

Université de Lausanne

**Rapport sur les mesures  
en place en matière  
d'égalité des chances**

16 octobre 2019



# Table des matières

Préambule .....	7
<b>1. La reconnaissance du travail parental et de care réalisé par les membres de la communauté UNIL .....</b>	<b>9</b>
1.1. La mise en place d'un congé parental d'un mois pour le parent n'accouchant pas (homme ou femme*), indemnisé à 100%. .....	9
1.2. Une offre de places en crèche à la hauteur des demandes, pour les enfants du personnel scientifique, administratif et technique et du corps étudiant. ....	9
1.3. Des horaires et des jours de cours, de sessions d'examen, de réunions et de colloques tenant compte de la vie parentale des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et du personnel administratif et technique (pas le samedi en particulier).....	9
1.4. La simplification des démarches de modulation du temps de travail en fonction des aléas de la vie familiale (aide d'un proche malade, en fin de vie, etc.).....	10
1.5. La possibilité de mener des études, y compris en niveau master à temps partiel, pour des motifs parentaux ou familiaux.....	10
1.6. La création d'une cellule de veille sur le travail parental et de care.....	10
<b>2. L'éradication des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique sur les campus UNIL.....</b>	<b>11</b>
2.1. La mise en place d'une formation sur la prévention des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique obligatoire pour l'ensemble de la communauté. ....	11
2.2. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le harcèlement et les violences sexistes/sexuelles, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.....	11
2.3. L'obligation contractuelle pour les membres du corps enseignant, en raison de leur statut hiérarchique, de faire remonter tout cas de harcèlement sexuel ou psychologique observé ou rapporté.....	12
2.4. La conduite d'enquêtes et la prise de sanctions administratives réellement dissuasives pour les auteur·e·s avéré·e·s de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles.....	12
2.5. La prise systématique de sanctions disciplinaires dans les cas de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles commis entre étudiant·e·s et/ou à l'encontre des étudiant·e·s, que les faits aient lieu sur le campus ou à l'extérieur.....	13
2.6. La création d'une cellule de veille et d'action contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et psychologique .....	13

### **3. La suppression des inégalités et des discriminations à l'encontre des femmes\*, des LGBTQI+, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap étudiant et travaillant à l'UNIL..... 15**

- 3.1. La mise en place d'une formation à l'égalité pour l'ensemble de la communauté.....15
- 3.2. L'égalité des droits pour les couples et les parents hétérosexuels et LGBTQI+, indépendamment du régime matrimonial. ....15
- 3.3. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie et toutes les formes de violences exercées à l'encontre des LGBTQI+, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.....15
- 3.4. La possibilité pour toute personne trans\* et/ou non-binaire de faire figurer sur sa carte d'étudiant·e, son diplôme ou tout document officiel de l'institution, son prénom d'usage et/ou son genre (en remplacement de son prénom et/ou genre assignés à la naissance), sur simple demande et sans obligation de présentation d'un certificat ou document officiel. ....15
- 3.5. L'ajout dans l'ensemble des formulaires de l'institution, de la mention « non binaire » (ou « X »), en complément des catégories « femme » et « homme ». ....16
- 3.6. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le racisme et toutes les formes de violences basées sur l'appartenance réelle ou supposée à une catégorie ethnoraciale ou religieuse discriminée, en partenariat avec les associations du campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.....16
- 3.7. La mise en place de toilettes et vestiaires non sexués. ....16
- 3.8. La création d'une cellule de veille et d'action contre les violences et les discriminations sur la base du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance ethnoraciale ou religieuse, du handicap ou de la classe.....16

### **4. La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations comme axe prioritaire des enseignements et des recherches à l'UNIL..... 17**

- 4.1. La mise en place d'un cours obligatoire de première année sur le genre, l'égalité des sexes et des sexualités dans tous les cursus. ....17
- 4.2. L'allocation de ressources supplémentaires pour les enseignements portant sur le genre, les sexualités et les discriminations sexistes, racistes et homophobes, avec a minima création d'un poste d'enseignement dans chaque filière.....17
- 4.3. L'interdiction formelle des remarques et des contenus à caractère sexiste, raciste, classiste, validiste, transphobe et homophobe dans les cours et activités de recherche, ainsi que des prises de sanction dissuasives à l'encontre de leurs auteurs·trices. ....17

