



UNIL | Université de Lausanne

HEC Lausanne

Commission de l'égalité HEC

## Plan d'action de la Faculté des Hautes Etudes Commerciales pour l'égalité entre femmes et hommes

**2017-2020**

---

### Commission Égalité HEC Lausanne

Professeure Marianne Schmid Mast	Présidente Représentante du Corps Enseignant
Professeur Alain Schatt	Représentant du Décanat
Madame Ina Bialova	Représentante du Corps Intermédiaire
Monsieur Nicolas Gustincic	Représentant du PAT
Monsieur Stéphane Billeter	Représentant du PAT (Suppléant)
Monsieur Grégoire Urvoy	Représentant du Corps Estudiantin

Mars 2017

## Table des matières

<b>Pipeline à HEC Lausanne – Comparaison Université de Lausanne .....</b>	<b>3</b>
1. Personnel académique et étudiant-e-s HEC .....	3
2. Le corps académique à l'UNIL et au sein de la Faculté des HEC .....	4
3. Le Corps professoral au sein de la Faculté des HEC .....	6
4. Le Personnel administratif et technique au sein de la Faculté des HEC .....	7
<b>Stratégie pour l'égalité et principaux objectifs à HEC Lausanne .....</b>	<b>8</b>
<b>Axe 1 : Encourager et soutenir la relève académique féminine .....</b>	<b>10</b>
Bilan 2013-2016 .....	10
Objectifs 2013-2016 / 2017-2020 .....	10
Mesures .....	11
1) Recrutement professoral .....	11
2) Corps intermédiaire .....	11
3) Attractivité de la discipline pour les femmes .....	11
<b>Axe 2 : Faire évoluer la carrière académique féminine .....</b>	<b>12</b>
Bilan 2013-2016 .....	12
Objectifs 2013-2016 / 2017-2020 .....	12
Mesures .....	12
1) Intégration .....	12
2) Accompagnement de carrière ( <i>Career Coaching</i> ) .....	12
3) Circulation de l'information .....	12
<b>Axe 3 : Concilier les différentes sphères de vie .....</b>	<b>13</b>
Bilan 2013-2016 .....	13
Objectifs 2013-2016 / 2017-2020 .....	13
Mesures .....	14
1) Corps professoral .....	14
2) Corps intermédiaire .....	14
3) Etudiant-e-s .....	14
4) PAT .....	15
<b>Axe 4 : Sensibiliser et développer les compétences en matière d'Égalité .....</b>	<b>16</b>
Bilan 2013-2016 .....	16
Objectifs 2013-2016 / 2017-2020 .....	16
Mesures .....	17
1) Transmission d'informations et communication .....	17
2) Sensibilisation des commissions de présentation .....	17
3) Langage épïcène .....	17
4) Visibilité des carrières académiques féminines .....	17
5) Compétences facultaires en termes d'Égalité .....	17
<b>Axe 5 : Ancrer l'Égalité dans la gouvernance de la Faculté .....</b>	<b>18</b>
Bilan 2013-2016 .....	18
Objectifs 2013-2016 / 2017-2020 .....	18
Mesures .....	19
1) Gouvernance et reporting .....	19
2) Financement .....	19

## Pipeline à HEC Lausanne – Comparaison Université de Lausanne

### 1. Personnel académique et étudiant-e-s HEC

On constate que la plus grande chute se situe au niveau post-doctoral.



**Graphique 1:** Personnel académique et étudiant-e-s<sup>1</sup>

Contrairement aux autres Facultés, HEC ne présente pas de phénomène des ciseaux. Cependant, nous constatons tout de même une diminution du pourcentage de membres féminins après le doctorat, en opposition avec le pourcentage de membres masculins qui présente une hausse.

<sup>1</sup> Extrait de « Monitoring de l'égalité à l'Université de Lausanne | 2015 »

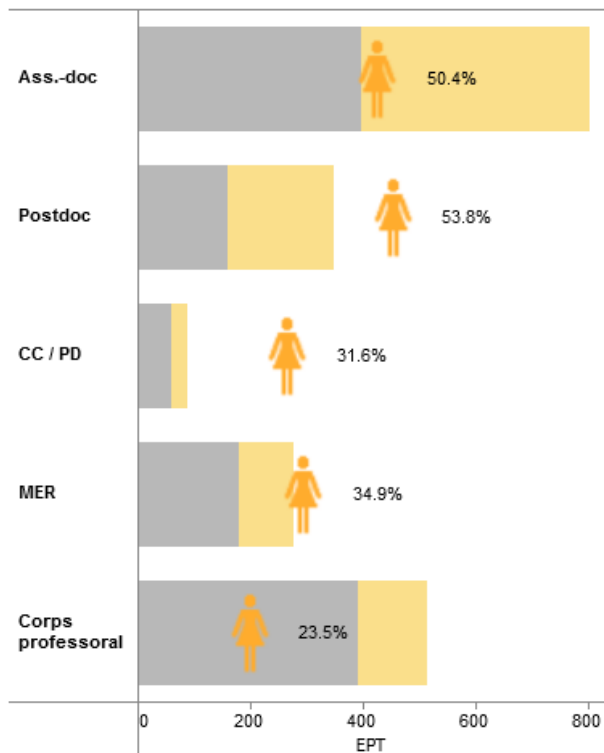
## 2. Le corps académique à l'UNIL et au sein de la Faculté des HEC

Le constat que nous pouvons tirer des graphiques 2 et 3 est le suivant :

Premièrement, pour le corps intermédiaire, la moyenne de l'Université de Lausanne tourne autour des 50%, ce qui n'est pas le cas pour HEC Lausanne qui navigue dans les 40 %. Il est également vrai que le pourcentage de femmes dans le corps professoral est nettement inférieur aux autres catégories dans cette faculté mais est plus élevé que la moyenne au sein de l'UNIL. Toutefois, nous pensons que les solutions à entreprendre pour notre faculté ne devraient pas uniquement se baser sur un « *leaky pipeline* », mais aussi autour d'une volonté de « *filling the empty pipeline* » pour chaque partie prenante.

