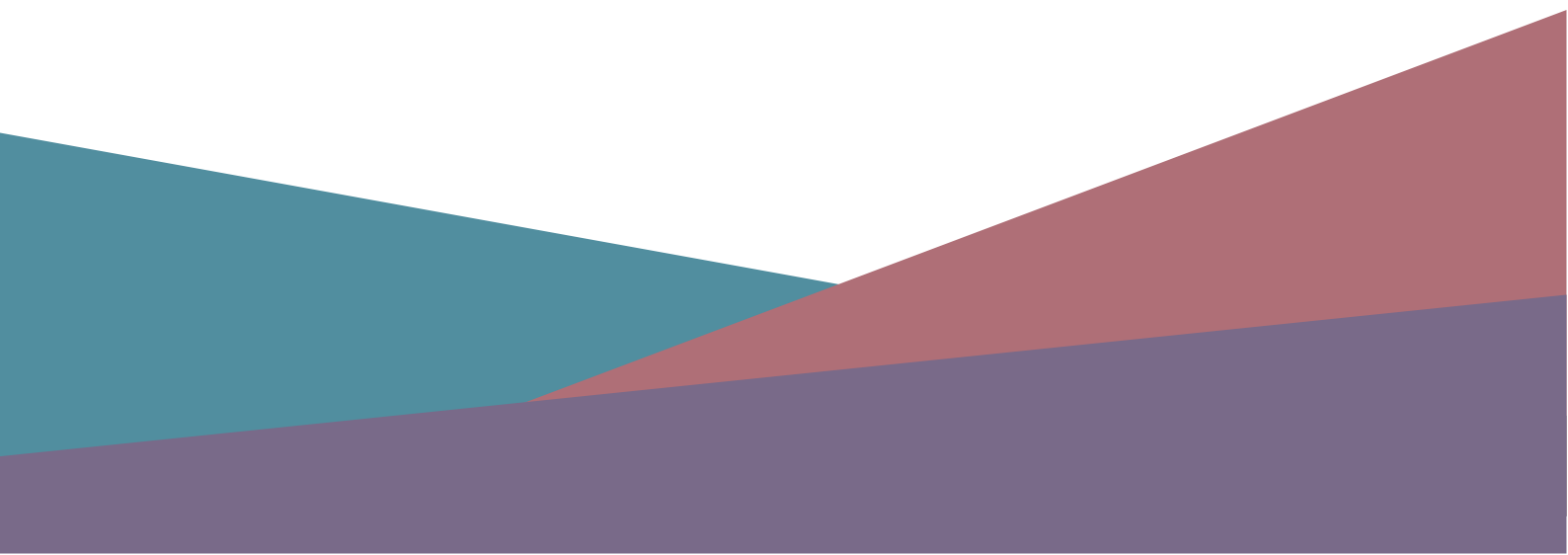


# **STRATÉGIE DES GENRES 2021–2024**

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



# Stratégie des genres 2021–2024

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

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

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

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

La présente stratégie concerne toutes les personnes qui relèvent du Domaine des EPF, hommes et femmes, y compris les étudiantes et étudiants, les collaboratrices et collaborateurs techniques ou administratifs et celles et ceux occupant des postes scientifiques ou de direction.

## Thème-clé n° 1:

### Ancrage solide du principe d'égalité des chances au sein des institutions

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

L'application d'une stratégie relative à l'équilibre des genres et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes nécessite la fixation d'objectifs ainsi que la mise en place de mesures et d'instruments de *monitoring*. Toutes les institutions du Domaine des EPF formulent leur propre Plan d'action en la matière (*Equal Opportunities Action Plan*, EOAP et *Gender Action Plan*, GAP) basé sur les thèmes-clés figurant dans le présent document. Les méthodes de *monitoring* et les instruments d'évaluation utilisés par les institutions doivent permettre de veiller à une comparabilité appropriée des résultats. Le rapport de *monitoring* mentionne les objectifs fixés par les différentes institutions et fournit des informations sur leur réalisation et sur la manière dont ils ont été atteints. Chaque institution publie son rapport de *monitoring* ainsi que sa stratégie individuelle.

Un engagement financier adéquat est essentiel pour consolider les efforts actuellement déployés et mettre en place de nouveaux instruments au niveau institutionnel. Ainsi, les institutions du Domaine des EPF alloueront au moins 0,5% du montant total de la contribution financière annuelle de la Confédération à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances. Les ressources financières devraient être utilisées pour encourager l'équilibre des genres et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sens large. Ces mesures doivent être diversifiées et équilibrées. Au moins deux tiers de ce pourcentage cible de 0,5% doivent être alloués à des mesures autres que celles en lien avec le soutien apporté aux structures ordinaires de garde d'enfants.<sup>1</sup> Ces dispositions sont valables pour l'ensemble des institutions du Domaine des EPF. Un pourcentage cible spécifique à chaque institution sera fixé dans les conventions d'objectifs passées entre le Conseil des EPF et les institutions du Domaine des EPF.

<sup>1</sup> Les structures ordinaires de garde d'enfants couvrent les besoins quotidiens au sein des institutions. La limite ne s'applique pas aux autres offres, telles que les crèches de jour et les structures de garde d'enfants pour des occasions particulières.