4.4.	La mise en place de règles claires pour lutter contre les biais de genre et assurer une visibilité équitable de la production scientifique des femmes* dans les programmes et bibliographies de l'ensemble des enseignements dispensés.....	18
4.5.	La lutte contre les biais de genre dans l'organisation des conférences, colloques et événements académiques et l'interdiction de comités scientifiques composés uniquement d'hommes. ....	18
4.6.	La lutte contre les biais de genre dans les processus d'examen des étudiant·e·s par la mise en place d'un système de copies anonymisées .....	18
<b>5. La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans la gouvernance et la communication de l'UNIL.....</b>		<b>19</b>
5.1.	La parité dans les instances de direction de l'UNIL et des facultés avec tournus systématique femme*/homme aux postes de recteur·trice, président·e et doyen·ne·s. ....	19
5.2.	La parité dans toutes les instances consultatives et décisionnaires de l'UNIL (décanats, commissions, etc.).....	19
5.3.	La parité dans les doctorats honoris causa. ....	19
5.4.	L'adoption de l'écriture inclusive dans tous les documents officiels de deux institutions.....	19
5.5.	La réalisation d'un vade-mecum sur la communication non sexiste et l'engagement des enseignant·e·s et chercheur·e·s d'en appliquer les principes dans toutes leurs interventions publiques. ....	20
<b>6. La suppression des inégalités professionnelles au sein de l'UNIL.....</b>		<b>25</b>
6.1.	La création de postes de relève de professeurs et de MER pour atteindre la parité d'ici 2025 dans les postes stables dans toutes les sections et filières où les hommes sont majoritaires. ....	25
6.2.	La mise en œuvre dans chaque faculté de mesures d'amélioration du fonctionnement des comités de recrutement et d'évaluation en matière d'égalité et de non-discrimination, après discussion avec les représentant·e·s des corps concernés. ....	25
6.3.	Le rappel de l'interdiction des questions concernant la vie personnelle et familiale dans les entretiens et auditions, la formation des personnes en charge du recrutement, et la sanction systématique en cas de non-respect de cette règle. ....	26
6.4.	L'amélioration de la régulation et du contrôle des processus de recrutement, dans l'objectif d'assurer la parité à chaque étape du processus et pour chaque filière.....	26
6.5.	La revalorisation des plus bas salaires, et en particulier des postes administratifs et techniques très majoritairement occupés par des femmes*. ....	26

6.6.	Une comparaison annuelle des situations salariales des femmes* et des hommes par fonction, par grade et par ancienneté, communiquée à l'ensemble du personnel. ....	26
6.7.	L'amélioration de la politique de promotion du personnel administratif et technique, et la mise en place de véritables plans de carrière prenant en compte les souhaits d'évolution professionnelle des travailleurs-ses. ....	27
6.8.	L'assurance que tout le personnel féminin, quel que soit son statut ou sa fonction, accède dans la même mesure que le personnel masculin aux différentes mesures de promotion.....	27
6.9.	L'engagement des directions de ne pas sous-traiter le travail d'entretien et de sécurité des locaux à des prestataires extérieurs, afin de ne pas contribuer à la dégradation des conditions de travail des personnels les moins rémunérés, et notamment des femmes* qui assurent majoritairement ces tâches largement invisibilisées mais essentielles au fonctionnement de l'institution.....	27
6.10.	L'engagement des directions d'exiger des prestataires de services officiant sur les campus d'offrir des conditions de travail et d'emploi au moins égales à celles des salarié·e·s de l'institution.....	28
6.11.	Un audit régulier de chaque faculté en matière d'application effective des règles d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et le travail. ....	28
<b>7.</b>	<b>L'octroi d'un budget à la hauteur des enjeux et la mise en place de mécanismes de suivi de la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations de l'UNIL.....</b>	<b>29</b>
7.1.	L'allocation de ressources supplémentaires pour les Bureaux de l'égalité et l'intégration des étudiant·e·s dans leur mandat .....	29
7.2.	La création d'instances et de dispositifs de suivi des actions menées, impliquant les étudiant·e·s, le corps intermédiaire, le personnel administratif et technique et le corps professoral.....	29

## Préambule

Lors de la Grève des femmes\* - Grève féministe du 14 juin 2019 la Rectrice de l'UNIL a reçu publiquement un Manifeste UNIL/EPFL qui se donne vocation de proposer une liste de mesures utiles à la création d'une culture universitaire non sexiste au sens discuté par le collectif UNIL/EPFL.

Selon son introduction, ce document n'est pas un document figé. Ses revendications seront discutées à l'occasion de la mobilisation du 14 juin 2019 et au-delà.

Pour répondre en connaissance de cause au manifeste, la Direction de l'UNIL a commandité le présent rapport qui reprend une par une les 44 propositions du manifeste pour faire état du niveau de réalisation ou de possible réalisation de chacune à l'UNIL.





## **1. La reconnaissance du travail parental et de care réalisé par les membres de la communauté UNIL**

### **1.1. La mise en place d'un congé parental d'un mois pour le parent n'accouchant pas (homme ou femme\*), indemnisé à 100%.**

A l'UNIL, les congés liés à la parentalité sont régis par les dispositions de la Loi sur le personnel de l'État de Vaud (LPers-VD). La Direction de l'UNIL dispose également d'une Directive (1.35 Congés pour raisons familiales) qui prévoit un congé paternité de 5 jours ouvrables, conformément à la LPers-VD. Le Conseil d'État vaudois a décidé de porter graduellement ce congé à 20 jours ouvrables (donc un mois) d'ici 2022.

Ce congé est prévu pour les pères mais la pratique à l'UNIL est de traiter indistinctement les familles hétéro- et homoparentales. La Direction étudiera la possibilité de modifier sa Directive afin de formaliser cette disposition.

### **1.2. Une offre de places en crèche à la hauteur des demandes, pour les enfants du personnel scientifique, administratif et technique et du corps étudiant.**

En collaboration avec l'EPFL, l'UNIL a développé une vaste politique d'accueil de la petite enfance, avec trois garderies à disposition des membres de la communauté universitaire sur le campus. Ce travail a déjà permis une importante augmentation des capacités d'accueil. Le nombre de places à plein temps est en effet passé de 133 en 2011 à 230 aujourd'hui. L'UNIL arrive à satisfaire en ce moment la majorité des besoins avec les structures en place.

Dès le 1er janvier 2020, une nouvelle structure de gouvernance des crèches du campus, la Fondation accueil de la petite enfance UNIL-EPFL (FAPE), permettra un financement et une gestion coordonnée de ces garderies.