### La situation du corps académique à l'UNIL et dans les facultés

\* | Personnel académique | Nombre EPT et % d'EPT occupés par les femmes | Selon le sexe | Filtres : Facultés et années | Hiérarchie : Fonctions académiques | Depuis 2010



#### Facultés

- (All)
- 2601 | FTSR
- 2602 | FDCA
- 2603 | LETTRES
- 2604 | SSP
- 2605 | HEC
- 2607 | FBM
- 2608 | FGSE
- Aff. hors-fac.

#### Années

- (All)
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013
- 2014
- 2015

- F
- H
- % F

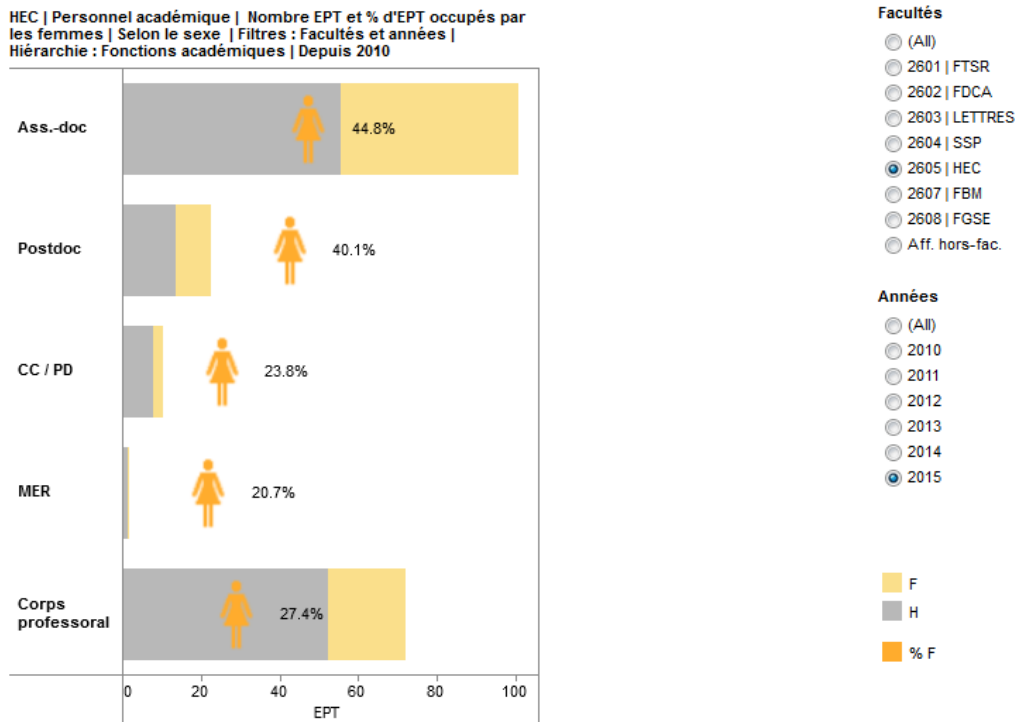
Graphique 2: Corps académique UNIL<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Extrait de

[https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL\\_1/LepersonnelacadmiquelUNIL?:embed=y&:showShareOptions=true&:display\\_count=no](https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL_1/LepersonnelacadmiquelUNIL?:embed=y&:showShareOptions=true&:display_count=no)

HEC Lausanne

### La situation du corps académique à l'UNIL et dans les facultés



Graphique 3: Corps académique HEC<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Extrait de [https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL\\_1/LepersonnelacadmiquedelUNIL?&embed=y&:showShareOptions=true&:display\\_count=no](https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL_1/LepersonnelacadmiquedelUNIL?&embed=y&:showShareOptions=true&:display_count=no)

