qui peinent à se féminiser. L'affichage de ces statistiques permettrait d'aider à contextualiser le déséquilibre en défaveur des femmes et sensibiliser les membres du comité à l'inéquation entre le nombre d'étudiantes (souvent majoritaires) et les récompenses académiques. Le rappel de ces chiffres ne doit pas être perçu comme une pression ou une obligation par les membres du comité, mais plutôt comme un outil d'amélioration des processus de sélection.

La lutte contre les biais de genre lors des dies academici pourrait également être alimentée par une sensibilisation des comités décisionnaires, sous la forme d'un flyer distribué pendant les réunions par exemple. Cette mesure ne remplacerait pas une formation plus poussée sur les biais de genre qui pourrait être menée à l'Université de Fribourg, mais aurait le mérite de rappeler les principes de bases en début de séance.

Une solution envisagée pourrait être d'alterner une année sur deux des lauréates et des lauréats. Dans le cas des titres et prix individuels, une alternance d'une année sur l'autre

¹ Lockwood P., Kunda Z., "Women's Role Models: The Importance of Exemplars for the Development of Self-Confidence and Career Aspirations", *Psychology of Women Quarterly*, 2020. DOI: 10.1177/0361684320901477

Gillooly S. N., Hardt H., Smith A. E., "Having female role models correlates with PhD students' attitudes toward their own academic success", *PLOS ONE*, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255095>

entre une lauréate et un lauréat ; pour les prix décernés à plusieurs personnes, une égalité femme-homme dans l'attribution des prix, avec un lissage des années à candidat·e·s impair·e·s lorsque la prochaine occasion se présente (2 femmes et un homme en 2025, puis 1 femme et 2 hommes en 2027 par exemple). Cette méthode apporte une visibilité et une reconnaissance équitable et régulière à chaque genre. L'alternance systématique peut réduire l'impact de biais inconscients au moment de la sélection des lauréat·e·s et assure que les femmes auront l'opportunité d'être récompensées à une fréquence régulière. Cette visibilité des femmes pourrait favoriser les engagements féminins dans des domaines où ces dernières sont sous-représentées. Les limites d'une telle mesure résident principalement dans sa rigidité : l'obligation de primer l'un ou l'autre genre lors d'une année donnée pourrait entraver les candidatures de circonstance ou encore prendre le pas sur des critères de d'évaluation. Si le dispositif n'est pas compliqué à mettre en œuvre, il pourrait cependant rencontrer de fortes résistances au sein des comités et doit impérativement être présenté et expliqué comme étant un outil destiné à améliorer les processus de sélection et pas une simple contrainte. Une règle d'alternance trop restrictive pourrait aboutir à des frustrations et à une perception d'injustice parmi les lauréat·e·s potentiel·le·s.

Pour terminer, une discussion pourrait être menée entre les représentant·e·s des facultés une fois les choix des lauréat·e·s arrêtés, afin de s'assurer d'une répartition genrée de l'ensemble qui ne soit pas en défaveur des femmes. Un tel dialogue pourrait permettre d'échanger sur les pratiques dans le domaine de l'équité de genre et des biais rencontrés au sein des facultés. Une harmonisation du processus de sélection pourrait ainsi être mise en place au fur et à mesure des concertations et une prise de conscience commune des inégalités dans l'attribution des prix permettrait de conduire à des ajustements pour pondérer les récompenses entre les facultés et rectifier les déséquilibres en matière de genre. Cette démarche rendrait néanmoins la procédure de choix des lauréat·e·s plus longue et complexe, engendrant des délais supplémentaires. Des discussions inter-facultés peuvent de plus entraîner de possibles conflits, surtout si des priorités ou des critères de sélection différents entrent en jeu.

Toutes les suggestions présentées ici doivent s'inscrire dans une sensibilisation plus large concernant les biais de genre et doivent impérativement être considérées comme des outils au service d'une meilleure égalité, au risque de se retrouver avec des dilemmes entre le mérite et l'équité, source de tensions potentielles entre les membres du comité et de sentiment d'injustice chez les candidat·e·s.

En conclusion, si l'Université de Fribourg souhaite travailler à une meilleure équité dans la répartition genrée de ses lauréat·e·s lors des dies academici, une prise de conscience du problème, ainsi qu'une série de mesures visant à proposer des outils pour lutter contre

cette disparité sont nécessaires. Les solutions suggérées, comme l'établissement de listes équilibrées de candidat·e·s, le rappel des lauréat·e·s des années précédentes et des données sur le nombre d'étudiantes offrent des points de départ aisés pour promouvoir l'équité. En outre, l'amélioration de l'intégration de modèles féminins dans les processus de sélection joue un rôle clef dans la projection des femmes dans certaines carrières ou domaines, mais aussi en encourageant l'inscription d'étudiantes dans des disciplines traditionnellement masculines. Pour une efficacité optimale, ces mesures devraient être complétées par des initiatives telles que la formation sur les biais de genre et la sensibilisation à la visibilité des parcours féminins dans la recherche. Des discussions inter-facultés favoriseraient le développement de critères de sélection harmonisés entre les facultés, tout en préservant l'intégrité du mérite. En adoptant une approche intégrée et réfléchie, l'Université pourra non seulement améliorer la répartition genrée des récompenses, mais aussi renforcer son engagement envers la diversité et l'équité des genres tout en encourageant une culture inclusive qui stimule les carrières féminines et l'égalité dans toutes les filières.

Aurélie Crausaz & Muriel Besson – 28 août 2024