## Thème-clé n° 2:

### Sensibilisation aux stéréotypes et aux préjugés liés au genre, conduite et communication respectueuses

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

Toutes les institutions s'efforcent de créer à tous les niveaux une culture inclusive qui valorise toutes les identités de genre. Elles appliquent un code de conduite mettant l'accent sur le respect mutuel et la prévention de discrimination, d'intimidation, de harcèlement moral et sexuel, de menaces ou de violence. Les institutions s'impliquent pleinement dans la formation des personnes qui relèvent d'elles au respect de ces principes. Elles adoptent une position ferme et résolument opposée à tout comportement inapproprié tel que ceux cités plus haut et prennent des mesures claires, efficaces et fortes à cet effet. Elles continueront à mieux sensibiliser toutes ces personnes aux préjugés inconscients et à former leurs dirigeants à excercer leur devoir de diligence.

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

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

## Thème-clé n° 3:

### Evolution de la carrière des femmes à tous les niveaux

Sur la base des résultats de différents *monitoring* et *benchmarking*, chaque institution définit des objectifs quantitatifs et des mesures spécifiques en fonction de sa situation particulière pour augmenter la proportion de femmes dans les secteurs académique, administratif et technique, en fonction de la situation particulière propre à chaque institution.

L'ETH Zurich et l'EPFL prennent des mesures appropriées pour garantir que davantage de femmes s'inscrivent dans l'un de leurs cursus de bachelor et de master consacrés à des disciplines où les femmes sont actuellement sous-représentées. A cette fin, les deux EPF coopèrent également avec les établissements secondaires et les établissements de formation des enseignants, ainsi qu'avec d'autres acteurs de la vulgarisation et de la formation scientifiques. Elles soutiennent activement les étudiantes et les étudiants tout au long de leurs études pour leur garantir les mêmes chances de réussite.

Les institutions du Domaine des EPF prennent des mesures pour attirer les meilleurs éléments parmi les étudiantes et étudiants ainsi que les chercheuses et chercheurs les plus talentueux et pour leur permettre de s'améliorer et d'exceller en bénéficiant des mêmes chances afin d'obtenir d'excellents résultats. Elles développent des stratégies visant à augmenter la proportion de femmes aux niveaux doctoral et postdoctoral dans les disciplines où celles-ci sont actuellement sous-représentées et interviennent de manière spécifique pour promouvoir le *leadership* féminin. Les institutions soutiennent des mesures telles que le mentorat, la formation et le coaching, qui montrent aux étudiantes la voie vers une carrière académique, industrielle ou entrepreneuriale, en mettant l'accent plus particulièrement sur la promotion des carrières féminines lorsque la situation le requiert.

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

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

Les institutions du Domaine des EPF traitent également des questions liées aux doubles carrières et veillent à partager entre elles leurs expériences en la matière ainsi qu'à établir une coordination interinstitutionnelle. Elles mettent également en place des mesures adéquates pour concilier carrière et famille, un facteur important pour promouvoir la carrière des femmes et des hommes. Dans un même ordre d'idées, des instruments permettant de compenser les congés parentaux (congés de maternité, de paternité et pour parents non biologiques) ainsi que d'autres absences pour raisons familiales sont en place (tels qu'un programme «*stop the clock*» pour les postes *tenure track* ou la possibilité de prolonger le contrat de travail pour les chercheuses et chercheurs aux niveaux doctoral et postdoctoral).

#### Thème-clé n° 4:

### Conditions propices à un bon équilibre entre les différents domaines de la vie

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

L'offre de crèches et de structures de garde d'enfants pour des occasions ponctuelles (p. ex. garde d'enfants en cas d'urgence ou lors de conférences, activités pendant les vacances) est élargie sur la base de l'évaluation des besoins des collaboratrices et collaborateurs ainsi que des étudiantes et étudiants. De même, des conditions-cadres sont mises en place pour faciliter les soins aux personnes âgées et répondre aux besoins en soins accrus prodigués aux membres de la famille.

Les solutions permettant des formes de travail flexibles sont encouragées pour les femmes et pour les hommes. Les professeures et professeurs ainsi que les supérieures et supérieurs hiérarchiques sont sensibilisés au fait qu'il est important de proposer des conditions de travail flexibles et des mesures favorables aux familles pour atteindre l'excellence au sein de leur institution. Un soutien est apporté et des programmes d'incitation sont introduits afin de garantir que la flexibilité des conditions de travail, d'une part, et la prise en compte des besoins des familles, d'autre part, sont compatibles avec les objectifs d'excellence des institutions. Les aspects liés aux genres dans les différentes formes de travail virtuel, telles que le télétravail, sont également pris en considération. Les institutions du Domaine des EPF fournissent aux collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'aux étudiantes et étudiants des informations et des services de conseil afin de leur indiquer les nombreuses possibilités à leur disposition pour concilier le travail ou les études avec la vie de famille.

#### Thème-clé n° 5:

### Questions relatives au genre dans l'enseignement et la recherche

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

## Mentions légales

Editeur: Conseil des EPF, Haldeliweg 15, 8092 Zurich/

Hirschengraben 3, 3011 Berne, Suisse

Direction du projet et participation: groupe de travail pour la  
Stratégie des genres 2021–2024 des institutions du Domaine des EPF  
avec la participation des Sciences du Conseil des EPF

Traduction et relecture: service de traduction du Conseil des EPF

La Stratégie des genres 2021–2024 est publiée en allemand,  
en français, en anglais et en italien. La version anglaise fait foi.

La Stratégie des genres 2021–2024 est disponible au format  
électronique sur [www.cepf.ch/strategie-des-genres-2021–2024](http://www.cepf.ch/strategie-des-genres-2021-2024).

© Conseil des EPF, mars 2021

## Conseil des EPF

Conseil des écoles  
polytechniques fédérales

Zurich:

Händeliweg 15  
8092 Zurich

Berne:

Hirschengraben 3  
3011 Berne

[www.cepf.ch](http://www.cepf.ch)