

Introduction

Des conditions de travail et d'étude basées sur le respect mutuel sont nécessaires à la réalisation de l'égalité au sein des hautes écoles et à l'épanouissement des collaboratrices et collaborateurs, des chercheur-e-s, des parents ou des personnes engagées dans la vie collective ou politique. En instaurant un climat de travail et d'études de qualité, il est possible de rendre les universités plus attractives pour les femmes et pour les hommes et de faire progresser l'égalité.

En tant que déléguées des Services de l'égalité des hautes écoles de Suisse romande et italienne, nous nous réunissons régulièrement afin d'échanger nos expériences et mettre sur pied des démarches communes visant à promouvoir l'égalité. Cette brochure est le fruit d'une de ces démarches. Nous avons, en effet, pu constater que certaines questions posées aux Services de l'égalité, reviennent de manière récurrente.

Cette brochure a donc plusieurs objectifs :

- Apporter des réponses succinctes aux questions qui se posent parfois dans notre vie quotidienne dans le cadre de la haute école.
- Fournir des références, des adresses permettant d'approfondir le sujet.
- Rappeler à chacun-e quelques règles à respecter afin de permettre une vie de travail et d'études harmonieuses, basée sur le respect et l'égalité.

Cette brochure s'adresse au corps professoral, au corps intermédiaire ainsi qu'au personnel administratif et technique.

Les informations dans cette brochure sont aussi sur le site Internet de chaque Service de l'égalité. Evidemment, tous les thèmes ne sont pas abordés, c'est pourquoi cette brochure pourra être complétée et corrigée tout le temps.

Nous vous souhaitons bonne lecture et espérons que les Questions que vous pourriez vous poser trouveront Réponses, et que les informations plus générales vous permettront de mieux connaître vos droits et vos devoirs.

Réponses aux questions fréquemment posées aux services de promotion de l'égalité des chances des Hautes Ecoles de Suisse latine :

www.unige.ch/rectorat/egalite/
www.unil.ch/egalite
www.unifr.ch/fem
www2.unine.ch/egalite
www.unisi.ch/index/servizi/pari_opportunita.htm

Thèmes – par ordre alphabétique

| | |
|--|----|
| Agression | 3 |
| Allaitement..... | 3 |
| Allocations familiales : allocations naissance, enfant, formation..... | 3 |
| Aides familiales – Aides sociales | 3 |
| Aménagement du temps de travail..... | 4 |
| Assistants et assistants | 4 |
| Bases légales concernant l'égalité des chances | 4 |
| Certificat de travail..... | 4 |
| Chiffres – Statistiques | 5 |
| Communication entre femmes et hommes..... | 5 |
| Conflit avec mon supérieur / ma supérieure hiérarchique | 6 |
| Conflits dans mon équipe..... | 6 |
| Congé durant les études | 6 |
| Congés (pour le personnel administratif et technique)..... | 6 |
| HES-SO écoles de droit privé | 8 |
| Demande de documentation – Matériel de sensibilisation sur l'égalité | 9 |
| Discrimination..... | 9 |
| Doctorantes et doctorants | 9 |
| Ecoles doctorales | 9 |
| Enfants malades..... | 10 |
| Etudes à temps partiel..... | 10 |
| Etudes Genre | 10 |
| Examens, s'il y a inégalité de traitement hommes - femmes | 11 |
| Féminisation – comment rédiger un texte épïcène..... | 11 |
| Formations Continues en Egalité | 11 |
| Gestion d'équipe | 12 |
| Grossesse et Maternité | 12 |
| Harcèlement sexuel et Mobbing..... | 13 |
| Infos-égalité..... | 13 |
| Infos-parents | 14 |
| Langage | 14 |
| Mobbing – harcèlement moral..... | 14 |
| Naissance, allocation de naissance, allocation familiale..... | 14 |
| Organisation du temps de travail..... | 14 |
| Plafond de verre | 14 |
| Plan de carrière | 15 |
| Publications | 15 |
| Remarques, propos ou attitudes sexistes | 15 |
| Réseau - Mentoring..... | 16 |
| Soutiens financiers..... | 16 |
| Séréotypes | 16 |
| Tenure Track (Prétitularisation Conditionnelle)..... | 16 |
| Thèse, envie de se lancer dans cette aventure..... | 17 |
| Violences..... | 17 |

Agression

Bousculé-e à la bibliothèque, épié-e sous votre douche, effleuré-e par une main baladeuse – Que faire ?

En plus d'être très désagréable, ce type de comportements est inadmissible et ne peut donc pas être toléré. Nous vous encourageons à y réagir au plus vite, en marquant votre désaccord tout de suite, et, suivant la gravité, en le rapportant plus loin.

Si vous en êtes témoin ? Proposer votre soutien à la personne concernée, dites-lui que vous avez assisté à la scène et que vous êtes prêt-e à en témoigner.