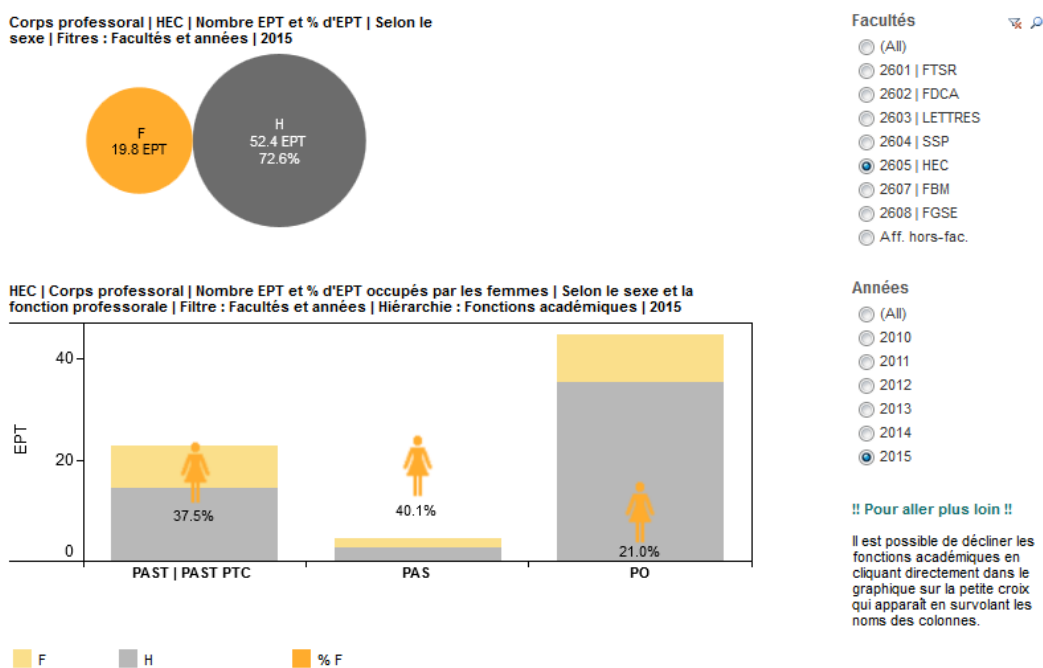
### 3. Le Corps professoral au sein de la Faculté des HEC

En 2015, la proportion de femmes dans le Corps professoral au sein de l'UNIL approche les 40 % pour les PAST en PTC (37.6 %) mais chute drastiquement à 18.1 % après la titularisation pour les postes de professeur.e-s ordinaires.

Pour HEC, la proportion de femmes au rang de PAST en PTC est relativement proche des 40 % également (37.5 %) et chute un peu moins après la titularisation pour atteindre 21 % de femmes PO. La catégorie des professeur.e-s associé.e-s atteint déjà les 40 % comme souhaité par l'Université de Lausanne.

Par son plan d'action, la Commission Égalité HEC aimerait comprendre ce phénomène pour y remédier et permettre un meilleur accompagnement des carrières féminines au sein du Corps professoral.

#### La situation du corps professoral à l'UNIL et dans les facultés



**Graphique 4:** Corps professoral HEC<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Extrait de

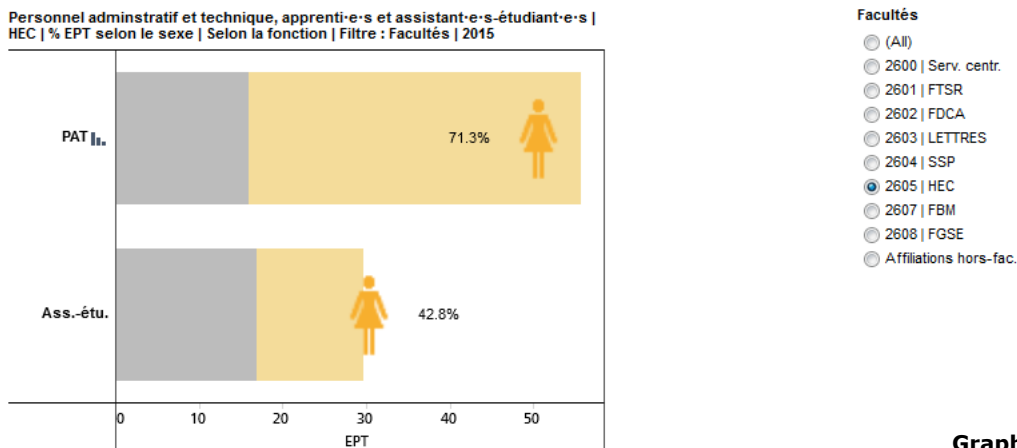
[https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL\\_1/LepersonnelacadmiquelUNIL?:embed=y&:showShareOptions=true&:display\\_count=no](https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/LepersonnelacadmiquedelUNIL_1/LepersonnelacadmiquelUNIL?:embed=y&:showShareOptions=true&:display_count=no)

