

Plan d'action égalité des chances, diversité et inclusion de l'Université de Fribourg 2021-2024

Table des matières

A propos de ce document.....	2
1. Définition des termes utilisés	2
2. Résumé de la situation actuelle de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à l'Unifr.....	3
Proportions de femmes et d'hommes aux différents niveaux de la carrière académique....	3
Mesures existantes pour l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion	4
3. Stratégie pour l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion	5
4. Objectifs poursuivis	6
5. Domaine d'action 1 : Passer de l'égalité à l'égalité des chances, la diversité, l'inclusion (EDI).....	7
Mesures envisagées	7
6. Domaine d'action 2 : Soutenir et encourager les carrières des femmes.....	10
Mesures envisagées	10
7. Domaine d'action 3 : Egalité des chances, diversité et inclusion dans la gouvernance et les facultés	12
Mesures envisagées	12
8. Domaine d'action 4 : Zéro discrimination et respect.....	13
Mesures envisagées	13
ANNEXE 1 : Chiffres de chaque faculté	14
Chiffres de l'égalité de la Faculté de théologie en 2019	15
Chiffres de l'égalité de la Faculté de droit en 2019.....	16
Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales et du management (SES) en 2019.....	17
Chiffres de l'égalité de la Faculté des lettres et sciences humaines en 2019	18
Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences et de médecine en 2019.....	19
ANNEXE 2 : Planification de la réalisation du Plan d'action 2021-2024.....	20

A propos de ce document

Le présent Plan d'action constitue un document d'orientation pour l'Université de Fribourg (Unifr) pour les années 2021 à 2024. Il indique des domaines d'action et des mesures envisagées. Ce document s'adresse à toute personne de la communauté universitaire, car pour faire de l'Unifr un lieu respectueux, tolérant et sans discrimination, chaque personne membre de la communauté est responsable et aussi actrice à son échelle afin que cette égalité des chances devienne une réalité et une force.

En ce qui concerne les mesures envisagées, celles-ci seront menées principalement par le Service Égalité, diversité et inclusion en collaboration avec la Commission Égalité, diversité et inclusion, avec les services adéquats ainsi qu'avec d'autres actrices et acteurs. Le Rectorat et les décanats auront pour leur part la responsabilité de prendre des décisions et de mettre en œuvre leurs activités à l'aune de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion.

Par ailleurs, ce Plan d'action répond à l'exigence posée par swissuniversities que les institutions qui souhaitent prendre part au Programme fédéral P7 « Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles 2021-2024 » disposent d'un plan d'action.

1. Définition des termes utilisés

L'égalité des chances ¹[...] englobe à la fois l'égalité entre femmes et hommes, en fonction de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, mais aussi les questions d'intégration sociale et des minorités, ainsi que les cas de discrimination directe ou indirecte, qu'ils soient liés à l'origine sociale, nationale, ethnique ou religieuse, au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap physique ou mental, à l'âge ou aux caractéristiques culturelles.

La diversité décrit la variation, dans un lieu ou un milieu donné, des caractéristiques personnelles, physiques et sociales des individus (sexe, genre, âge, origine sociale, nationale ou ethnique).

L'inclusion désigne elle l'intégration d'une personne ou d'un groupe de personnes dans un lieu ou un milieu donné et qui renvoie dès lors autant à l'expérience d'un individu et à la mesure dans laquelle il se sent valorisé et intégré, qu'aux stratégies et procédures mises en place par une institution ou organisation pour intégrer tous les membres de sa communauté. Dans le domaine des hautes écoles, l'inclusion est un concept essentiellement mobilisé en lien avec les personnes ayant des besoins particuliers sur la base de handicaps physiques ou de troubles (resp. de handicaps) psychiques, ainsi qu'autour de la transidentité. La notion englobe à la fois des questions logistiques liées aux infrastructures, des aménagements au niveau des conditions d'études et de travail, ainsi que des stratégies visant à créer une culture et un esprit d'ouverture, autrement dit à faciliter l'intégration des minorités, à empêcher le harcèlement et la discrimination, directe ou indirecte.

¹ Ces définitions sont le fruit de la réflexion menée par Mme Noémie Soom-Chardonnens, dans le cadre du mandat confié au Secrétariat général pour la réorganisation du Service de l'égalité entre femmes et hommes. Elles se basent sur les documents suivants : Prud'homme L., Viennau R., Ramel S. et Rousseau N., « La légitimité de la diversité en éducation : réflexion sur l'inclusion », *Education et francophonie*, 2011 ; Rousseau N., Bergeron G., Viennau R., « L'inclusion scolaire pour gérer la diversité. Des aspects théoriques aux pratiques dites efficaces » *Revue suisse des sciences de l'éducation* 35 (2013) 1, p. 71-90 ; Montargot N., Peretti J.-M., « Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité », *Management Prospective E. Management & Avenir*, 2014/2 N°68, p. 183-200 ; Bender A.-Fr., « Égalité professionnelle ou gestion de la diversité – Quels enjeux pour l'égalité des chances », *Lavoisier Revue française de gestion*, 2004/4 n°51, p.205-217

2. Résumé de la situation actuelle de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à l'Unifr

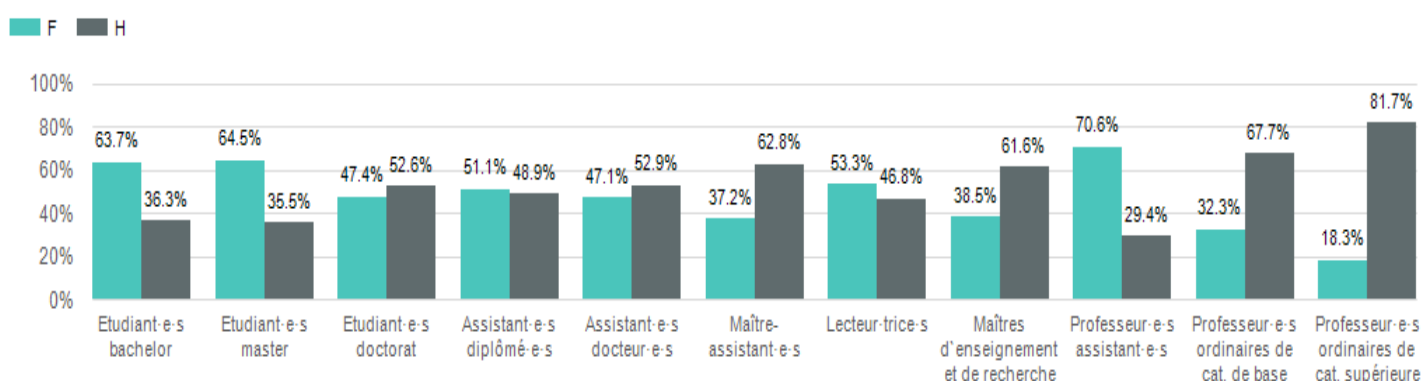
L'Unifr s'engage depuis plus de 24 ans pour assurer l'égalité des chances et plus particulièrement l'égalité entre femmes et hommes au niveau des études, des conditions d'engagement et de travail. Les programmes fédéraux sur le thème de l'égalité des femmes et hommes ont permis la mise en œuvre de mesures importantes à l'Unifr, qui ne sont pas détaillées ici.