La subvention directe de l'UNIL aux garderies du campus se monte à plus d'un demi-million de francs par an (CHF 560'500 en 2019). L'UNIL finance par ailleurs en subvention indirecte le loyer de la Croq'cinelle (CHF 154'500 par an). L'État de Vaud, l'UNIL et l'EPFL ont réalisé des investissements importants ces dernières années, notamment en prenant en charge ou en participant au coût de construction et d'aménagement du Polychinelle.

### **1.3. Des horaires et des jours de cours, de sessions d'examen, de réunions et de colloques tenant compte de la vie parentale des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et du personnel administratif et technique (pas le samedi en particulier).**

Dans son Plan d'action pour l'égalité 2017-2020, le BEC a formulé une recommandation d'introduction d'une mesure qui va dans ce sens et qui a été introduite par certaines facultés dans leur plan d'action pour l'égalité.

Une telle mesure se heurte toutefois au fait que le nombre croissant d'étudiant·e·s et la disponibilité de plus en plus limitée des locaux rendent difficile un

aménagement idéal des horaires pour les milliers de membres de la communauté universitaire.

La Direction a décidé d'offrir la possibilité de suivre à temps partiel tous les cursus de bachelor dispensés à l'UNIL, entre autres aux étudiant·e·s assumant une charge familiale, et ce dès la rentrée d'automne 2020. Cette possibilité existe déjà depuis 2010 pour les cursus de master.

Le BEC confiera à la future FAPE l'étude de la création d'une halte-jeu d'accueil temporaire des enfants, qui pourrait être déployée lors d'événements, séances de conseils, etc.

#### 1.4. La simplification des démarches de modulation du temps de travail en fonction des aléas de la vie familiale (aide d'un proche malade, en fin de vie, etc.).

La Directive 1.35 Congés pour raisons familiales prévoit, conformément à la LPers-VD, des congés liés à la parentalité. Les collaborateur·trice·s, l'UNIL peuvent bénéficier de sept types de congés en cas de parentalité (congé pour enfant malade ; maternité ; paternité ; d'adoption ; parental ; prolongé ou partiel pour des raisons familiales). Un guide « Être parent à l'UNIL » est disponible pour toutes informations relatives à la parentalité.

L'UNIL applique la politique du Conseil d'État en faveur des proches aidants. Les collaborateur·trice·s, qui doivent fournir, de façon régulière ou permanente, de l'aide à un proche atteint gravement dans sa santé et dépendant de leur assistance, peuvent simplement produire un certificat attestant du besoin pour obtenir un congé allant jusqu'à 12 jours par année civile.

La Directive 1.40 Télétravail, permet aux collaborateur·trice·s PAT de demander à leur hiérarchie d'effectuer une partie de leur temps de travail à leur domicile ou à un autre endroit. Le télétravail fait l'objet d'une convention dont les modalités sont approuvées par le SRH.

#### 1.5. La possibilité de mener des études, y compris en niveau master à temps partiel, pour des motifs parentaux ou familiaux.

La Direction a introduit cette possibilité au niveau du master en septembre 2010 (cf. Directive 3.12). Elle a également décidé de l'introduire pour l'ensemble des bachelors et d'offrir la possibilité de suivre des cursus de bachelors à temps partiel dès la rentrée d'automne 2020.

#### 1.6. La création d'une cellule de veille sur le travail parental et de care.

Les problématiques du travail parental et de care à l'UNIL s'intègrent dans la stratégie égalité de l'institution. L'élaboration et le suivi de cette stratégie ont été confiés au BEC, qui a mandaté FORS en 2015 pour mener une enquête sur la conciliation des sphères de vie et la parentalité à l'UNIL (disponible sur [www.unil.ch/egalite](http://www.unil.ch/egalite) > Publications). Le BEC effectue et poursuivra sa veille dans ce domaine.

## **2. L'éradication des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique sur les campus UNIL**

### **2.1. La mise en place d'une formation sur la prévention des violences sexistes et du harcèlement sexuel et psychologique obligatoire pour l'ensemble de la communauté.**

La Direction de l'UNIL a publié en avril 2019 une révision de sa Directive 0.4 concernant la prévention et la gestion des conflits ainsi que les atteintes à la personnalité au sein de la communauté universitaire. Afin de renforcer la protection de ses collaborateur·trice·s et de se doter des outils nécessaires pour intervenir de manière appropriée dans l'intérêt de tou·te·s, celle-ci clarifie les définitions, les rôles des différentes instances compétentes, les procédures d'action, les sanctions et les mesures mises en place à l'UNIL pour prévenir ou gérer ce type de situations. De plus, elle étend le périmètre d'application du dispositif à l'ensemble de la communauté de l'UNIL : étudiant·e·s, auditeur·trice·s, collaborateur·trice·s.

La Direction a organisé à ce jour une trentaine de séminaires destinés aux personnes assurant une fonction d'encadrement, mais également à l'ensemble du personnel de l'Université, pour les sensibiliser aux thématiques précitées et à leur responsabilité d'intervention face à des situations déclarées. En plus de cela, un module de formation en e-learning sur la prévention et la gestion des conflits et atteintes à la personnalité comprenant le harcèlement sexuel et psychologique destiné à l'ensemble du personnel de l'UNIL sera mis en ligne très prochainement.

Par ailleurs, le Bureau de l'égalité a développé un atelier interactif « Allié·e·s contre le sexisme : savoir identifier les biais et stéréotypes et y réagir » ainsi qu'une vidéo pour éviter les biais de genres lors de nominations professorales. Il s'adresse aux personnes qui cherchent à renforcer leurs compétences pour lutter contre les effets du sexisme et d'autres types de biais dans leur vie professionnelle.