Si ça vous arrive ? Prenez le temps de vous remettre de vos émotions, mais ne vivez pas dans l'angoisse. Rapportez l'événement aux autorités concernées (sécurité des Hautes Ecoles, réception de la bibliothèque, service des sports...). Ceci vous permettra, d'une part, d'être entendu-e et conseillé-e et, d'autre part, de prévenir qu'un tel événement ne se reproduise. Suivant la gravité de la situation, portez plainte à la police. Demandez à une personne de confiance de vous accompagner dans vos démarches. Si vous le souhaitez, vous trouverez un soutien auprès du service égalité des chances ou du service de médiation de votre Haute Ecole.

Allaitement

J'aimerais allaiter mon enfant aussi longtemps que possible – Est-ce conciliable avec mon travail ou mes études ?

Selon la loi sur le travail (art 35a), l'employeur doit accorder le temps nécessaire à l'allaitement. Si vous allaitez ou tirez votre lait sur le lieu de travail (demander p.ex. l'accès à l'infirmier), cela compte comme du temps de travail. Si vous vous rendez à votre domicile pour allaiter, la moitié du temps nécessaire est considéré comme du temps de travail. A noter encore que certains cantons accordent, à la suite du congé maternité, un congé supplémentaire en cas d'allaitement.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances ou du service de gestion du personnel de votre Haute Ecole. Vous trouverez la loi sur le travail à l'adresse suivante : www.admin.ch/ch/fr/rs/822_11/index.html

Allocations familiales : allocations naissance, enfant, formation

Le bébé est pour bientôt – A quelles aides financières ai-je droit ?

Tous les cantons versent des allocations pour enfants et la majorité d'entre eux des allocations de formation. Dix cantons octroient également des allocations de naissance. Les montants des cotisations varient et font l'objet d'adaptations périodiques. Les cantons fixent comme ils l'entendent les conditions d'octroi de ces allocations. Les cotisations sont financées par l'employeur.

Le Conseil fédéral a décidé que les dispositions sur le régime des allocations pour perte de gain en cas de maternité prendront effet le 1^{er} juillet 2005. A partir de cette date, les femmes salariées ou exerçant une activité lucrative indépendante auront droit à l'allocation de maternité. Durant 14 semaines, elles toucheront 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative exercée avant l'accouchement, mais au plus 172 francs par jour.

En savoir plus ? Contacter le service des ressources humaines de votre Haute Ecole ou consulter le site de l'Office fédéral des Assurances Sociales (OFAS) : www.ofas.admin.ch (voir questions familiales). L'OFAS, en lien avec le Secrétariat à l'Economie (SECO) propose encore un guide des assurances sociales : www.bsv.admin.ch/kmu-ratgeber/index.html

Aides familiales – Aides sociales

Le bébé est pour bientôt – Financièrement cela va être difficile, existe-t-il des soutiens financiers ?

Les fonds cantonaux pour la famille proposent des allocations de familles, de naissance et de maternité pour les familles à petit revenu. La famille doit être domiciliée dans le canton concerné.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service social de votre Haute Ecole ou du planning familial de votre canton. « SOS futures mamans » vous propose également du matériel (layettes, poussettes, habits, etc.), des aides financières, médicales et juridiques. Informations sous : www.sosfuturesmamans.ch

Aménagement du temps de travail

Je souhaiterais organiser mon temps de travail de manière flexible, quelles sont les possibilités ?

Les formes d'organisation du travail évoluent et il existe aujourd'hui de nouveaux modèles d'horaires de travail qui répondent mieux aux besoins de ceux et celles qui exercent une activité lucrative, et qui souhaitent organiser leur temps de travail pour des raisons familiales, personnelles ou professionnelles. Ces modèles ne sont pas nécessairement applicables pour tous les postes des Hautes Ecoles. Il vaut cependant la peine de vous enquêter des possibilités qui existent et de prendre l'initiative de proposer des aménagements si l'occasion s'en présente. Par ailleurs, les pères sont vivement encouragés à y réfléchir aussi sérieusement que les mères.

Parmi les modèles possibles : Le travail à temps partiel, le job sharing, le télétravail, ou travail à domicile, l'horaire de travail annualisé, le compte de temps, le congé sabbatique.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances ou du service des ressources humaines de votre Haute Ecole.

Assistants et assistants

Je suis assistant-e, il me semble parfois que mon statut et ma situation ne sont pas vraiment clairs !

Le Corps intermédiaire ne bénéficie pas toujours d'un statut ou de conditions de travail exemplaires. Il existe de grandes disparités d'un institut à l'autre ou selon que l'on travaille dans les sciences humaines ou naturelles. Cependant toutes les assistantes et tous les assistants signent un contrat qui s'accompagne, normalement, d'un cahier des charges et qui s'en réfère à une loi sur la Haute Ecole et à son règlement sur les assistant-e-s. Ces documents précisent vos droits et devoirs, ainsi que l'organisation et le contenu de votre travail. Si vous n'avez pas de cahier des charges, vous pouvez en exiger un. Si vous rencontrez des difficultés dans votre travail d'assistantat, n'hésitez pas à contacter le service égalité des chances de votre Haute Ecole, le service des ressources humaines ou éventuellement une association d'étudiant-e-s/assistant-e-s (s'il en existe une dans votre Haute Ecole).