Le Bureau Etudes&handicap a été établi en 2014 afin d'assurer l'inclusion des étudiant·e·s en situation de handicap.

Plus récemment, l'Unifr a mené un plan d'action de 2013 à 2016 et le second plan d'action est en cours depuis 2017 jusqu'au 31 décembre 2021². Le plan d'action égalité 2017-2020 a permis de réaliser des mesures, tandis que d'autres n'ont pas pu l'être.

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 le « leaky pipeline³ » de l'Unifr, qui est basé sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2019 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2019. Ces données ont été 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 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

A noter que depuis le 1^{er} janvier 2018, les catégories de professeur·e·s ont été modifiées : les professeur·e·s assistant·e·s sont apparues progressivement, sachant qu'en 2019, il n'y en a que sept dans toute l'Unifr. La catégorie de professeur·e·s associé·e·s a disparu. Par contre, les professeur·e·s ordinaires sont maintenant réparti·e·s en deux catégories, de catégorie de base et de catégorie supérieure.

² La Conférence spécialisée de la Conférence suisse des hautes écoles a accepté de prolonger le Programme fédéral P7 2017-2020 à la demande de swissuniversities, ce qui signifie que si des moyens financiers restaient à la fin 2020, ils pourront être utilisés jusqu'au 31 décembre 2021.

³ 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).

Avec un taux de 70.6%, la proportion de femmes professeures assistantes est élevée, mais sur un total de 4.3 EPT, qui pourrait varier rapidement selon l'engagement de personnes. Dans la catégorie des professeur·e·s ordinaires, la hausse est présente, puisque la proportion femmes parmi les professeur·e·s ordinaires de catégorie supérieure était de 31.3% en 2018 pour atteindre 32.3% en 2019. 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.

L'augmentation du nombre de femmes professeures est présente. Néanmoins, il s'agit d'un travail continu et atteindre un pourcentage une année ne préfigure pas ce qui se passera une année ou deux ans plus tard. Il est donc nécessaire de garder un accent sur l'engagement de femmes professeures pour que les chiffres évoluent à la hausse.

Un état des lieux de chaque faculté se trouve dans l'annexe 1 de ce document.

Mesures existantes pour l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

Certaines activités actuelles contribuent déjà à l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.

Tout d'abord, le Bureau Etudes&handicap est à disposition des étudiantes et étudiants en situation de handicap notamment afin d'offrir un soutien pour l'accès aux bâtiments ainsi que pour les demandes de compensation des désavantages liées aux études et aux examens.

D'autre part, le programme 30+ permet à des personnes âgées de plus de 30 ans d'accéder aux études universitaires sans maturité, mais en passant un examen spécifique au domaine d'études. Finalement, le Service Uni-Social accorde des bourses d'études et/ou des subsides pour des étudiantes et étudiants en situation financière difficile.

L'organisation en mai 2020 de l'atelier « Trans welcome awareness » reflète la volonté du Rectorat d'élargir la thématique à l'égalité des chances, diversité et inclusion. Cet atelier était ouvert aux membres du Service du personnel, du Service d'admission et d'inscription, au Conseil psychologique et au Service Unisocial.

3. Stratégie pour l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

L'Unifr se trouve à un tournant, puisqu'elle veut élargir la prise en compte de l'égalité au-delà de l'égalité des genres vers une égalité des chances (cf. partie 1 ci-dessus pour la définition des termes utilisés).

Dans son document « Planification stratégique 2020-2030 »⁴, l'Unifr « reconnaît comme moteur, défis et opportunités de son développement futur la transformation digitale, l'internationalisation progressive de l'enseignement et de la recherche, le développement économique, social et écologique durable⁵, la concrétisation de l'égalité entre femmes et hommes et de l'égalité des chances, et la garantie de la cohésion sociale. » Elle met l'accent sur « sa tradition humaniste-éthique et son approche centrée sur l'humain (...) ».

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

De plus, l'égalité des chances fait partie d'une des douze lignes directrices stratégiques mentionnées dans ce document de planification stratégique 2020-2030. Elle y indique comme vision : l'augmentation du nombre de femmes professeures, la promotion de la relève scientifique féminine, la compatibilité entre famille et carrière universitaire et des doubles carrières, l'encouragement d'une culture d'ouverture, de diversité et de tolérance, et condamne toute forme de discrimination.

Par ailleurs, le programme d'activités du Rectorat 2019-2024 intègre l'égalité avec deux objectifs :

« 18) Au moins 35 % des postes de professeures devraient être occupés par des femmes d'ici la fin de 2023. La proportion de femmes dans les postes de maîtres-assistantes et de maîtres-assistants et des maîtres d'enseignement et de recherche doit également être augmentée.

19) Renforcement de l'indépendance des jeunes chercheuses et chercheurs (par exemple dans le cadre de la supervision des thèses), diminution des biais liées au genre et promotion de la diversité par des mesures structurelles ciblées ».

La définition de mesures concrètes afin de traduire cette stratégie fait l'objet d'une mesure spécifique dans le domaine d'action 1 « Passer de l'égalité à la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances ».

⁴ La planification stratégique de l'Université de Fribourg 2020-2030 se trouve sur https://www.unifr.ch/uni/fr/assets/public/files/strategie/UNIFR_Strategie_2030_F_D_E_2021-01-18_WEB.pdf

⁵ Basé sur les Objectifs de Développement Durable (ODD), faisant partie de l'Agenda 2030 et devant être atteints par les états membres de l'ONU d'ici 2030.