HEC Lausanne

#### 4. Le Personnel administratif et technique au sein de la Faculté des HEC

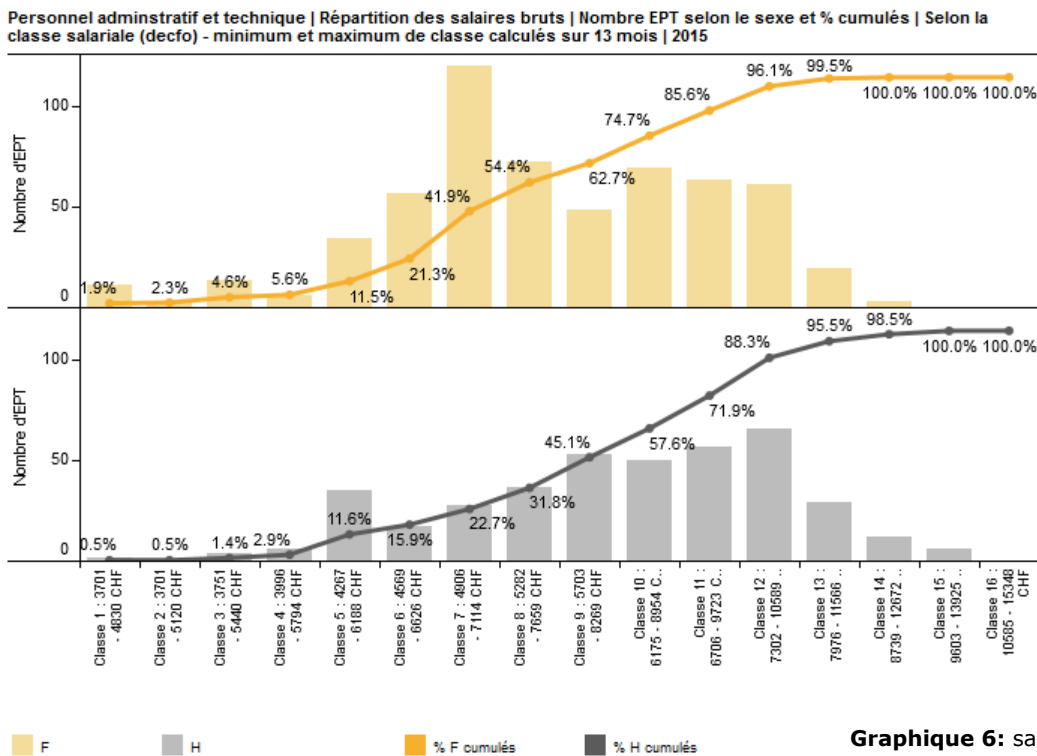
Force est de constater que les femmes représentent 71,3 % du personnel administratif et technique de la Faculté contrairement à l'UNIL qui compte 59.6 % de femmes au sein du PAT. Par contre, si l'on regarde d'un point de vue salarial, les hommes du PAT sont plus présents dans les classes salariales élevées. Il serait intéressant de comprendre pourquoi et, si possible, d'encourager les femmes qui le souhaitent à poursuivre une carrière avec plus de responsabilités.

#### La situation du personnel administratif et technique à l'UNIL et dans les facultés



Graphique 5: PAT HEC<sup>5</sup>

#### La répartition salariale du PAT



Graphique 6: salaires PAT UNIL<sup>6</sup>

<sup>5</sup> Extrait de [https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/PAT/LepersonneladministratifettechniqueUNIL2010-20152%3Aembed=y%3AshowShareOptions=true%3Adisplay\\_count=no](https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/PAT/LepersonneladministratifettechniqueUNIL2010-20152%3Aembed=y%3AshowShareOptions=true%3Adisplay_count=no)

<sup>6</sup> Extrait de [https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/PAT/LepersonneladministratifettechniqueUNIL2010-20152%3Aembed=y%3AshowShareOptions=true%3Adisplay\\_count=no](https://tableau.unil.ch/t/BEC/views/PAT/LepersonneladministratifettechniqueUNIL2010-20152%3Aembed=y%3AshowShareOptions=true%3Adisplay_count=no)

## **Stratégie pour l'égalité et principaux objectifs à HEC Lausanne**

---

Notre stratégie pour l'égalité a été créée autour des cinq axes proposés par le *Plan d'action de l'Université de Lausanne pour l'égalité entre femmes et hommes 2017-2020*. Pour chaque axe, nous avons constitué trois à quatre objectifs ainsi que plusieurs mesures.

Ces objectifs sont facultaires, et peuvent être adaptés en fonction des particularités de chaque département.

Toutes les mesures, discutées par la suite, sont récapitulées ci-dessous :

### **Axe 1 : Encourager et soutenir la relève académique féminine**

- 1) Recrutement professoral
- 2) Corps intermédiaire
- 3) Attractivité de la discipline pour les femmes

### **Axe 2 : Faire évoluer la carrière académique féminine**

- 1) Intégration
- 2) Accompagnement de carrière (*Career Coaching*)
- 3) Circulation de l'information

### **Axe 3 : Concilier les différentes sphères de vie**

- 1) Corps professoral
- 2) Corps intermédiaire
- 3) Etudiant·e·s
- 4) PAT

### **Axe 4 : Sensibiliser et développer les compétences en matière d'Égalité**

- 1) Transmission d'informations et communication
- 2) Sensibilisation des commissions de présentation
- 3) Langage épïcène
- 4) Visibilité des carrières académiques féminines
- 5) Compétences facultaires en termes d'Égalité

### **Axe 5 : Ancrer l'Égalité dans la gouvernance de la Faculté**

- 1) Gouvernance et reporting
- 2) Financement



## Deux mesures phares

Pour la période de 2017 à 2020 nous avons identifié deux nouvelles mesures phares que nous aimerions mettre en évidence.

### Mesure 1 : Workshop de carrière pour doctorantes et post-doctorantes HEC

Elle concerne l'introduction de workshops de carrière pour doctorantes et post-doctorantes HEC. Un ou des workshops qui permettent de développer les compétences de présentation (CV, parler de sa recherche, entretien) ainsi que la navigation dans le monde académique (bourses et types de postes académiques existants, fonctionnement des commissions de nomination, critères de sélection, comportement attendu). Cette mesure cible la période fragile dans le *leaky pipeline*.