Durée de l'engagement ? Les contrats d'assistantat durent entre 4 et 5 ans selon l'université. Ils peuvent exceptionnellement être prolongés, par exemple si un congé maternité a prolongé les travaux de thèse.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances ou du service des ressources humaines de votre Haute Ecole.

Bases légales concernant l'égalité des chances

Mais quels sont les règlements et les lois qui traitent des questions d'égalité des chances ?

En 1981, le principe d'égalité des chances entre femmes et hommes a été inscrit dans la Constitution Fédérale. Depuis 1996, la loi sur l'égalité (LEg) régit la promotion dans les faits de l'égalité entre femmes et hommes, principalement dans les rapports de travail. Elle protège des discriminations directes et indirectes liées au sexe, à l'état civil ou à la grossesse. Elle légifère sur tous les aspects du travail, notamment l'engagement, l'attribution des tâches, le salaire, la promotion, la formation, le licenciement, ainsi que sur les problèmes de harcèlement sexuel.

Il existe un site d'informations concernant la loi sur l'égalité (LEg), présentant notamment les jugements rendus: <http://www.leg.ch> (pour la Suisse alémanique : <http://www.stzh.ch/glg>). Dans certains cantons, la loi sur le personnel, ainsi que celle sur la Haute Ecole comporte également une rubrique à ce sujet.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances.

Certificat de travail

J'arrive au bout de mon contrat, comment ça marche pour le certificat de travail ?

Il est primordial de demander un certificat de travail avant la fin de votre activité (ne vous contentez pas d'une attestation de travail). C'est un document important qui vous sera très utile par la suite pour justifier de votre activité, de sa durée et de son contenu.

Pour les responsables des ressources humaines, ces attestations font partie des critères de sélection. Le certificat de travail doit comporter au minimum des informations sur la durée de l'engagement, les fonctions exercées et sur la qualité du travail effectué.

L'article 330a du code suisse des obligations (CO) oblige l'employeur à établir et remettre un certificat de travail à l'employé-e chaque fois qu'il ou elle en fait la demande. Le certificat doit s'en tenir à votre activité professionnelle, les remarques sur la vie privée sont déplacées dans ce contexte. S'il doit en outre être rédigé de manière favorable et doit encourager l'avancement de l'employé-e, les mauvaises performances ne doivent pas passer inaperçues, (mais il faut qu'elles aient fait l'objet d'une réclamation pour figurer sur le certificat). Si le certificat de travail ne convient pas, n'hésitez pas à en discuter avec votre supérieur-e. Le cas échéant les services d'égalité des chances, de gestion du personnel ou de médiation de votre Haute Ecole, ainsi que votre syndicat peuvent vous aider dans vos démarches.

En savoir plus ? Il existe des guides et des glossaires pour la rédaction de certificat de travail. Vous trouverez une série d'informations et de liens intéressants sur le site : www.swissup.com (voir la rubrique « at work »)

Chiffres – Statistiques

Combien y a-t-il d'étudiantes, d'assistantes ou de femmes professeures dans ma Haute Ecole? Et en Suisse ?

De manière générale, si les femmes sont de plus en plus nombreuses à étudier dans les Hautes Ecoles, elles disparaissent des effectifs lorsqu'on monte dans la hiérarchie de l'école ou si on se dirige vers les sciences naturelles.

Vous trouverez des informations chiffrées sur les sites Internet des services de l'égalité des chances de votre Haute Ecole. Si ces informations ne sont pas suffisantes, n'hésitez pas à les contacter directement.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances, du service des statistiques de votre Haute Ecole. Pour des données concernant la Suisse entière, merci de vous référer à l'office fédéral de la statistique : www.statistik.admin.ch

Communication entre femmes et hommes

Impossible de me faire entendre lors de nos séances. Parfois on dirait que je parle chinois et les autres japonais !

Femmes et hommes ne communiquent pas toujours de la même façon, tant sur la manière d'amener leurs idées, que par le style vocal (octave utilisée) ou leur comportement. Il a été démontré que les femmes atténuent et limitent souvent la portée de leurs propos de par les moyens langagiers utilisés, tels que le conditionnel (« voudrais »), les expressions limitatives (« probablement »), des introductions hésitantes et qui appellent à la contestation (« je ne sais pas, mais... ») ou en ajoutant une formule interrogative à une affirmation (« tu ne penses pas ? », « d'accord ? »). Ce type d'attitude laisse l'autre prendre la responsabilité et donc également la paternité des propos et décisions prises. Il est difficile pour les femmes de contrer cette manière de communiquer, d'abord parce qu'elle leur apparaît comme naturelle (elles ont été éduquées ainsi), puis parce qu'en en changeant, elles risquent une critique du type « elle parle comme un homme celle-là ». De leur côté, les hommes monopolisent plus longtemps le débat, notamment en coupant plus souvent la parole aux femmes qu'aux hommes, en cherchant à interpellier l'entier de l'assemblée et en encourageant moins leur interlocutrice à continuer (par des mouvements de tête ou « mmh ») qu'elles-mêmes ne les y encouragent.