4. Objectifs poursuivis

L'Unifr entend poursuivre les objectifs généraux suivants en matière d'égalité des chances, de diversité et d'inclusion :

- Augmenter le nombre de femmes professeures et soutenir les carrières des femmes
- Définir des mesures en vue de réaliser l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion
- Garantir des procédures de recrutement du personnel académique, notamment de professeur·e·s, du personnel académique ainsi que du personnel administratif et technique sans discrimination
- Répondre à l'objectif de l'Unifr de garantir l'égalité dans toutes ses dimensions ainsi que lutter contre toute forme de discrimination en chargeant le Service de l'égalité d'aborder et conseiller les facultés afin d'aboutir à l'établissement de leurs propres objectifs

Ces objectifs généraux se déclinent ci-après en mesures qui sont regroupées en quatre domaines d'action :

- Domaine d'action 1 : Passer de l'égalité à l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion (EDI)
- Domaine d'action 2 : Soutenir et encourager les carrières des femmes
- Domaine d'action 3 : Egalité des chances, diversité et inclusion dans la gouvernance et les facultés
- Domaine d'action 4 : Zéro discrimination et respect

Afin de suivre l'accomplissement des objectifs cités ci-dessus, le Service rédigera un rapport annuel dressant un bilan des mesures réalisées et celles qui ne l'ont pas été ou sont reportées ainsi que sur les modifications qui ont eu lieu. Ce rapport sera soumis à la Commission, puis au Rectorat.

5. Domaine d'action 1 : Passer de l'égalité à l'égalité des chances, la diversité, l'inclusion (EDI)

L'Unifr amorce sa réforme de la prise en compte de l'égalité en intégrant différentes dimensions de la diversité et de l'inclusion.

Le mandat et les règlements de la Commission de l'égalité entre femmes et hommes et du Service font partie de cette évolution d'élargissement à la diversité et à l'inclusion.

Cette évolution se fera par étapes en réalisant un état de lieux des démarches existantes. Les mesures ci-après pourront être complétées au besoin.

Mesures envisagées

Garantir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion

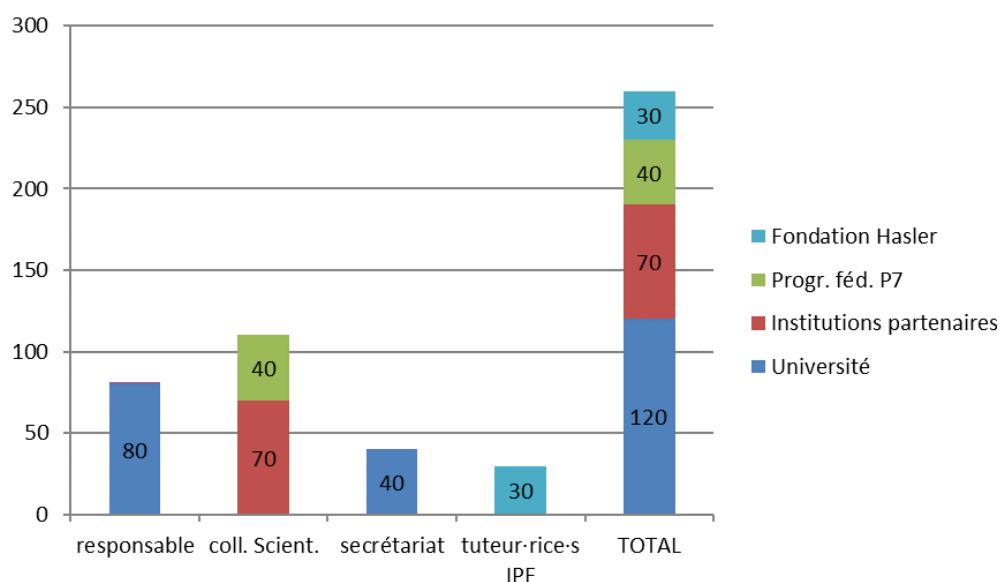
Afin d'intégrer les actrices et acteurs associatifs présents à l'Unifr ainsi que des personnes concernées, un groupe de travail est créé. Ce groupe de travail dressera un état des lieux et élaborera des mesures à entreprendre afin de garantir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion selon les besoins identifiés.

Développer le Service de l'égalité et la Commission de l'égalité en intégrant la diversité et l'inclusion

Le Rectorat a initié la réflexion sur la réorganisation du Service de l'égalité dans le cadre de l'élargissement du mandat du Service de l'égalité en 2020 et celle-ci aboutira en 2021.

Les ressources humaines du Service de l'égalité en mars 2021 sont représentées ci-après, en séparant les différentes fonctions⁶. Le poste de responsable à 80% et de secrétaire à 40% sont dévolus à la réalisation du présent Plan, tandis que les postes de collaborateur·trice·s scientifiques ont pour objet la coordination de trois programmes de coopération, dans lesquels l'Unifr est partenaire. Les tutrices et tuteurs pour les cours Internet&code pour les filles encadrent les participantes à ce cours et leurs postes sont affectés à une tâche précise. Ces ressources humaines donnent les limites de la réalisation des mesures de ce plan en les répartissant sur quatre ans.

⁶ Dans le détail, il s'agit : d'un poste de responsable à 80% ; d'un poste de secrétaire à 40%, de 3 postes de collaborateur·trice scientifique - 2 postes financées par les programmes de coopération régionaux pour un total de 70% : 1 poste à 50% pour le Réseau romand de mentoring pour femmes et 1 poste à 20% pour le programme d'ateliers REGARD, ainsi qu'un poste pour le projet de coopération Sélectivité sociale à 40%, financé par le programme fédéral P7 2021-2024 ; et de 4 postes de tuteur·trice·s pour le cours Internet&code pour les filles représentant 30%.



Graphique 2 : Taux d'activité en pourcentage selon les fonctions et selon les sources de financement et total à disposition du Service de l'égalité, mars 2021

Actuellement, la responsable du Bureau Etudes&handicap se charge de conseiller et de trouver les solutions adéquates pour les personnes étudiantes en situation de handicap. Toute personne peut déposer une demande de compensation des désavantages qui est traitée par l'Unifr. L'intégration de cette thématique au Service de l'égalité impliquera également son élargissement au personnel. Le Bureau Etudes&handicap dispose d'un poste à 40%.

En ce qui concerne le mandat de la Commission de l'égalité, celui-ci devra également être élargi en conséquence avec modification des bases légales pertinentes.

Favoriser l'accès aux études universitaires de toutes les catégories sociales de la population

Le projet de coopération « Sélectivité sociale selon l'origine sociale » est coordonné à l'Unifr. Un état de lieux de la situation à l'Unifr est établi avec les services concernés, dont Uni-Social et le Service d'admission et d'inscription. Un groupe de travail sera créé à Fribourg intégrant les actrices et acteurs de la formation secondaire supérieure et de la formation supérieure. Les bonnes pratiques existantes seront mises en évidence. Les Universités de Berne, Lucerne, St-Gall et Zürich, partenaires du projet, en feront de même dans leur canton. Le groupe de pilotage travaillera en vue de collecter les bonnes pratiques et d'analyser les éléments importants en vue d'établir des recommandations. Une conférence nationale sera organisée afin de communiquer les résultats.