D'autre part, le BEC rencontre régulièrement les décanats afin de sensibiliser leurs membres à la loi sur l'égalité.

### **2.2. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le harcèlement et les violences sexistes/sexuelles, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.**

La nouvelle Directive 0.4 prévoit dans son article 6 al. 3 que la Direction de l'UNIL sensibilise la communauté universitaire par tous les moyens qu'elle juge appropriés.

Une campagne de sensibilisation auprès des collaborateur·trice·s et étudiant·e·s de l'UNIL va démarrer pendant le semestre d'automne pour faire connaître la Directive et ses principes avec les éléments suivants :

- Une vidéo de la Rectrice présentant la Directive et rappelant les valeurs de la Charte de l'UNIL relatives au respect des personnes que chaque membre de la communauté universitaire doit respecter.
- Le nouveau site unil.ch/help dédié à la prévention et la gestion des conflits et atteintes à la personnalité, comprenant le harcèlement psychologique et le harcèlement sexuel.
- Le module de formation en e-learning portant sur le même sujet (cf. supra 2.1).

Sur mandat de la Direction, le Bureau de médiation dispense, chaque semestre, des séminaires de sensibilisation destinés à l'ensemble du personnel.

La Direction a apporté son soutien à la campagne de prévention du harcèlement, lancée par la FAE en automne 2019, adressée aux étudiant·e·s.

Elle évaluera ponctuellement la possibilité de reconduire de telles actions en coordination avec les acteur·trice·s concernés.

### 2.3. L'obligation contractuelle pour les membres du corps enseignant, en raison de leur statut hiérarchique, de faire remonter tout cas de harcèlement sexuel ou psychologique observé ou rapporté.

L'art. 328 du Code des obligations, qui vaut aussi pour les relations de travail fondées sur le droit public, indique que l'employeur·e protège et respecte la personnalité de ses travailleur·e·s et qu'il veille en particulier à ce que les travailleur·e·s « ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes ».

En outre, la Directive 0.4 prévoit à son article 2 que : « Pour lutter contre les atteintes à la personnalité, la Direction de l'UNIL :

1. Veille à la prévention des atteintes à la personnalité et prend les mesures nécessaires, notamment en organisant des séances de formation de son personnel et de sensibilisation de la communauté universitaire ; (...) ».

En ce sens, et dans le cadre des dispositions légales, la responsabilité de signaler les cas de harcèlement sera rappelée aux personnes exerçant une fonction d'encadrement à l'UNIL dans le module de e-learning mis en place par la Direction (cf. supra 2.1).

### 2.4. La conduite d'enquêtes et la prise de sanctions administratives réellement dissuasives pour les auteur·e·s avéré·e·s de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles.

La Directive 0.4, dans son article 15, précise la procédure en cas de harcèlement psychologique ou sexuel et les organes compétents pour instruire une enquête selon le statut du/de la plaignant·e et celui de la personne visée par la plainte (étudiant·e, membre du personnel ou auditeur·e). Il convient de préciser que ces organes, qui peuvent être activés par la Direction ou par les personnes directement concernées (groupe Impact, Bureau de conseils et médiation et Conseil de

discipline), bénéficient de l'indépendance voulue pour mener des enquêtes ou prendre des décisions avec toute l'impartialité requise.

Les sanctions sont prévues dans l'article 17 de la même Directive. Pour les membres du personnel de l'UNIL, elles peuvent aller jusqu'à la résiliation des rapports de travail. Le Conseil de discipline peut quant à lui avertir, suspendre ou exclure des étudiant·e·s.

Dans l'histoire récente, la Direction a effectivement appliqué des sanctions administratives à l'égard d'auteur·e·s avéré·e·s de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles, sans qu'une communication publique ait été faite en raison de la confidentialité requise par le respect de la protection de la personnalité de toutes les parties impliquées.

## 2.5. La prise systématique de sanctions disciplinaires dans les cas de harcèlement ou de violences sexiste/sexuelles commis entre étudiant·e·s et/ou à l'encontre des étudiant·e·s, que les faits aient lieu sur le campus ou à l'extérieur.

Lors de la révision de la Directive 0.4, la Direction a étendu le périmètre d'application du dispositif aux interactions entre étudiant·e·s. Une convention avec le groupe Impact a été établie afin que celui-ci puisse, sur demande du Conseil de discipline, enquêter dans les situations de harcèlement ou de violences entre étudiant·e·s. Des sanctions sont prévues envers les auteur·e·s de cas avérés de harcèlement (cf. supra 2.4).

## 2.6. La création d'une cellule de veille et d'action contre les violences sexistes et le harcèlement sexuel et psychologique

La Direction a mis en place un groupe de suivi des mesures sur le harcèlement chargé d'évaluer régulièrement la nécessité de reconduire de nouvelles actions en coordination avec les acteur·trice·s concernés.

L'action contre les violences sexistes et le harcèlement reste de la responsabilité des hiérarchies et de la Direction (cf. supra 2.1 et 2.3).



### **3. La suppression des inégalités et des discriminations à l'encontre des femmes\*, des LGBTQI+, des personnes racisées et des personnes en situation de handicap étudiant et travaillant à l'UNIL**

- 3.1. La mise en place d'une formation à l'égalité pour l'ensemble de la communauté.

Une nouvelle version de la Directive 0.2 promotion de l'égalité à l'Université de Lausanne, qui intègre les questions LGBTQI+ et du racisme dans les missions déclarées du BEC, est entrée en vigueur le 1er août 2019.