### Mesure 2 : Valorisation et visibilité d'une carrière académique féminine extraordinaire

Cette mesure phare se base sur les recherches empiriques montrant que des modèles de rôle sont importants pour les carrières féminines. Il s'agit d'un prix décerné par la Faculté des HEC pour récompenser une carrière académique féminine extraordinaire. Typiquement, une chercheuse hors UNIL sera nommée sur proposition d'un département de la Faculté des HEC. Lors de la remise du prix, un colloque scientifique sera organisé ainsi qu'une table ronde pour échanger avec les doctorantes et post-doctorantes sur la thématique de la carrière académique féminine (événement organisé par la Commission Égalité HEC).

## Axe 1 : Encourager et soutenir la relève académique féminine

### Bilan 2013-2016

Entre 2013 et 2016, nous avons pu avancer sur l'intégration de l'Égalité au sein des commissions de recrutement.

L'égalité trouve aujourd'hui sa place dans le processus de recrutement : les membres des commissions sont sensibilisés et l'avis du ou de la délégué-e à l'Égalité est demandé lors des séances. Nous faisons attention à avoir une ou plusieurs femmes dans les commissions de recrutement. Le nombre de candidatures féminines est également considéré dans les sélections, il y a environ 33.1% de femmes dans les shortlists. Si l'on regarde les résultats de l'étude réalisée par le BEC (ci-dessous), nous constatons que le pourcentage est moins élevé pour les dossiers féminins reçus que pour la proportion moyenne de femmes proposées à l'engagement qui est de presque 30 % (29.4 %).

- Proportion moyenne de femmes parmi les candidatures : **27.8 %**
- Proportion moyenne de femmes parmi les personnes appelées pour un entretien lors d'un recrutement professoral (shortlist) : **33.1%**
- Proportion moyenne de femmes parmi les personnes proposées à la nomination (tous locos confondus) : **31.7 %**
- Proportion moyenne de femmes parmi les personnes nommées en primo loco : **29.4 %**

L'objectif des 40% de femmes de la Direction de l'Université pour les recrutements est proche et nous pensons que la Faculté des HEC est sur le bon chemin. Les moyens mis en place pour encourager et soutenir la relève académique féminine nous aideront à atteindre un 40 %.

Toutefois, lorsque deux candidat.e.s ont des compétences égales, la personne du genre sous-représenté dans le département où le poste est à repourvoir sera engagée et le processus de recrutement mis en place permet d'éliminer certains biais liés à la sélection et se focalise sur les critères de performance (p.ex. la recherche et l'enseignement).

Par contre, la problématique principale reste le *leaky pipeline* dans la phase post-doctorante (40.1 %). La période de *Tenure-Track* pour les Professeures Assistantes reste également fragile.

Il est donc important de viser un maintien voire une progression du taux d'embauche de femmes au rang de professeure (PO et PAST en PTC).

### Objectifs 2013-2016 / 2017-2020

Dans le cadre du recrutement et de la titularisation de nouveaux membres du corps professoral, la Commission Égalité HEC aimerait créer un environnement qui permette d'attirer autant de femmes qualifiées que d'hommes qualifiés. Grâce aux différentes mesures discutées par la suite, et en parallèle avec le développement de la composition démographique du marché du travail, nous devrions viser d'atteindre les résultats suivants :

- Avoir au minimum une femme dans chaque commission de recrutement et tendre à 30% de participation féminine (en fonction du taux de professeures ordinaires dans les départements de notre faculté),
- Arriver à 40% de femmes parmi les professeur.e.s nouvellement engagé.e.s à l'horizon 2020

Afin d'encourager et de soutenir la relève académique, nous allons donner les outils pour avancer dans une carrière académique et montrer des exemples de réussite pour promouvoir une féminisation des filières.

## Mesures

### 1) Recrutement professoral

- Composition de la commission
  - Veiller à la présence de membres féminins,
  - Inclure un·e délégué·e à l'Égalité membre du PAT en se concertant avec la politique de délégation à l'égalité de l'UNIL,
  - Faire valider la composition de la commission par la (Vice-)Doyenne ou le (Vice-) Doyen responsable de la diversité.
- Travaux de la commission
  - Etablir une estimation de la proportion de femmes sur le marché du travail (typiquement une fourchette, par ex. 20%-30%) par le département concerné lors de la validation de l'annonce,
  - Informer les membres de la commission et le corps professoral de la mise au concours : demande d'activation des réseaux pour appels aux candidatures féminines,
  - Identifier le top 3 des chercheuses du domaine, les informer de la mise au concours pour les encourager à postuler et/ou à transmettre la mise au concours dans leur réseau : PO = solliciter directement leurs candidatures pour augmenter le pool féminin. PAST en PTC = solliciter leur réseau féminin,
  - Sensibiliser au thème de l'Égalité dès le lancement du concours (Président·e et rapporteur) : présentation du pourcentage de femmes du département et demander de véhiculer le message dans la communication à la commission,
  - Objectiver la sélection : grille d'évaluation (critères/échelle quantitative) pour les membres de la commission afin d'éliminer certains biais liés à la sélection et en se focalisant sur les critères de performance (p.ex. la recherche et l'enseignement).
  - Faire visionner la vidéo de sensibilisation de l'UNIL à tous les membres de la commission avant de recevoir les accès aux candidatures et de commencer leur travail,
  - Informer sur les pourcentages de femmes : département / candidatures reçues et objectifs de candidatures retenues souhaitées (min. 30% idéalement 40% ou plus),
  - Assurer un suivi de l'objectif Égalité par un membre du PAT avec soutien du BEC : présence sans droit de vote d'un membre du BEC à la 1ère séance de la commission et suivi assuré par un membre du PAT (sans droit de vote) pour la suite du processus de recrutement (séance finale comprise),
  - Prioriser la personne du genre sous-représenté dans le département lorsque deux candidat·e-s ont des compétences égales.