Développer une culture égalité, diversité et inclusion vécue pour toutes et tous

Une mesure concrète est de fédérer les actrices et acteurs actifs dans la thématique des LGBTIQ+ et de mettre sur pied des actions de sensibilisation, p.ex. organiser des ateliers de sensibilisation pour les personnes en charge de l'encadrement des étudiant·e·s et des événements de vulgarisation scientifique. Dans ce cadre, le projet de coopération « Unis Arc-en-ciel - Raising awareness on LGBTIQ+ challenges » sera à nouveau soumis en août 2021 par l'Université de Lausanne en collaboration avec les universités de Fribourg, Genève et Neuchâtel. Ce projet prévoit une coordination des ateliers de sensibilisation précités et des événements de vulgarisation, en mettant l'accent, notamment le 17 mai, sur la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. En outre, ce projet planifie d'organiser l'installation de l'exposition CONTINUUM à l'Unifr, probablement en automne 2022, et des événements en lien avec cette exposition, en collaboration avec les partenaires du projet de

coopération « Raising awareness on LGBTIQ+ ». La visibilité de cet engagement conjoint sera réfléchi en explorant la possibilité d'adhérer à un label ou une charte.

Décider de l'avenir du Prix Genre

Dans le cadre de l'élargissement du mandat de la Commission de l'égalité, la poursuite de la remise d'un Prix spécifique au genre doit être réfléchi en fonction des ressources à disposition et de la volonté d'intégrer l'égalité des chances, la diversité ou l'inclusion. Ceci impliquerait une révision du règlement idoine.

6. Domaine d'action 2 : Soutenir et encourager les carrières des femmes

Comme indiqué ci-dessus, l'objectif d'augmentation du nombre de professeures ne peut être atteint sans se préoccuper de l'ensemble de la carrière académique, ce qui implique également de soutenir les carrières des chercheuses de la relève.

Deux programmes régionaux importants ont fait leurs preuves dans ce sens et il s'agit de poursuivre ces deux programmes, tout en s'adaptant à l'évolution de la situation des institutions partenaires. Par ailleurs, des mesures concernant à la fois les écolières et les écoliers ainsi que les professeur·e·s sont aussi prévues.

Mesures envisagées

Poursuivre le déroulement du Réseau romand de mentoring pour femmes (RRM)

Ce programme de coopération, réunissant les Universités de Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel et l'EPFL bénéficie de la reconnaissance de la part des partenaires des institutions partenaires ainsi que du soutien financier du Fonds national de la recherche scientifique suisse. Ainsi, il fait partie de la stratégie des institutions partenaires d'augmenter à terme le nombre de femmes professeures. Ce programme vise un accès aux postes de professeur·e pour les chercheuses en situation post-doctorale.

Poursuivre la mise en œuvre du programme d'ateliers REGARD

Ce programme de coopération réunit les Universités de Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, l'EPFL et la HES-SO. Tout comme le RRM, il bénéficie de la reconnaissance des partenaires et fait partie de leur stratégie d'augmenter le nombre de femmes professeures. Le programme REGARD se focalise sur l'acquisition de compétences transversales pour les chercheuses (doctorantes, post-doctorantes et professeures) et est aussi ouvert aux hommes pour certains ateliers.

Participer à la séance d'information aux nouvelles doctorantes et nouveaux doctorants

Cette séance d'information a été initiée par le Service de l'égalité et le Service Promotion recherche. L'organisation a été reprise par la Direction académique fin 2020. Le Service de l'égalité y prendra part afin de présenter les offres conçues pour les femmes chercheuses et des ateliers également ouverts aux hommes chercheurs.

Autres formes d'accompagnement

Le Service de l'égalité continue sa collaboration avec le Service Promotion recherche afin de définir des actions pouvant être entreprises conjointement ou dans le cadre des activités du Service Promotion recherche.

Participer au projet de coopération "High Potential University Leaders Identity & Skills Training (H.I.T.) Program - Gender Sensitive Leaders in Academia" HIT

Ce projet vise à proposer une formation pour le développement des compétences d'encadrement et pour le développement personnel, tout en intégrant les aspects de genre et de diversité, pour les professeures ordinaires de toutes les hautes écoles universitaires.

Le projet prévoit d'organiser trois volées de 20 professeures, pour un total de 60 professeures. Les deux premières volées seront réservées aux femmes professeures et la troisième volée pourrait s'ouvrir soit à d'autres catégories de professeures soit aux hommes professeurs.

Assurer la poursuite du cours Internet&code pour les filles

Ce cours a lieu en collaboration avec le Département d'informatique de l'Unifr, l'EPFL et la HES-SO Fribourg. Il vise à encourager les écolières de 6H à 8H à s'orienter vers des branches d'études techniques comme l'informatique et les sciences de la communication notamment. Le cours est en principe ouvert à 24 participantes francophones et 24 participantes germanophones (sans mesures spécifiques liées à la situation sanitaire).

Maintenir une dimension d'égalité des chances dans l'organisation de la Journée Futur en tous genres⁷

Le Service Unicom organise lors la Journée Futur en tous genres un programme d'activités d'une demi-journée pour les enfants du personnel de l'Unifr sur les sites de Miséricorde et de Pérolles. Le Service de l'égalité y offre un atelier de sensibilisation aux stéréotypes, notamment de genre, dans le choix des métiers.

⁷ La Journée Futur en tous genres est organisée à l'échelle nationale dans le but d'offrir aux écolières et écoliers de 6H l'occasion de suivre le parent de genre opposé pendant un jour au travail.

7. Domaine d'action 3 : Egalité des chances, diversité et inclusion dans la gouvernance et les facultés

Le Rectorat et les Facultés garantissent l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion en leur sein et s'engagent à fixer des objectifs ainsi qu'à entreprendre des mesures pour ce faire.

Mesures envisagées

Développer et assurer la mise en œuvre des recommandations pour les procédures d'appel

Les recommandations émises par le Rectorat en juin 2020 demandent de développer leur mise en œuvre. Le Service de l'égalité contacte les facultés dans ce sens. Etant donné leur fonctionnement différent, la discussion est entamée avec la Faculté des lettres et des sciences humaines en tant que pilote. L'objectif est que la désignation et la formation des délégué·e·s égalité dans les commissions d'appel bénéficient d'un cadre. Ce système de délégué·e·s égalité sera mis en œuvre dans chaque faculté selon ses spécificités.

Participer à la réflexion nationale concernant le recrutement de professeur·e·s

Le recrutement de professeur·e·s est une thématique importante que la Chambre des hautes écoles universitaires a abordé en 2020 avec le document de position « Recrutement des professeur·e·s : recommandations et bonnes pratiques »⁸. Le Service de l'égalité participe à la discussion et la réflexion au niveau de l'Association des délégué·e·s égalité et diversité des hautes écoles universitaires (IDEAS). Il prendra également part au groupe de travail regroupant les Universités de Berne, St-Gall et Zürich qui vise à échanger sur les bonnes en vue de déterminer des mesures efficaces.