- 3.2. L'égalité des droits pour les couples et les parents hétérosexuels et LGBTQI+, indépendamment du régime matrimonial.

Soucieuse de ne pas prêter les couples et parents LGBTQI+, l'UNIL applique les mêmes règles et pratiques à l'ensemble des membres de sa communauté, dans le respect des possibilités et limites des lois fédérales et cantonales régissant les conditions d'emploi à l'UNIL.

- 3.3. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre l'homophobie, la lesbophobie et la transphobie et toutes les formes de violences exercées à l'encontre des LGBTQI+, en partenariat avec les associations des campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.

La mise en place de mesures de sensibilisation est prévue dans la planification du BEC en 2020 et sera intégrée dans son prochain plan d'actions dès 2021. La nouvelle Directive 0.2 intègre également cette question.

- 3.4. La possibilité pour toute personne trans\* et/ou non-binaire de faire figurer sur sa carte d'étudiant·e, son diplôme ou tout document officiel de l'institution, son prénom d'usage et/ou son genre (en remplacement de son prénom et/ou genre assignés à la naissance), sur simple demande et sans obligation de présentation d'un certificat ou document officiel.

L'UNIL a adopté la pratique du genre et prénom d'usage pour les documents usuels (adresse emails, Campus card, ...) sous réserve de la présentation d'un certificat médical. La Direction reconnaît que cette démarche gagnerait à être simplifiée et que ce changement sera au bénéfice des personnes concernées. Elle mène des réflexions pour faciliter la procédure.

Les diplômes et autres documents officiels émis par l'UNIL attestant la réussite d'un cursus par exemple, doivent en revanche être conformes à l'état civil de la personne, afin de garantir leur validité auprès d'autres institutions. Par ailleurs, la procédure suisse de changement de sexe et de prénom dans le registre de l'état civil est en cours de simplification. L'UNIL restera donc attentive pour réagir dès qu'une modification de la législation lui permettra d'adapter son actuelle pratique.

- 3.5. L'ajout dans l'ensemble des formulaires de l'institution, de la mention « non binaire » (ou « X »), en complément des catégories « femme » et « homme ».

Cette question est en cours d'examen dans plusieurs institutions publiques dont l'UNIL, où elle ne fait pas encore l'objet d'une politique définie.

- 3.6. La mise en place de campagnes annuelles de sensibilisation contre le racisme et toutes les formes de violences basées sur l'appartenance réelle ou supposée à une catégorie ethnoraciale ou religieuse discriminée, en partenariat avec les associations du campus investies sur ces questions et avec octroi d'un budget dédié.

La Direction de l'UNIL collabore avec l'Association des étudiant·e·s afro-descendant·e·s (AEA) pour mener une campagne de sensibilisation contre le racisme dont le premier acte, un événement sur la thématique du blackface, a eu lieu en octobre 2019.

- 3.7. La mise en place de toilettes et vestiaires non sexués.

Des vestiaires mixtes existent déjà au centre sportif.

La Direction tiendra compte de la demande de toilettes non-sexuées dans les prochaines rénovations et les futurs bâtiments.

- 3.8. La création d'une cellule de veille et d'action contre les violences et les discriminations sur la base du genre, de l'orientation sexuelle, de l'appartenance ethnoraciale ou religieuse, du handicap ou de la classe.

La nouvelle version de la Directive 0.2 intègre ces questions dans la mission du BEC.



## **4. La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations comme axe prioritaire des enseignements et des recherches à l'UNIL**

### **4.1. La mise en place d'un cours obligatoire de première année sur le genre, l'égalité des sexes et des sexualités dans tous les cursus.**

À l'UNIL, ce sont les facultés qui décident des enseignements qu'elles dispensent. Il n'est pas dans la pratique de la Direction de leur en imposer.

Des enseignements traitants au moins partiellement de la thématique du genre sont proposés aux étudiant·e·s au sein de toutes les facultés. Plus de 70 enseignements sont recensés par la Plateforme en études genre (PlaGe) ([www.unil.ch/plage](http://www.unil.ch/plage) > Enseignement).

La FBM vient de créer une chaire Genre et Médecine qui ouvre une nouvelle offre d'enseignements incluant la perspective genre dans les études de médecine.

### **4.2. L'allocation de ressources supplémentaires pour les enseignements portant sur le genre, les sexualités et les discriminations sexistes, racistes et homophobes, avec a minima création d'un poste d'enseignement dans chaque filière.**

Toutes les facultés proposant déjà des enseignements qui traitent au moins partiellement de la thématique du genre (cf. supra 4.1), c'est au niveau des différentes commissions de planification académique qu'un éventuel besoin de renforcer les ressources dévolues à cette thématique peut être analysé, en fonction des priorités stratégiques de chaque faculté.

### **4.3. L'interdiction formelle des remarques et des contenus à caractère sexiste, raciste, classiste, validiste, transphobe et homophobe dans les cours et activités de recherche, ainsi que des prises de sanction dissuasives à l'encontre de leurs auteurs·trices.**

La Directive 0.4 rappelle dans son article premier que « L'ensemble de la communauté universitaire a le devoir de respecter la Charte de l'UNIL, de représenter ses valeurs et d'adopter un comportement adéquat et respectueux, dans les relations de travail comme dans les relations d'études ou de recherche, ainsi que dans le cadre de la vie communautaire de façon générale. ».