Il est pourtant possible de contrer les différents points susmentionnés en ayant conscience et en cherchant à l'atténuer. Moyennant un peu de cadrage par la personne qui mène le débat, il est possible de s'assurer que toutes et tous ont la possibilité de s'exprimer, que les tours et temps de paroles sont respectés et que les idées des unes ne soient pas attribuées à d'autres.

En savoir plus ? L'article d'Edith Slembek (*L'éloquence réduite au silence. Comment les femmes sont évacuées de la communication. In: Publications de l'Université de Lausanne: Cours général public: Féminin - masculin (1990). Lausanne Payot S. 81-103*) est très illustrant. Vous pouvez également consulter le service égalité de votre Haute Ecole.

Conflit avec mon supérieur / ma supérieure hiérarchique

Mon/Ma supérieur-e hiérarchique ne me prend jamais au sérieux, me refuse une promotion, ne m'entend pas...

Si votre relation avec votre supérieur-e ne vous convient pas, vous n'avez pas à la subir silencieusement. Vous avez à tout moment la possibilité de lui réclamer un entretien. Il est important de bien se préparer à ce type de rencontre, et le cas échéant de vous y faire accompagner.

Si ça vous arrive ? N'hésitez pas à contacter le service égalité, le service de gestion du personnel et/ou, s'il existe, le service médiation de votre Haute Ecole. Ces services pourront vous aider à asseoir vos droits et à rétablir un climat de travail adapté.

- > Voir encore gestion d'équipe
- > Si ça devient invivable, voir Harcèlement

Conflits dans mon équipe

Où est passé notre esprit d'équipe et de collaboration ? Comment apaiser les tensions entre mes collègues ?

- > Voir gestion d'équipe

Congé durant les études

Enfant(s) + études + petits boulots + examens + activités annexes... : Au secours, il me faut une pause !

Toutes les Hautes Ecoles accordent des possibilités de congés (semestres sabbatiques), d'études à temps partiel ou de diminution des taxes d'inscriptions. La maternité et la paternité font partie des diverses raisons qui peuvent justifier de telles demandes.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès de votre service de conseil aux étudiant-e-s ou au service égalité des chances de votre Haute Ecole.

Congés (pour le personnel administratif et technique)

Quelle est la situation au sujet des congés liés à l'arrivée d'un enfant ? Et en cas de déménagement ?

Les Hautes Ecoles appliquent la loi et le règlement sur le personnel cantonal. Ces textes prévoient tous des dispositions touchant à la maternité, la paternité ou l'adoption. Vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulatif des droits au congé en Suisse latine selon la région.

Fin de contrat ? Si la fin de votre engagement intervient durant votre congé maternité, votre contrat est prolongé afin de garantir la durée de votre congé.

Attention à vos vacances ! Si votre engagement arrive à son terme durant le congé, vous devez prendre vos vacances avant le début de ce congé. Vos jours de vacances sont à calculer au prorata des mois travaillés durant l'année.

En savoir plus ? Consulter les sites Internet du service des ressources humaines ou celui du service égalité des chances de votre Haute Ecole ou de l'administration cantonale.

HES-SO écoles de droit public

| Congés | Geneve | Vaud | Haute-école Arc | Fribourg |
|--------------------------------------|--|---|-----------------------|---|
| Adoption | 20 semaines | 2 mois | 2 mois | 12 semaines de congé payé pour les collaboratrices et jusqu'à 4 semaines pour les collaborateurs |
| Allaitement | (compris dans le congé mater- / adoption) | 1 mois, à la suite du congé maternité | Loi sur le travail | Maximum 1 heure par allaitement |
| Circonstances importantes de famille | 3 mois maximum, sans traitement (congés extraordinaires) | Jusqu'à 2 jours | Jusqu'à 3 jours | Jusqu'à 3 jours |
| Congé non payé | 1 an renouvelable 3x, intervalles de 4 ans. 2 ans pour le congé parental (père ou mère) | Maximum 1 an (si congé parental : 1/enfant) | Selon demande | Maximum 2 ans |
| Décès d'un proche | 5 jours (conjoint-e, père / mère, enfant) 3 jours (ascendant / descendant 2 ^e degré) 2 jours (fratrie, bru / gendre, beau-frère, belle-sœur) 1 jour (oncle, tante, neveu, nièce) | Jusqu'à 3 jours (époux, épouse, enfant, père, mère, concubin-e) | 1 à 3 jours | Jusqu'à 5 jours (époux, épouse, enfant ou personne qui habite avec le collaborateur ou la collaboratrice) |
| Déménagement | 2 jours/an (1 seule fois par an) | Jusqu'à 2 jours | 1 jour | 1 jour |
| Enfant malade | 15 jours/an (avec certificat médical pour enfant au-delà de 6 ans) | 5 jours par an | Ltr (jusqu'à 3 jours) | 5 jours par an |
| Mariage | 5 jours | 4 jours | 3 jours | 3 jours |
| Maternité | 20 semaines | 4 mois | 4 mois | 4 mois ; 2 mois en cas d'engagement de moins d'une année (engagement déterminé) |
| Paternité | 5 jours | 5 jours ouvrables | 3 jours | 2 jours |
| Bases légales | Loi et règlement sur le personnel, B 5 05 et B 5 05 01 | Loi et règlement sur le personnel (Lpers) | Statut du personnel | Règlement du 17 décembre 2002 du personnel de l'Etat (Rpers) |