### 2) Corps intermédiaire

- Informer sur la possibilité d'une bourse pour femmes post-doctorantes qui souhaitent partir pour un séjour scientifique court à l'étranger pour augmenter leur mobilité,
- Mettre en place une table ronde avec la lauréate de la mesure phare 2 : discussion de la carrière académique féminine.

### 3) Attractivité de la discipline pour les femmes

- Organiser des conférences destinées aux étudiant·e-s et présentées par des femmes leader pour ainsi encourager la suppression de la ségrégation horizontale dans le choix des filières et stimuler l'intérêt des jeunes femmes pour les disciplines peu choisies par les femmes (réduire l'auto-discrimination),
- Réfléchir à une collaboration avec UNICOM / les Mystères de l'UNIL : activités autour du thème de la ségrégation horizontale et les stéréotypes liés au genre
- Collaborer avec les Alumnis d'HEC pour une meilleure visibilité des carrières féminines des graduées HEC.

HEC Lausanne

Commission Égalité HEC

Tél. +41 21 692 34 53 | Internef 619

[Marianne.SchmidMast@unil.ch](mailto:Marianne.SchmidMast@unil.ch) | [www.hec.unil.ch](http://www.hec.unil.ch)

## Axe 2 : Faire évoluer la carrière académique féminine

### Bilan 2013-2016

Certaines mesures ont pu être mises en place, surtout du point de vue de la transmission des informations utiles aux différents corps qui composent la Faculté :

- Mise en place d'un processus d'accueil pour les professeures nouvellement nommées lors duquel les informations sont données à propos de l'Égalité, tant aux hommes qu'aux femmes
- Facilitation de l'intégration par les réseaux informels au sein de la Faculté

Cependant, il reste beaucoup à faire dans ce domaine.

### Objectifs 2013-2016 / 2017-2020

Mettre en place les outils nécessaires à l'évolution des carrières des femmes au sein de la Faculté des HEC. En commençant par l'accueil, le suivi de l'intégration et la transmission des informations importantes pour une progression professionnelle réussie.

### Mesures

#### 1) Intégration

- Mettre en place un accueil des nouvelles professeures par une invitation à une séance de la Commission Égalité HEC,
- Faciliter l'intégration par les réseaux informels au sein de la Faculté : Br'HECfast.

#### 2) Accompagnement de carrière (*career coaching*)

- Mettre en place un mentorat pour les nouvelles professeures afin d'assurer le suivi de leur intégration,
- Mettre en place le *Career coaching* corps intermédiaire [mesure phare 1] : 1 ou plusieurs workshops par année à destination des post-doctorantes et des Assistantes pour s'entraîner à bien présenter sa recherche, et à préparer son dossier de candidature, connaître les critères de recrutement, préparer les entretiens, discuter les différents types de postes et bourses)
- Collaborer plus étroitement avec le corps intermédiaire en matière de développement de carrière académique féminine.

#### 3) Circulation de l'information

- Créer des supports/canaux/événements pour la transmission des informations aux corps concernés,
- Etablir une collaboration avec les associations existantes pour le corps intermédiaire et étudiantin.
- Etablir une veille et communiquer les mesures en application à l'UNIL pour le corps professoral (mesure soutien PAST + MA & fonds tremplin (F),...),

## Axe 3 : Concilier les différentes sphères de vie

### Bilan 2013-2016

Depuis 2013, les contraintes liées à la sphère privée sont prises en compte autant que possible lors de l'établissement des horaires de cours. De même, certaines adaptations du temps de travail ont été acceptées pour des Professeures Assistantes qui venaient d'avoir des enfants.

En ce qui concerne la conciliation de la vie professionnelle avec la vie de famille, les professeures sont maintenant informées des prolongations de contrat possible en cas de congé de maternité.

Pour les post-doctorantes, la *mesure 120%* du FNS a déjà été utilisée.

Plusieurs membres du PAT bénéficient de mesure de télétravail. Actuellement, toutes les demandes ont été acceptées et le nombre de conventions s'élève à 7. Le taux est plafonné à 20 % du taux de travail de la personne (le membre du PAT doit avoir un taux d'activité de minimum 60 % pour faire une demande de télétravail).

Du point de vue de l'intégration, HEC a développé une collaboration étroite avec le Welcome Centre. Le recours aux services d'un prestataire externe pour l'installation des nouvelles et nouveaux professeures est maintenant automatique.

Une attention particulière a été donnée au cas potentiels de Dual Career lors des recrutements de professeures.

### Objectifs 2013-2016 / 2017-2020

L'objectif principal est d'arriver à adapter les conditions de travail des membres de la Faculté pour concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée. D'un point de vue féminin, une meilleure conciliation des sphères privée et professionnelle permet aux femmes d'envisager une évolution de leur carrière et encourage la relève académique féminine.