La Direction de l'UNIL a déclaré qu'elle ne tolère aucune forme d'atteinte à la personnalité et réagit de manière systématique en cas de faits ou comportements constituant une telle atteinte. Les sanctions qui peuvent être appliquées si requis sont indiquées à l'art. 17 de la Directive 0.4.

- 4.4. La mise en place de règles claires pour lutter contre les biais de genre et assurer une visibilité équitable de la production scientifique des femmes\* dans les programmes et bibliographies de l'ensemble des enseignements dispensés.

Le principe de liberté académique ne permet pas d'imposer le choix des auteur·e·s présentés ou des bibliographies retenues dans les enseignements. Cependant, dans les ateliers qu'il organise, le BEC sensibilise les participant·e·s à ces questions.

La présence du BEC dans les commissions de nominations contribue également à sensibiliser les acteur·trice·s académique à la visibilité des femmes dans la recherche.

- 4.5. La lutte contre les biais de genre dans l'organisation des conférences, colloques et événements académiques et l'interdiction de comités scientifiques composés uniquement d'hommes.

La FTSR, la FGSE et la FBM ont introduit des mesures permettant de lutter contre les biais de genre par une incitation financière à une représentation féminine importante dans les colloques organisés à l'UNIL. Le BEC continuera de sensibiliser les décanats à la question.

- 4.6. La lutte contre les biais de genre dans les processus d'examen des étudiant·e·s par la mise en place d'un système de copies anonymisées

Une démarche en ce sens est déjà en cours de mise en œuvre. La Direction a décidé d'adopter l'anonymisation comme standard pour toutes les épreuves écrites, réservant une exception aux cas où l'anonymisation ne serait pas possible (épreuves individualisées) ou pas souhaitable (certains contrôles continus). Le CSE a reçu pour mandat d'accompagner les facultés dans l'identification des épreuves devant être anonymisées et dans l'opérationnalisation d'un système d'anonymisation.

## **5. La promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations dans la gouvernance et la communication de l'UNIL**

- 5.1. La parité dans les instances de direction de l'UNIL et des facultés avec tournus systématique femme\*/homme aux postes de recteur·trice, président·e et doyen·ne·s.

Afin d'augmenter la présence des femmes dans les instances de décision, il est nécessaire de promouvoir l'accès au professorat pour les femmes. Il s'agit d'un des objectifs du Plan d'action pour l'égalité 2017-2020, qui propose également de viser un minimum de 30% de femmes dans les instances décisionnelles recrutées par cooptation (commissions consultatives, de planification, etc.) et d'encourager les femmes à se porter candidates aux instances où le recrutement se fait par élection (Conseil de faculté, Conseil de l'UNIL, décanats).

Par ailleurs, le soutien aux carrières féminines fait partie des activités du BEC. Il a par exemple promu en 2019 un programme de leadership pour soutenir les professeuses désireuses d'occuper des positions dirigeantes au sein de leur institution et les aider à développer des compétences en matière d'égalité.

Enfin, le BEC a mis en place un monitoring dédié à cette question et peut donc régulièrement faire état de la situation.

- 5.2. La parité dans toutes les instances consultatives et décisionnaires de l'UNIL (décanats, commissions, etc.).

Cf. point 5.1

- 5.3. La parité dans les doctorats honoris causa.

Il s'agit d'une préoccupation de la Direction, qui est attentive au respect de la parité dans les doctorats honoris causa remis par l'UNIL. Depuis 2013, sur 25 DHC remis par l'UNIL, 12 l'ont été à des femmes.

- 5.4. L'adoption de l'écriture inclusive dans tous les documents officiels de deux institutions.

La Direction attend des textes et documents produits par l'UNIL qu'ils soient conçus de manière à ce que les femmes puissent s'y reconnaître aussi bien que les hommes. Elle recommande l'utilisation du langage épicène et féminisé dans la rédaction des supports d'information destinés à la communauté universitaire. Le langage épicène est systématiquement utilisé dans un grand nombre de documents officiels (annonces de poste, correspondances officielles circulaires – par ex. courriels « tous-unil » –, brochures / supports promotionnels ou présentant une prestation de l'UNIL – par ex. fiches de cursus –, formulaires internes, Charte de l'UNIL, plan d'intentions et rapports de gestion) et recommandé dans les sites web, notes internes, l'annuaire statistique, les guides / marches à suivre / aides mémoire.

Pour former les collaborateur·trice·s de l'UNIL à l'utilisation de l'écriture inclusive, le BEC propose des ateliers (complets pour 2019), ainsi qu'un guide « Les mots de

l'égalité », qui contient des recommandations pour une écriture inclusive et féminisée (disponible sur [www.unil.ch/egalite](http://www.unil.ch/egalite) > Activités et soutien > Communication inclusive).

5.5. La réalisation d'un vade-mecum sur la communication non sexiste et l'engagement des enseignant·e·s et chercheur·e·s d'en appliquer les principes dans toutes leurs interventions publiques.

La page web <http://www.unil.ch/egalite/home/menuinst/activites-et-soutien/les-mots-de-legalite-1> est dédiée à la communication inclusive. Le BEC est en train de réaliser une brochure papier sur ce même sujet.

La communication non sexiste est une préoccupation constante pour les médias de l'UNIL, que le BEC considère comme des modèles en la matière. Unicom fait d'ailleurs valoir que les femmes bénéficient intentionnellement dans les magazines Uniscope, Allez savoir! et sur la page d'actualités d'unil.ch d'un taux de représentation plus favorable que leur taux de présence effective à l'UNIL.