HES-SO écoles de droit privé

| Congés | EHL | Changins | EESP | La Source |
|--------------------------------------|---|--|---|--|
| Adoption | Aucune disposition particulière prévue | Si l'employé est absent parce qu'il accueille de jeunes enfants dont il assure l'entretien et l'éducation en vue d'une adoption ultérieure, son salaire lui est versé pendant 2 mois Si les deux parents adoptifs travaillent dans l'administration fédérale, le droit au versement du salaire ne vaut que pour un seul d'entre eux. Ils peuvent répartir librement entre eux les 2 mois d'absence. | 2 mois | Cf « circonstances importantes de famille » |
| Allaitement | Loi sur le travail | compris dans le congé maternité / adoption | 1 mois à la suite du congé maternité | Selon loi sur le travail |
| Circonstances importantes de famille | Selon demande | Selon demande | Jusqu'à 2 jours | La personne qui est empêchée de travailler pour un motif familial peut négocier auprès de la directrice de l'Ecole un congé limité exceptionnel. |
| Congé non payé | Selon demande | Selon demande | Maximum 1 an (si congé parental : 1/enfant) | Selon demande |
| Décès d'un proche | 1 à 3 jours selon le degré de parenté. | De son conjoint, de son partenaire, de l'un de ses parents ou d'un de ses enfants : 3 jours de travail D'un autre parent ou d'un tiers et participation aux obsèques : le temps nécessaire, mais 1 jour de travail au max. | Jusqu'à 3 jours (époux, épouse, enfant, père, mère, concubin-e) | Conjoint, enfant, père ou mère : 3 jours Autre personne dans le cercle restreint de la famille : 1-2 jours |
| Déménagement | 1 jour (éventuellement 2 si intercantonal) | Le temps nécessaire, mais 1 jour de travail au max. | Jusqu'à 2 jours | 1 jour |
| Enfant malade | 5 jours max par cas, sur présentation d'un certificat médical | Soins à donner à un membre de la famille tombé subitement gravement malade ou victime d'un accident : le temps nécessaire mais 2 jours de travail par cas au max. | 5 jours par an | Selon loi sur le travail |
| Mariage | 3 jours | 6 jours de travail (y.c. mariage civil) | 4 jours | 3 jours |
| Maternité | 4 mois | Pendant 4 mois, si elle était employée depuis au moins 6 mois le jour de l'accouchement. Pendant 2 mois dans tous les autres cas L'employée qui le souhaite peut cesser de travailler 1 mois au plus avant la date présumée de l'accouchement | 4 mois | Si l'affiliation a duré au moins 270 jours, une indemnité égale au 80% du salaire assuré est versée pendant 116 jours. |
| Paternité | 2 jours | 2 jours de travail | 5 jours | 1 jour |
| Bases légales | Règlement du personnel de mars 2003 | O-OPers OPers LPers | Règlement du personnel et notamment art. 41 | Statut du personnel de l'école La Source |

Les renseignements ont été fournis par les écoles concernées (état au 1^{er} octobre 2005).

Demande de documentation – Matériel de sensibilisation sur l'égalité

Il me faut de la documentation pour un séminaire. Je cherche des dépliants d'information pour une exposition.

Les services de promotion de l'égalité rassemblent des contacts, ainsi que beaucoup d'informations (revues, articles, dépliants d'information, etc.), concernant l'égalité des chances entre femmes et hommes, la situation des femmes dans les Hautes Ecoles ou encore les programmes de promotion de l'égalité. N'hésitez donc pas à faire appel à leur service, si vous cherchez des renseignements liés à ces thématiques.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès du service égalité des chances de votre Haute Ecole, du Canton ou du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Discrimination

Mes collègues sont mieux payé-e-s que moi ! Malgré mes succès, ma situation n'évolue pas !

La loi sur l'égalité (LEg) interdit les discriminations directes (p.ex. : inégalités salariales) et indirectes (p.ex. : l'employeur ne verse un 13ème salaire qu'aux employé-e-s travaillant à plein temps, presque tous de sexe masculin). L'interdiction de discriminer une personne à raison de son sexe s'applique à tous les aspects du travail : l'engagement, l'attribution des tâches, le salaire, la promotion, la formation, le licenciement, etc. Les différences de traitement liées au sexe, mais aussi à l'état civil, à la situation familiale ou à la grossesse sont interdites.

Si vous vous retrouvez dans ce type de situation, n'hésitez pas à réagir. Le plus tôt est toujours le mieux !

En savoir plus ? Consultez le service égalité des chances de votre Haute Ecole qui pourra vous conseiller, vous soutenir et accompagner vos démarches

> Voir également Agression

Doctorantes et doctorants

Que suis-je en droit d'attendre de mon directeur/ma directrice de thèse ? Existe-t-il des réseaux de soutien ?