Grâce aux différentes mesures discutées par la suite et en parallèle avec le développement de la composition démographique du marché du travail, on vise les résultats suivants :

- Meilleure répartition entre femmes et hommes dans les différents niveaux salariaux.
- Permettre à chacun (femmes et hommes) de pouvoir concilier vie de famille et vie professionnelle et encourager les hommes à avoir un emploi à temps partiel s'ils le souhaitent.

## Mesures

### 1) Corps professoral

- Double carrières académiques : favoriser le choix d'HEC Lausanne lors d'une offre professorale féminine : avant envoi de l'offre, engagement de la Faculté à soutenir la recherche de travail pour partenaire (*Dual Career*)
- Regroupement familial :
  - retenir/attirer les candidat-e-s à rester/venir à HEC Lausanne avec leur famille et aider à rassembler leur famille en Suisse Romande (prestataire externe logement et FAQ HEC pour l'organisation familiale).
- Permettre pendant le premier semestre après le congé maternité d'avoir une charge d'enseignements réduite (décharge supplémentaire, ou attribution de ressources académiques, ...)
- Soutenir les requêtes de prolongations de délais pour les PAST PTC à la suite d'un accouchement
- Encourager la création de places de crèche et de jardin d'enfant
- Entretien annuel avec PAST PTC.
- Optimisation des horaires de cours: prise en compte des obligations familiales.
- Offrir la possibilité de travailler à temps partiel ou job sharing pour le corps professoral

### 2) Corps intermédiaire

- Considération de la situation familiale :
  - Informer régulièrement des possibilités offertes par la Direction et les ressources humaines (ex. congés pour raisons familiales)
  - Permettre une certaine flexibilité du lieu de travail
  - Regroupement familial (mettre en contact avec le Welcome Centre et les autres services adéquats)
- Encourager la création de places de crèche et de jardin d'enfant

### 3) Etudiant-e-s

- Mise en place d'une transmission efficace des informations et des possibilités de conciliation entre les études et la vie de famille
- Encourager la création de places de crèche et de jardin d'enfant

#### 4) PAT

- Considération de la situation familiale :
  - Informer régulièrement des possibilités offertes par la Direction et les ressources humaines (ex. congés pour raisons familiales)
  - Permettre une certaine flexibilité du lieu de travail (télétravail)
  - Soutenir l'organisation familiale lors de formation (frais de garde)
  
- Prise en compte des aspirations professionnelles : Newsletter des postes mis au concours à l'Université (du ressort du SRH, demande à soumettre par HEC).
  - Systématiser les entretiens d'appréciation,
  - Est-ce que la personne souhaite avoir plus de responsabilités ?
  - Est-ce que la personne souhaite changer son taux d'activité ?
  - Est-ce que la personne souhaite avoir un temps de travail plus flexible sans changer son taux d'activité ?
  - Evaluation et mise à jour du cahier des charges,
  - Permettre le job sharing pour certains postes.
  
- Sensibiliser la personne responsable RH PAT à la question genre
  - Evolution de carrière : Prise en compte lors de créations de poste du potentiel interne
  
- Encourager la création de places de crèche et de jardin d'enfants.

## Axe 4 : Sensibiliser et développer les compétences en matière d'Égalité

### Bilan 2013-2016

En 2013, la Commission Égalité HEC a été mise en place et ses membres ont été élus. Cette étape a marqué le début de l'ancrage administratif par les représentants de l'égalité à HEC.

Depuis 2013, deux formations sur le langage épicène ont été données aux membres du PAT, ceci afin de sensibiliser les personnes concernées lors de la rédaction de documents officiels ou des mises à jour des sites Internet.

Les e-mails informatifs et les invitations du BEC à divers événements sur l'Égalité ont été transmis aux membres ciblés de la Faculté. De même, la Commission Égalité HEC fait des annonces ciblées Égalité.

Il est apparu que les délégué-e-s à l'Égalité dans les commissions de présentation sont maintenant bien acceptées de manière générale par les membres de commissions.

Tous les rapports de présentation indiquent des données chiffrées sur la présence de femmes candidates aux différentes étapes du processus de recrutement. Un tableau récapitulatif avec pourcentage se trouve à la fin de chaque rapport et le formulaire Égalité accompagne les rapports de présentation envoyés à la Direction. Les documents officiels ont été adaptés au langage épicène.

### Objectifs 2013-2016 / 2017-2020

Les objectifs sont de continuer à transmettre les informations du BEC et toute information utile en matière d'égalité au personnel de la Faculté, qu'il soit féminin ou masculin.

Des formations sur le langage épicène sont prévues et nous pensons les élargir au corps professoral et au corps intermédiaire.

Les membres de la commission seront systématiquement sensibilisés avant de commencer le travail de sélection (voir axe 1 – mesure recrutement professoral).

Nous souhaiterions continuer à récolter des données de genre pour étoffer les statistiques et mieux comprendre sur quoi nous pouvons travailler pour favoriser les carrières féminines (*leaky pipeline* chez les post-doctorantes par exemple).

Finalement, une mesure phare est de donner de la visibilité à une carrière académique internationale extraordinaire par un prix décerné par le décanat, en invitant la lauréate à donner une conférence scientifique et une table ronde avec le corps intermédiaire pour parler de l'avancement d'une carrière féminine.