## **6. La suppression des inégalités professionnelles au sein de l'UNIL**

- 6.1. La création de postes de relève de professeurs et de MER pour atteindre la parité d'ici 2025 dans les postes stables dans toutes les sections et filières où les hommes sont majoritaires.

Dans son Plan d'intentions 2017-2021 et son Plan d'action pour l'égalité 2017-2020 la Direction a indiqué sa volonté de consolider la politique d'égalité de l'UNIL, notamment en mettant l'accent sur la nomination de femmes aux postes professoraux.

Bien que la proportion de femmes parmi les professeur·e·s ait constamment augmenté depuis 2012, elle ne s'élevait encore en 2018 qu'à 25.8 %, toutes facultés confondues. Cette évolution est lente car la proportion de femmes engagées chaque année sur ces postes est encore trop peu importante.

La Direction s'est fixé pour but que 40 % des engagements sur des postes professoraux soient attribués à des femmes à l'horizon 2020. Sur les années 2016-2018, les femmes représentaient près de 35 % des personnes engagées à des postes professoraux, contre 31 % pendant la période 2013-2015.

Le BEC effectue un monitoring des recrutements professoraux à l'UNIL, disponible sur sa page web [www.unil.ch/egalite](http://www.unil.ch/egalite) > Égalité à l'UNIL > Faits et chiffres > Plus de chiffres.

En ce qui concerne les postes de premier·ère assistant·e et de maître-assistant·e, la Direction a demandé à chaque faculté de préparer un plan d'action de relève, qui devra intégrer les dimensions d'égalité des chances. Ces plans d'actions seront remis à la Direction à la fin 2019.

- 6.2. La mise en œuvre dans chaque faculté de mesures d'amélioration du fonctionnement des comités de recrutement et d'évaluation en matière d'égalité et de non-discrimination, après discussion avec les représentant·e·s des corps concernés.

Dans son Plan d'action pour l'égalité 2017-2020, l'UNIL a décidé de réorganiser le suivi « égalité » des procédures de recrutement professoral pour en renforcer l'efficacité et ainsi garantir l'égalité de traitement. Un·e expert·e du Bureau de l'égalité participe aux travaux des commissions de recrutement, comme membre avec voix consultative, et avec le mandat de veiller à la prise en compte de l'égalité des chances entre femmes et hommes par la commission.

De plus, le BEC organise un programme d'ateliers destinés au PAT, qui inclut la question du recrutement ([www.unil.ch/egalite](http://www.unil.ch/egalite)>Activités et soutien > Soutien aux carrières féminines > Personnel administratif et technique).

Un atelier « Biais de genre dans le recrutement académique : les reconnaître et les éviter » est proposé par le BEC aux personnes impliquées dans le recrutement professoral. Le BEC met également à disposition de ces personnes une documentation complète (boîte à outils, brochure, feuillet et vidéo) sur son site web, qui rappelle les bonnes pratiques en la matière.

- 6.3. Le rappel de l'interdiction des questions concernant la vie personnelle et familiale dans les entretiens et auditions, la formation des personnes en charge du recrutement, et la sanction systématique en cas de non-respect de cette règle.

Différents outils de recrutement sont développés et mis à disposition du personnel de l'UNIL par le SRH. Ils permettent par exemple, de mener des entretiens basés uniquement sur les compétences de manière à restreindre les biais de genre dans le recrutement. Le SRH et le BEC développent actuellement un guide rassemblant l'ensemble des bonnes pratiques en matière de recrutement.

La présence d'un membre du SRH, formé à la problématique, est proposée dans les procédures de recrutement de PAT. Pour les postes de cadres PAT, la présence d'un membre du SRH et une représentations mixte sont assurées au sein des commissions de recrutement.

En outre, afin de sensibiliser le personnel à cette problématique, le BEC et le SRH animeront un atelier sur le recrutement inclusif durant le semestre d'automne 2019.

- 6.4. L'amélioration de la régulation et du contrôle des processus de recrutement, dans l'objectif d'assurer la parité à chaque étape du processus et pour chaque filière.

Cf. 6.1.

- 6.5. La revalorisation des plus bas salaires, et en particulier des postes administratifs et techniques très majoritairement occupés par des femmes\*.

Le Conseil d'État a décidé de revaloriser les bas salaires des collaborateur·trice·s de l'administration cantonale vaudoise, ce qui inclut le personnel de l'UNIL. Cette mesure sera pleinement effective dès le 1er janvier 2020. Depuis le 1er juillet 2019, le salaire minimum annuel garanti pour un plein temps est de 52'000 francs, contre 48'000 précédemment. Au 1er janvier 2020, les minima et maxima des classes 1 à 5 seront augmentés.

- 6.6. Une comparaison annuelle des situations salariales des femmes\* et des hommes par fonction, par grade et par ancienneté, communiquée à l'ensemble du personnel.

Une analyse de l'égalité salariale à l'UNIL a été menée fin 2018 grâce à l'outil LOGIB, mis à disposition par l'administration fédérale. Les résultats de cette étude montrent que la part non expliquée des différences de salaires entre hommes et femmes à l'Université est de 0,6 %. Le principe de salaire égal pour un travail de valeur égale est donc respecté à l'Université. La Direction veillera à un suivi de l'égalité salariale par le biais de la mise en place d'un outil de monitoring en temps réel et la réalisation d'analyses complémentaires intégrant d'autres variables que celles généralement utilisées dans l'outil LOGIB. Cette analyse sera reconduite chaque année.