Développer des procédures de recrutement du personnel académique ainsi que du personnel administratif et technique sans discrimination

Le Service de l'égalité et le Service du personnel collaborent afin de développer des mesures afin de garantir la non-discrimination dans toutes les procédures de recrutement. Il s'agit d'établir une sensibilisation, voire formation pour les personnes en charge d'équipe et participant au recrutement de personnel. Cette mesure doit être coordonnée avec la participation au projet de coopération « Raising awareness on LGBTQI+ issues ».

Garantir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion dans les facultés

Chaque faculté garantit l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion en son sein, en reprenant la thématique au niveau du conseil décanal ou en créant une commission ou un groupe de travail dédié. Un exemple concret est celui de la Faculté des sciences et de médecine qui a créé un comité d'égalité des chances en 2020. Selon leur situation particulière, des objectifs et des mesures sont déterminés avec un délai. Le suivi de leur réalisation est assuré par les facultés en dressant un rapport annuel envoyé au Service de l'égalité et au Rectorat.

⁸ Ce document est disponible dans les publications sur le page internet de swissuniversities <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite>

8. Domaine d'action 4 : Zéro discrimination et respect

L'Unifr garantit un climat d'études et de travail respectueux de chacune et chacun. Elle ne tolère aucune atteinte à la personnalité et à la dignité d'autrui. Il s'agit de créer une culture égalitaire à laquelle chacune et chacun a la responsabilité de contribuer à son échelle.

Mesures envisagées

Etablir des mesures de sensibilisation de la communauté universitaire à l'égard de toute discrimination, en particulier le harcèlement sexuel et le sexisme

L'Unifr a lancé sa campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel et le sexisme en parallèle de celle de l'Institut de médecine de famille début octobre 2020 avec le message de tolérance zéro à l'égard de toute discrimination. Afin de poursuivre sur cette lancée, le Service de l'Unifr instaurera des actions de communication fixes coordonnées tant avec les services compétents qu'avec les instances de l'Unifr et des facultés. La date du 23 mars sera instaurée comme Journée nationale contre le harcèlement sexuel dans les hautes écoles suisses et donnera lieu à des activités spécifiques. Avec la mise en œuvre du projet de coopération « 23 mars 2023 : Etablissement de la Journée nationale contre le harcèlement sexuel dans les hautes écoles suisses », les mesures communes prévues seront intégrées au sein de l'Unifr. En 2021 et 2022, le Service de l'égalité de l'Unifr prendra part aux séances du groupe de partenaires de ce projet national.

Définir et mettre en place des mesures concrètes pour améliorer les conditions pour la conciliation vie professionnelle-vie familiale et proche-aidant·e·s ainsi que vie professionnelle-vie privée

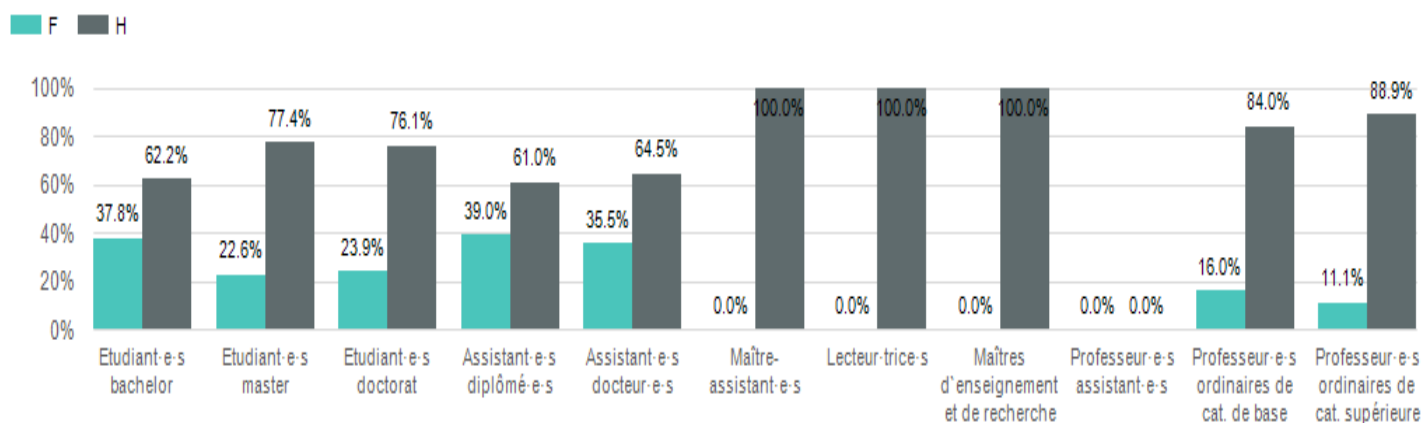
Le Service de l'égalité et le Service du personnel collaborent afin de déterminer des mesures concrètes pour viser une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ou de la vie professionnelle et de leur situation de proche-aidant·e·s pour le personnel de l'Unifr. De plus, la visibilité des conditions existantes est renforcée afin d'en faire un atout pour l'Unifr comme employeuse. Dans ce cadre, la réflexion portera également sur des actions pouvant être entreprises en faveur du job-sharing et des couples à double carrière (dual career) en collaborant avec les autres services impliqués. D'ailleurs, la responsable du Service de l'égalité représente l'Unifr au sein du Swiss Academic Dual Career Network (S-ADCN), qui favorise les échanges d'expérience et d'information entre les institutions participantes afin d'identifier des bonnes pratiques.

Versions antérieures : 15 septembre 2020, 17 décembre 2020, 11 février 2021 et 2 juin 2021. Version du 2 juin approuvée par la Commission de l'égalité.

ANNEXE 1 : Chiffres de chaque faculté

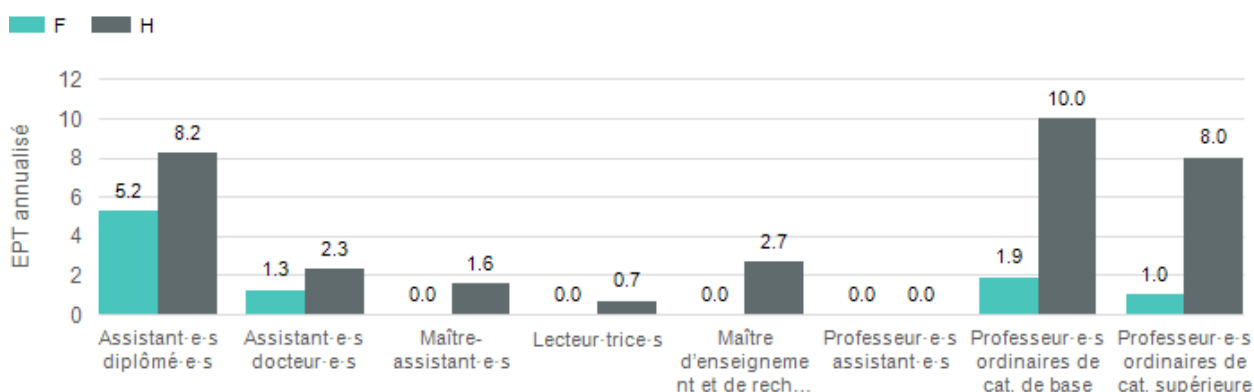
Les chiffres et graphiques présentés dans les pages suivantes sont issus du tableau de bord égalité, établi par le Service Solution Engineering. Ils sont basés sur le nombre d'étudiant·e·s au semestre d'automne 2019 et sur les équivalents plein temps (EPT) (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) de 2019.