Il n'y a pas de règlement ou vade-mecum précisant la nature du lien entre les doctorant-e-s et leur directrice ou directeur de thèse. Cependant, il va de soi que l'enseignant-e qui dirige une thèse se doit d'être présent-e, d'accompagner et si nécessaire de soutenir ses doctorant-e-s. Les doctorant-e-s peuvent lui solliciter des entretiens, des conseils. Si le suivi ne convient pas, il est possible de mettre en place une co-tutelle. Si dans le cadre de votre thèse vous ne travaillez pas pour l'Université, veillez à rester en contact avec le monde académique, inviter votre professeur-e, ses assistant-e-s, etc. à vous communiquer les informations qu'ils ou elles peuvent éventuellement se transmettre les un-e-s aux autres. Entretenez votre réseau !

Réseaux de soutien ? Il existe différents moyens de sortir d'un éventuel isolement durant la thèse : les écoles doctorales, le réseau de mentoring romand (voir Réseau – Mentoring) proposent, par exemple, des ateliers et rencontres. Par ailleurs, la participation à des colloques, conférences, comités de rédaction, ateliers de doctorant-e-s, associations du corps intermédiaire, etc. sont autant de bons moyens de maintenir le contact avec un monde académique stimulant et dynamique. Si des listes de courriers électroniques (mailinglist) existent, inscrivez-vous !

En savoir plus ? Par ailleurs, visitez encore le site Internet de votre Faculté, ainsi que ceux des facultés proches dans d'autres universités. N'oubliez pas de vous inscrire aux revues spécialisées.

> voir la rubrique Ecoles doctorales.

Ecoles doctorales

J'aimerais bien rencontrer d'autres doctorant-e-s, je souhaiterais trouver un soutien dans mes recherches

Les écoles doctorales ont pour objectif d'accompagner les jeunes chercheuses et chercheurs dans leur travail de thèse, de leur apporter les méthodes nécessaires à la réalisation de leurs projets de recherche et d'aider à leur intégration dans la communauté scientifique.

Chaque école propose un programme de formation qui comprend des ateliers de réflexion et d'échanges, de la communication scientifique et un travail de recherche. Les doctorant-e-s peuvent ainsi préparer leur thèse dans le cadre d'un programme d'études soigneusement planifié. Placé-e-s dans un environnement stimulant, ils et elles ont l'occasion

d'approfondir leurs connaissances théoriques, de développer leurs aptitudes à la communication scientifique et de faire l'apprentissage de la gestion d'un projet de recherche.

En savoir plus ? Renseignez-vous auprès de votre professeur-e ou de votre faculté sur les possibilités d'entrer dans une école doctorale dans votre domaine.

Enfants malades

Mon enfant est malade, ai-je le droit de prendre un congé pour m'en occuper ?

C'est une obligation légale que de s'occuper de son enfant malade, l'employeur doit donc vous accorder du temps pour gérer ce type de situation. Dans la plupart des régions, la Croix-Rouge a un service de garde d'enfants malades à domicile. Pour plus de renseignements : www.croixrouge.ch

> Voir congés (du personnel)

Etudes à temps partiel

Enfant(s) + études + petits boulots + examens + activités annexes... : Au secours, je dois me ménager!

> Voir congé durant les études

Etudes Genre

Etudes féministes, études des femmes, études uniquement que pour les femmes, c'est quoi les Etudes Genre ?

Les Etudes Genre s'intéressent au rôle du sexe/genre dans la société, la culture, l'économie et la science. Le sexe/genre est une catégorie sociale de base qui agit sur les rapports sociaux et le comportement social des êtres humains au même titre que la culture ou les institutions sociales, politiques, économiques et légales. En outre, le sexe/genre imprègne l'ordre symbolique et les structures de perception et d'interprétation, les systèmes de normes et de valeurs. Dans ce sens, les Etudes Genre s'intéressent à l'analyse des implications sociales, culturelles, économiques, juridiques, psychologiques ou philosophiques du genre ainsi qu'aux effets qu'il déploie dans les domaines mentionnés.

Les Etudes Genre postulent que les catégories du féminin et du masculin sont, par définition, socialement et culturellement construites et appliquées au corps.

Le terme "genre", "gender" en anglais, s'est établi dans les Etudes Genre par opposition au terme "sexe" pour souligner la construction socioculturelle du féminin et du masculin et pour rendre possible la distinction entre biologie et société et entre nature et culture. Les débats théoriques actuels remettent en question la distinction entre "sexe" et "genre" et l'existence d'un sexe biologique immuable.

Il existe aujourd'hui dans les Hautes Ecoles Suisses des cours, séminaires et chaires dans ce domaine. Un réseau de soutien à la promotion des études genre a également été mis en place : le LIEGE, Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre.

Le réseau LIEGE ? Le LIEGE rassemble des personnes en formation, des chercheuses et chercheurs et des enseignant-e-s qui adoptent une approche de genre dans leurs travaux et contribuent à promouvoir l'égalité entre les sexes. Le réseau est ouvert à toute personne intéressée par les questions de genre et d'égalité, quels que soient son statut et sa discipline. (www.unil.ch/liege)

Des formations en études genre ? Le LIEGE propose un guide de tous les cours et séminaires en études genre des universités romandes (disponible en ligne). De plus, grâce au LIEGE, la revue Nouvelles Questions Féministes (NQF) est aujourd'hui éditée à Lausanne. (www.unil.ch/liege)

Information et agenda ? www.gendercampus.ch

> Voir Ecoles doctorales en Etudes Genre

Examens, s'il y a inégalité de traitement hommes - femmes

Il me semble que lors de mon examen, les enseignant-e-s n'ont pas traité les étudiantes comme les étudiants !