La Direction reste également consciente des efforts à poursuivre en vue d'amener davantage de femmes à intégrer des niveaux hiérarchiques élevés, où elles sont encore sous-représentées, surtout dans le corps professoral. L'UNIL dispose pour ce faire d'un plan d'action pour l'égalité, dont l'objectif est précisément de soutenir les carrières féminines et la promotion de conditions de travail propices à l'égalité, tant dans le secteur académique que l'administration et la technique.

**6.7. L'amélioration de la politique de promotion du personnel administratif et technique, et la mise en place de véritables plans de carrière prenant en compte les souhaits d'évolution professionnelle des travailleurs·ses.**

Par la diversité de ses postes et activités, l'UNIL offre des possibilités de développement à l'ensemble de ses collaborateur·trice·s. Elle soutient la mobilité interne du PAT en facilitant les conditions au sein de l'institution.

Le BEC propose des activités de soutien aux carrières féminines, y compris pour le PAT. Un atelier annuel comprenant une séance individuelle de coaching, est proposé aux femmes du PAT pour aborder la question de la carrière. Des rencontres « 12h-14h » sur le thème des carrières féminines PAT sont organisées plusieurs fois par année.

**6.8. L'assurance que tout le personnel féminin, quel que soit son statut ou sa fonction, accède dans la même mesure que le personnel masculin aux différentes mesures de promotion.**

L'analyse menée en 2018 grâce à l'outil LOGIB a montré que l'égalité salariale entre hommes et femmes est donc respectée à l'Université (cf. point 6.6).

A l'UNIL, le niveau de rémunération est fixé par les exigences du poste puis le salaire individuel est déterminé par l'expérience ou l'ancienneté du collaborateur·trice, dans une fourchette fixée pour ce poste.

Un membre du PAT peut bénéficier d'une promotion, soit en postulant à un poste plus élevé, soit par la réévaluation du poste dont elle ou il est titulaire. Cette réévaluation est initiée par des facteurs organisationnels ; son analyse et son opportunité se fondent sur des critères objectifs. Différents outils d'aide à la décision sont actuellement en cours de développement au sein du SRH afin de renforcer encore la précision de ces analyses.

**6.9. L'engagement des directions de ne pas sous-traiter le travail d'entretien et de sécurité des locaux à des prestataires extérieurs, afin de ne pas contribuer à la dégradation des conditions de travail des personnels les moins rémunérés, et notamment des femmes\* qui assurent majoritairement ces tâches largement invisibilisées mais essentielles au fonctionnement de l'institution.**

L'UNIL engage du personnel de nettoyage et délègue certaines tâches d'entretien à des prestataires externes. L'UNIL exige de ces prestataires le respect de normes strictes en matière de formation, de politique d'égalité, ainsi que l'application de la convention collective de travail de la branche.

De même, le personnel des garderies du campus n'est pas employé par l'UNIL, mais il bénéficiera dès janvier 2020 des conditions de la convention collective de travail des garderies vaudoises.

La sécurité sur le campus UNIL est assurée par le personnel d'Unisep. L'UNIL n'a pratiquement plus recours à des prestataires externes, excepté lors d'événements particuliers et pour effectuer des rondes de contrôle pendant la nuit.

Il est utile de rappeler qu'exiger des prestataires externes qu'ils souscrivent à des normes élevées équivaut à exclure des appels d'offres les petites entreprises qui, contrairement aux grands groupes, ne disposent pas de politique de durabilité ou de responsabilité sociale, sans pour autant manquer d'implication dans ces domaines.

6.10. L'engagement des directions d'exiger des prestataires de services officiant sur les campus d'offrir des conditions de travail et d'emploi au moins égales à celles des salarié·e·s de l'institution.

Cf. point 6.9.

6.11. Un audit régulier de chaque faculté en matière d'application effective des règles d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi et le travail.

L'étude LOGIB concernant l'égalité salariale à l'échelle de toute l'institution réalisée en 2018 (cf. supra 6.6) sera reconduite régulièrement.

Le BEC suit régulièrement l'évolution du plan égalité des facultés et leurs statistiques d'engagement.

Enfin, pour mener leur processus d'auto-évaluation, supervisé par la Direction, les facultés disposent d'un canevas de réflexion qui intègre les aspects égalité.



## **7. L'octroi d'un budget à la hauteur des enjeux et la mise en place de mécanismes de suivi de la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations de l'UNIL**

- 7.1. L'allocation de ressources supplémentaires pour les Bureaux de l'égalité et l'intégration des étudiant·e·s dans leur mandat

Les ressources allouées au BEC sont actuellement de 4 EPT (6 personnes).

- 7.2. La création d'instances et de dispositifs de suivi des actions menées, impliquant les étudiant·e·s, le corps intermédiaire, le personnel administratif et technique et le corps professoral.

L'UNIL dispose déjà, avec le BEC, la Commission consultative de l'égalité (qui comprend des représentant·e·s de toutes les Facultés et de tous les corps), les commissions égalité facultaires, et la Commission de la relève (qui inclut un·e représentant·e du BEC), des dispositifs nécessaires à un suivi des mesures relatives à l'égalité. La Direction considère que le travail de ces organes et leur organisation répond aux besoins de réflexion et d'action en termes d'égalité. Elle n'envisage donc pas de créer de nouvelles instances.

Université de Lausanne  
Secrétariat général  
Bâtiment Unicentre  
1015 Lausanne  
[Secretariat.General@unil.ch](mailto:Secretariat.General@unil.ch) / 021 – 692 20 50