Chiffres de l'égalité de la Faculté de théologie en 2019



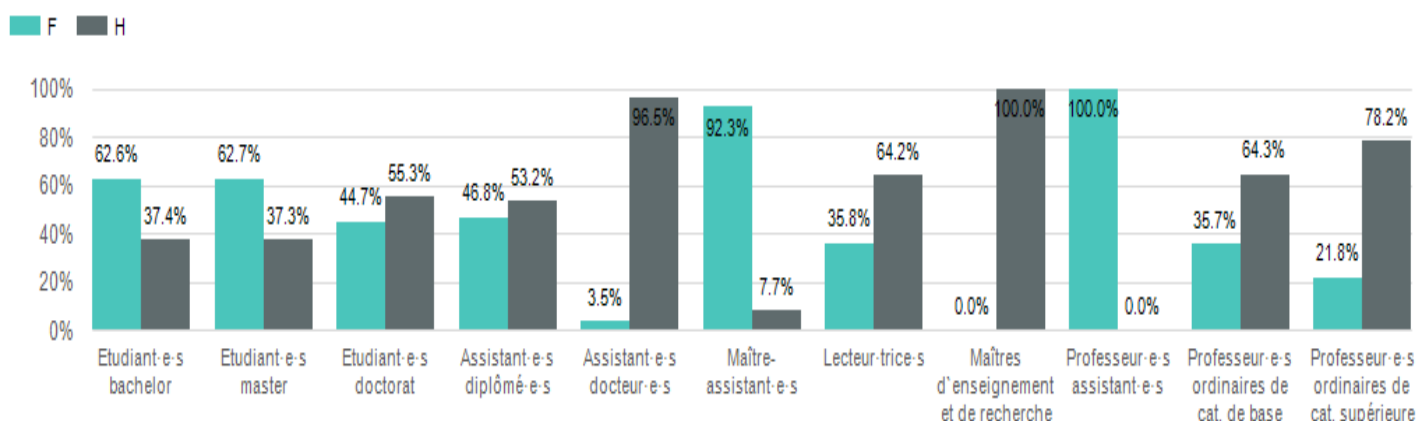
Graphique 3 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e-s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e-s du semestre d'automne 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en Faculté de théologie, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

	Femmes	Hommes
Étudiant-e-s bachelor	37.8%	62.2%
Étudiant-e-s Master	22.6%	77.4%
Doctorant-e-s	23.9%	76.1%
Assistant-e-s diplômé-e-s	39.0%	61.0%
Assistant-e-s docteur-e-s	35.5%	64.5%
Maître-assistant-e-s	0.0%	100.0%
Lecteur-trice-s	0.0%	100.0%
MER	0.0%	100.0%
Professeur-e-s ord. cat. base	16.0%	84.0%
Professeur-e-s ord. cat. supérieure	11.1%	88.9%



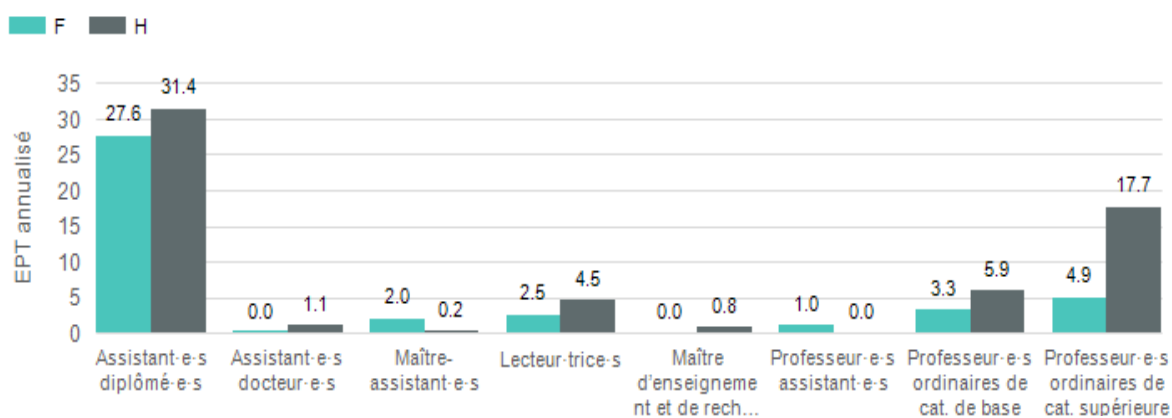
Graphique 4 : Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes parmi les différentes fonctions du personnel académique, en EPT annualisé, en Faculté de théologie, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

Chiffres de l'égalité de la Faculté de droit en 2019



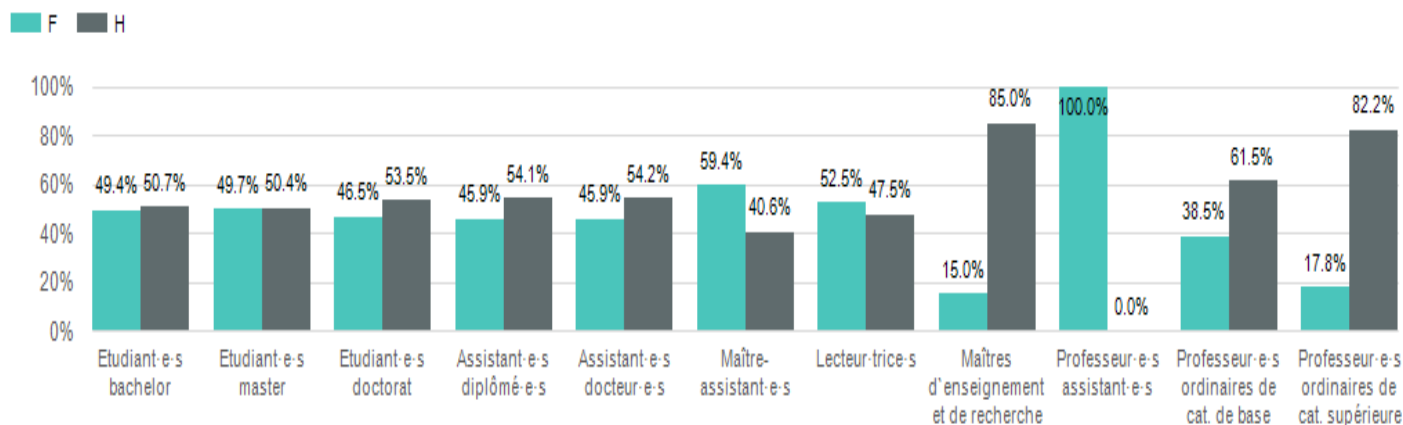
Graphique 5 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en Faculté de droit, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