Comme dans le cadre du travail, au sein des études, femmes et hommes, étudiantes et étudiants ont droit aux mêmes chances et au même traitement. Ainsi, s'il apparaît que l'enseignant-e ne traite pas les jeunes femmes de la même manière que les jeunes hommes, il vous faut réagir. Ainsi, si on vous a mis dans des situations embarrassantes (remarques déplacées sur votre habillement p.ex.), si on a fait appel à des connaissances clairement sexuées (liées au service militaire p.ex.), si on ne vous a pas laissé autant de temps de préparation qu'à vos collègues de l'autre sexe ou tout autre situation de ce type, n'hésitez pas à contacter le service égalité de votre Haute Ecole.

Féminisation – comment rédiger un texte épïcène

J'aimerais que mon texte (mémoire, thèse, rapport, règlement, charte, séminaire...) s'adresse à toutes et tous

Il n'est pas toujours aisé de rédiger un texte dans une langue épïcène (qui s'adresse tant aux femmes qu'aux hommes). Par ailleurs, les habitudes diffèrent d'une Haute Ecole à l'autre. Ainsi, si certaines privilégient le grand E, d'autres préfèrent les signes typographiques dans le mot. Ces dernières années, des directives ou des recommandations réglementant l'égalité linguistique dans la rédaction de textes professionnels ont été acquises dans de nombreuses entreprises privées, dans le secteur public et à la Confédération. Renseignez-vous auprès de l'administration de votre canton si une telle directive existe. Elle est aussi applicable dans votre haute école. Il existe, par ailleurs, toute une série de possibilités plus discrètes, mais qui permettent tout de même de marquer ce souci d'universalité. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples, ainsi que des guides de référence. Rappelez-vous simplement que la langue est vivante, qu'elle évolue avec celles et ceux qui la parlent. Dans ce domaine particulier, il n'y a encore ni règle, ni lexique unique. Vous pouvez donc faire appel à votre fantaisie et choisir la méthode qui vous convient le mieux. Dans tous les cas, pensez-y avant de commencer votre rédaction, car il est plus aisé de rédiger un texte épïcène que de transformer un texte existant pour qu'il le soit. Voici quelques exemples de manières de faire :

« · » : Tout-e-s les étudiant-e-s sont les bienvenu-e-s. Les chercheur-se-s, les chef-fe-s
« - » : Tout-e-s les étudiant-e-s sont les bienvenu-e-s. Les chercheur-se-s, les chef-fe-s
Doublet : Toutes les étudiantes et tous les étudiants sont les bienvenus. Les chercheuses et chercheurs, ...
Terme épïcène : Le corps estudiantin est le bienvenu. Le panel de recherche, les responsables hiérarchiques
Les petites notes : Tous les étudiants (femmes et hommes) sont les bienvenus.

Pour en savoir plus ? Consultez notamment les guides de rédaction suivants:

- Ecrire les genres : Guide de rédaction proposé par la conférence des déléguées à l'égalité de suisse romande www.vs.ch/egalite (> publication)
- Guide du canton de Fribourg : <http://www.unifr.ch/fem/pdf/conseils/DTL-recomm.pdf>
- Guide de la chancellerie fédérale (fait foi dans l'administration fédérale) www.admin.ch/ch/f/bk/sp/guides.html

Formations Continues en Egalité

Existe-il des cours liés aux questions de l'égalité ? C'est quoi le programme REGARD ?

Financé par la CUS (Conférence Universitaire Suisse) dans le cadre du programme fédéral Egalité des chances dans les universités suisses et par les universités partenaires du projet, REGARD a pour objectif de favoriser un climat de travail et d'études de qualité tout particulièrement favorable à la relève académique et notamment aux femmes encore sous-représentées dans le corps enseignant.

Les cours et ateliers proposés dans le cadre du programme de formation continue REGARD englobent toute une série d'aspects de la vie professionnelle et académique à l'Université, comme par exemple la conduite du personnel dans le monde académique, l'encadrement des doctorant-e-s ou la conciliation vie professionnelle - vie privée. Proposé à l'ensemble des professeur-e-s, des cadres de direction et des doctorant-e-s des universités de Suisse romande et italienne, REGARD permet non seulement d'aborder sous un autre angle une partie de sa pratique professionnelle et de développer ses connaissances mais également d'entrer en contact avec des personnes partageant la même réalité professionnelle ou académique.

Les cours sont gratuits pour les membres des universités concernées.

Pour en savoir plus ? Consulter le service égalité de votre université (programme disponible en ligne).