La Faculté des HEC souhaite mettre en valeur ses compétences scientifiques en lien avec la question de l'Égalité. Nous projeterions alors d'être un point de contact pour les questions d'Égalité dans le domaine scientifique au sein de l'Université de Lausanne et ainsi augmenter la visibilité du potentiel de recherche sur l'égalité et la diversité de l'Institution.

Des études montrent que les femmes sont moins prises au sérieux par les co-auteurs hommes si elles ont des enfants. Nous souhaiterions sensibiliser le Corps professoral à ce sujet.



## Mesures

### 1) Transmission d'informations et communication

- Transmission des informations du Bureau à l'Égalité
- Transmission des informations sur les actions de la Commission Égalité HEC
- Messages de la Commission Égalité HEC lors d'occasions particulières (Journée Internationale des Droits des Femmes)
- La Présidente ou le Président de la Commission Égalité fera des interventions lors des séances du Corps professoral

### 2) Sensibilisation des commissions de présentation

- Les membres de la commission seront systématiquement sensibilisés avant de commencer le travail de sélection (voir axe 1 – mesure recrutement professoral).
- Mise en avant de données chiffrées sur la présence de femmes candidates aux différentes étapes du processus de recrutement.

### 3) Langage épicène

- Mise à jour en continu des sites web en langage épicène
- Formation sur le langage épicène en continue pour le PAT et à ouvrir au corps professoral et intermédiaire.
- Adaptation en continu des documents officiels au langage épicène

### 4) Visibilité des carrières académiques féminines

- Mise en place du prix pour valoriser et mettre en avant une carrière académique féminine extraordinaire (modèle de rôle) [Mesure phare 2]
- Témoignages sur des réussites de femmes chercheuses HEC,
- Journées d'initiations pour les gymnasien·ne·s organisées par HEC Lausanne (en sus de celles organisées par l'UNIL)

### 5) Compétences facultaires en termes d'Égalité

- Proposer des formations Égalité (Internes / Externes) basées sur les résultats de recherche dans le domaine
- Mise à disposition d'expertises dans le domaine de l'Égalité pour les médias et autres milieux

## Axe 5 : Ancrer l'Égalité dans la gouvernance de la Faculté

### Bilan 2013-2016

Entre 2013 et 2016, la Faculté des HEC s'est dotée d'une Commission pour l'Égalité qui a sa propre page web sur le site HEC. Cette Commission Égalité HEC est composée de :

- Représentante du Corps Enseignant
- Représentant du Décanat
- Représentante du Corps Intermédiaire
- Représentant du PAT
- Représentant du PAT Suppléant
- Représentant du Corps Estudiantin

Un soutien administratif est également ancré dans les EPT de la Faculté afin d'aider la Commission Égalité HEC dans ses actions, ce taux d'activité est budgétisé de manière pérenne. De manière ponctuelle, la Commission Égalité HEC peut demander un soutien financier au Décanat pour un soutien dans des projets spécifiques.

### Objectifs 2013-2016 / 2017-2020

Nous aimerions élargir la composition de la Commission Égalité HEC par des membres suppléants pour chaque corps représenté. Ceci permettra de trouver plus facilement des dates pour les rencontres et ainsi avancer de manière régulière dans les missions de la Commission Égalité HEC.

De plus, la Commission Égalité HEC aimerait continuer son étroite collaboration avec le BEC afin d'alimenter les statistiques et de joindre ses efforts à la réalisation des missions communes.

Finalement, pour ancrer et permettre un développement de l'Égalité au sein de la Faculté, la communication avec les différentes instances de la Faculté sera importante de même qu'une présence plus accrue des femmes dans les instances décisionnelles.

## Mesures

### 1) Gouvernance et reporting

- Représenter les femmes dans les instances décisionnelles :
  - présence de femme dans la composition des commissions,
  - Attribution de la question de l'Égalité au sein du Décanat :
    - o S'assurer du bon déroulement et maintien du plan d'égalité à long terme,
    - o Être une personne de contact visible de tous à qui s'adresser pour toutes les questions, remarques, etc. (Dicastère officiel à mettre sur le site Internet).
- Participation d'un membre du BEC invité à certaines séances de la Commission Égalité HEC
- Récolte de données lors du recrutement
- Récolte de données sur la présence de femme dans la composition des commissions
- Standardisation des contrats pour les PAST PTC.
- Actions ponctuelles pour l'égalité (p.ex. prolongation de contrats en cas de parentalité).
- Réunions bisannuelle entre la Commission Égalité HEC et la/le Doyen-ne.
- Présentation du rapport annuel de la Commission Égalité HEC au Décanat
- Présentation à l'Assemblée des professeur·e·s du rapport annuel de la Commission Égalité HEC
- Présentation du Plan d'action au Conseil de Faculté

### 2) Financement

- Budget pérenne au sein de la Faculté pour soutenir la Commission Égalité HEC et ses actions (tâches admin) : CHF 50'000.-
- Possibilité de faire des demandes de budget ponctuel pour des actions Égalité (catering, EPT pour projets ponctuels),
- Bourses pour séjour court à l'étranger pour post-doctorantes,
- Possibilité de faire des demandes de financement auprès de la Direction (avec matching fund) pour les mesures phares,
- Prévoir un budget pour la prise en charge d'éventuels frais de garde en cas de formation.