	Femmes	Hommes
Étudiant·e·s bachelor	62.6%	37.4%
Étudiant·e·s Master	62.7%	37.3%
Doctorant·e·s	44.7%	55.3%
Assistant·e·s diplômé·e·s	46.8%	53.2%
Assistant·e·s docteur·e·s	3.5%	96.5%
Maître-assistant·e·s	92.3%	7.7%
Lecteur·trice·s	35.8%	64.2%
MER	0.0%	100.0%
Professeur·e·s assistant·e·s	100.0%	0.0%
Professeur·e·s ord. cat. base	35.7%	64.3%
Professeur·e·s ord. cat. supérieure	21.8%	78.2%



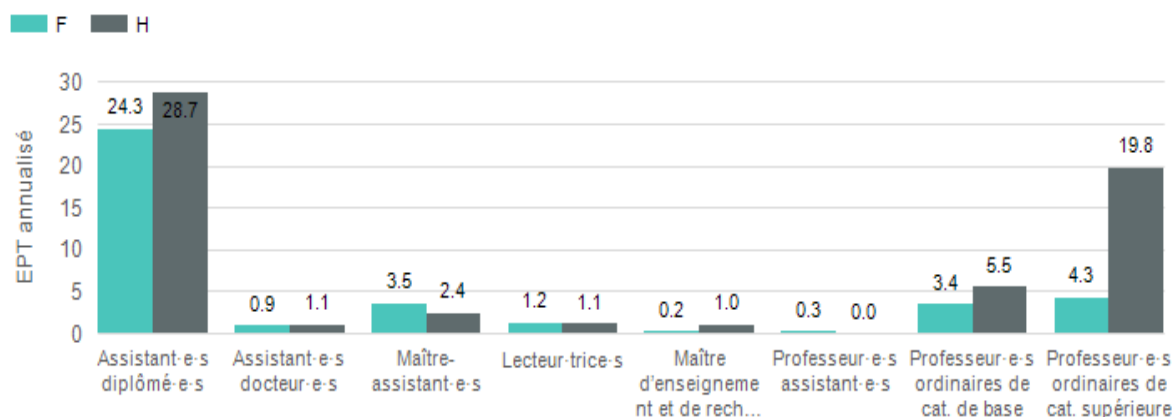
Graphique 6 : Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes parmi les différentes fonctions du personnel académique, en EPT annualisé, en Faculté de droit, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences économiques et sociales et du management (SES) en 2019



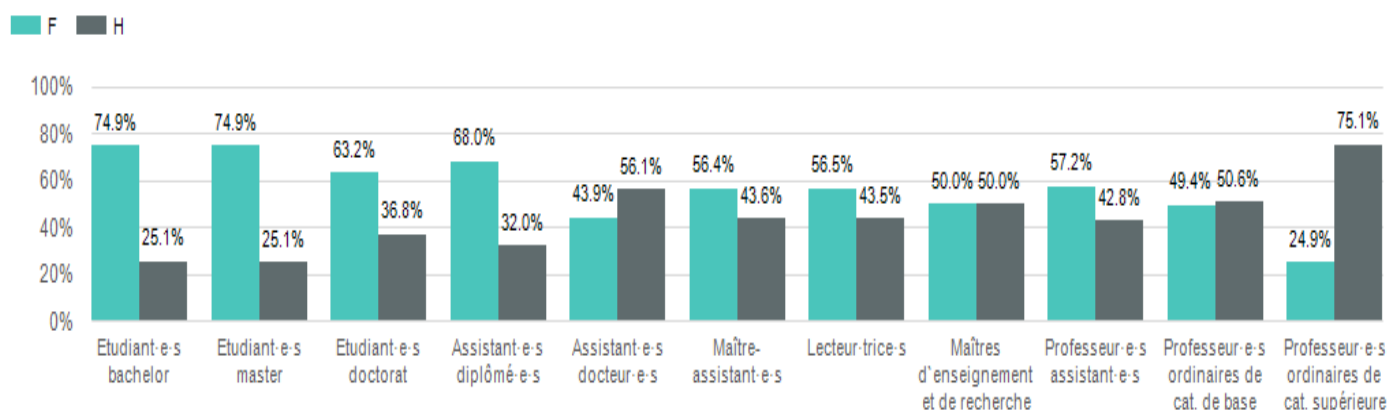
Graphique 7 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant-e s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant-e s du semestre d'automne 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en Faculté des SES, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

	Femmes	Hommes
Étudiant-e s bachelor	49.3%	50.7%
Étudiant-e s Master	49.6%	50.4%
Doctorant-e s	46.5%	53.5%
Assistant-e s diplômé-e s	45.9%	54.1%
Assistant-e s docteur-e s	45.9%	54.1%
Maître-assistant-e s	59.4%	40.6%
Lecteur-trice s	52.5%	47.5%
MER	15.0%	85.0%
Professeur-e s assistant-e s	100.0%	0.0%
Professeur-e s ord. cat. base	38.5%	61.5%
Professeur-e s ord. cat. supérieure	17.8%	82.2%



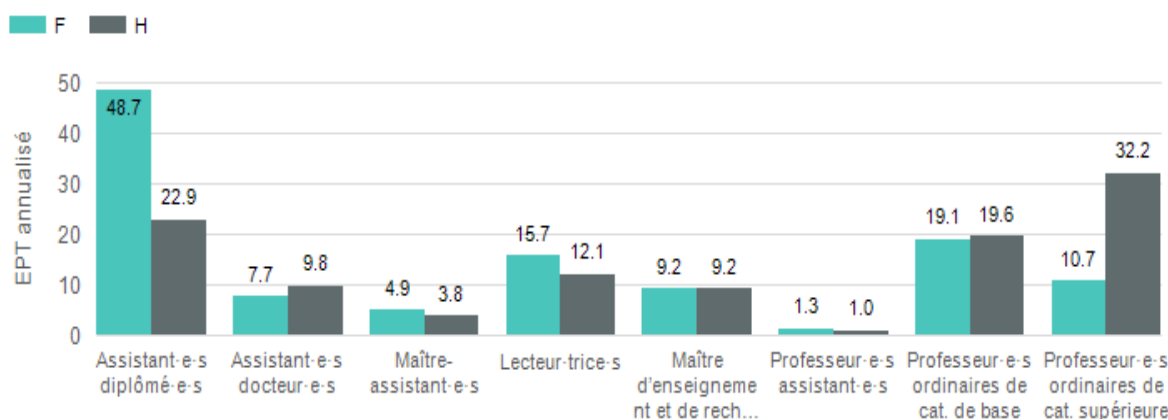
Graphique 8 : Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes parmi les différentes fonctions du personnel académique, en EPT annualisé, en Faculté des SES, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

Chiffres de l'égalité de la Faculté des lettres et sciences humaines en 2019



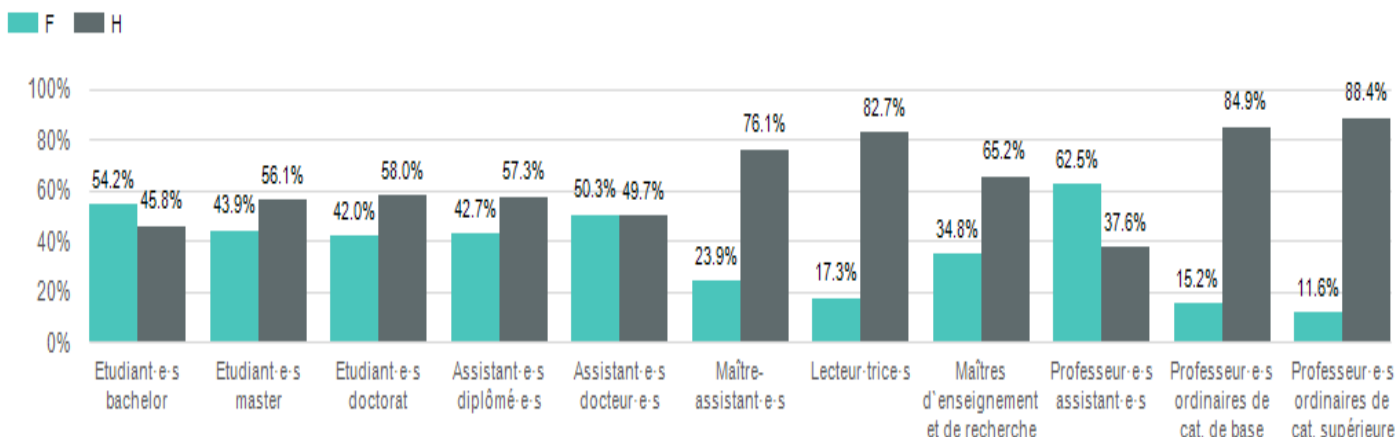
Graphique 9 : Proportion de femmes et d'hommes parmi les différentes catégories d'étudiant·e·s et les différentes fonctions du personnel académique, en nombre d'étudiant·e·s du semestre d'automne 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en Faculté des lettres et sciences humaines, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

	Femmes	Hommes
Étudiant·e·s bachelor	74.9%	25.1%
Étudiant·e·s Master	74.9%	25.1%
Doctorant·e·s	63.2%	36.8%
Assistant·e·s diplômé·e·s	68.0%	32.0%
Assistant·e·s docteur·e·s	43.9%	56.1%
Maître-assistant·e·s	56.4%	43.6%
Lecteur·trice·s	56.5%	43.5%
MER	50.0%	50.0%
Professeur·e·s assistant·e·s	57.2%	42.8%
Professeur·e·s ord. cat. base	49.4%	50.6%
Professeur·e·s ord. cat. supérieure	24.9%	75.1%



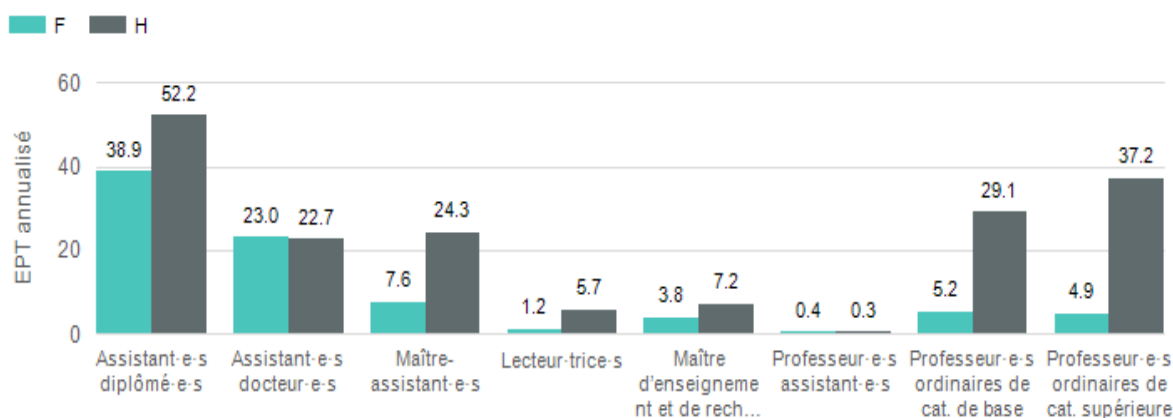
Graphique 10 : Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes parmi les différentes fonctions du personnel académique, en EPT annualisé, en Faculté des lettres et sciences humaines, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

Chiffres de l'égalité de la Faculté des sciences et de médecine en 2019



Graphique 11 : 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 2019 et en EPT (somme des moyennes annuelles du taux d'occupation par personne) en Faculté des lettres et sciences humaines, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

	Femmes	Hommes
Étudiant-e-s bachelor	54.2%	45.8%
Étudiant-e-s Master	43.9%	56.1%
Doctorant-e-s	42.0%	58.0%
Assistant-e-s diplômé-e-s	42.7%	57.3%
Assistant-e-s docteur-e-s	50.3%	49.7%
Maître-assistant-e-s	23.9%	76.1%
Lecteur-trice-s	17.3%	82.7%
MER	34.8%	65.2%
Professeur-e-s assistant-e-s	62.5%	37.5%
Professeur-e-s ord. cat. base	15.2%	84.8%
Professeur-e-s ord. cat. supérieure	11.6%	88.4%



Graphique 12 : Nombre de postes occupés par les femmes et les hommes parmi les différentes fonctions du personnel académique, en EPT annualisé, en Faculté des sciences et de médecine, en 2019, selon le tableau de bord égalité, Solution Engineering 2020