Gestion d'équipe

Me voilà responsable d'une équipe, j'aimerais que cela se passe harmonieusement et de manière égalitaire

Vous vous êtes engagé-e dans une Haute Ecole par intérêt pour la recherche et vous voilà à devoir gérer une équipe au quotidien. Cela n'est pas une tâche forcément aisée. Décider, trancher, encourager, réprimander, sont autant d'activités qui ne vont pas toujours de soi. Vous trouverez ci-dessous une série de propositions et conseils. Il existe des formations spécifiques de courte durée (1-2 jours) pour vous enseigner différentes méthodes de coaching, gestion d'équipe ou de conflits, communication etc. Différents services pourront vous renseigner à ce sujet. Ces services sont également à votre disposition en cas de difficulté, n'hésitez donc pas à les consulter ! (Services concernés: Services de promotion de l'égalité, de médiation, de la gestion du personnel ou encore de la formation continue).

Propositions et Conseils :

- **Planifier** : Vous avez une nouvelle personne dans votre équipe, prévoyez le temps nécessaire pour l'accueillir correctement, la former, la présenter à toute l'équipe. S'il vous faut l'accompagner durant son premier jour, il convient également de préparer son arrivée et de la suivre durant le temps d'essai.
- **Informier** : Plus l'information circule, moins il y a de rumeurs ou de ressentiments. Jouez le plus possible la carte de la transparence, en veillant à informer votre équipe des décisions prises. Si le courrier électronique est un moyen rapide, sûr et facile d'informer tout le monde, quand le sujet est délicat, rien ne vaut une séance (bien préparée).
- **Garder votre porte ouverte** : Soyez à l'écoute des membres de votre équipe et tenez compte de ce qui vous sera rapporté. Pensez à demander « comment ça va ? »
- **Espace d'échange**: Proposez des séances au minimum mensuelles pour discuter du travail et du relationnel. Chacun-e pourra présenter en quelques minutes son travail, les difficultés ou réussites rencontrées tant au point de vue techniques que relationnelles. S'il peut parfois apparaître que personne n'a rien à dire, un tour de table peut parfois s'avérer très instructif. Par ailleurs, si chacun-e garde toujours le silence, cela dénote un dysfonctionnement.
- **Entretien d'évaluation ou de développement annuel** : La plupart des cantons ont aujourd'hui mis en place ce type d'entretiens. Ne les négligez pas, c'est l'occasion d'entendre vos collègues et de fixer les objectifs de l'année suivante. Profitez de leur demander si leur taux d'occupation leur convient, si l'ambiance dans l'équipe est bonne, d'exposer les éventuels problèmes rencontrés ou encore de voir si l'arrivée du bébé l'année dernière est harmonieuse...
- **Documentation** : La documentation reçue concernant les différents services proposés au personnel doit rester à disposition de vos collègues. Ainsi, les brochures de présentation des services de gestion du personnel, de médiation et des services de l'égalité par exemple sont à déposer dans les lieux communs.
- **Moment en commun** : Partagez régulièrement un repas avec votre équipe. Proposez de plus l'organisation d'une sortie une à deux fois par année. Cela vous permettra de rencontrer vos collaboratrices et collaborateurs dans un autre contexte, qui sera certainement l'occasion de parler de manière plus détendue des éventuels soucis rencontrés.
- **Entretien de sortie** : Lors du départ d'un membre de votre équipe (quelque soit son poste) faites le point sur le travail effectué et les relations établies. Parlez des motivations au départ, assurez-vous qu'aucun dysfonctionnement interne n'ait motivé ce départ. Si un problème est signalé, il est nécessaire de réagir rapidement en invitant les personnes concernées à en discuter, éventuellement sous la supervision d'un-e professionnel-le ou dans un cadre de médiation.

Pour en savoir plus ? Voir dépliant sur l'entretien d'évaluation du BFE « C'est en forgeant qu'on devient forgeronne », à l'intention des femmes et des responsables hiérarchiques. A demander à l'adresse électronique : ebg@ebg.admin.ch

Grossesse et Maternité

Je suis enceinte, ma collaboratrice est enceinte, quels sont nos droits et devoirs ?

Pour rappel et de façon générale :

- A l'engagement, les femmes ne sont pas tenues d'informer l'employeur de leur grossesse; sauf si le travail proposé pourrait porter atteinte à leur santé ou mettre en péril la grossesse
- Il est interdit de discriminer une collaboratrice en raison de sa grossesse, ceci tant au niveau de l'embauche, de l'attribution des tâches, des conditions de travail, de la rémunération, de la formation, de la promotion ou encore de la résiliation des rapports de travail.
- Les femmes sont de plus protégées contre le licenciement durant toute la grossesse et durant les 16 semaines qui suivent l'accouchement ;
- Les tâches, horaire et lieu de travail doivent être aménagés pour le bien de la femme enceinte ou de la mère qui allaite;
- L'employeur doit accorder le temps nécessaire à l'allaitement;

> Voir congés

Pour en savoir plus ? N'hésitez pas à contacter le service égalité ou la gestion du personnel de votre Haute Ecole pour toutes vos questions concernant la grossesse.

Harcèlement sexuel et Mobbing

La situation dégénère et devient vraiment difficile à vivre, que faire ?

Il arrive que les relations au sein d'une équipe ou entre deux collègues se détériorent au point de devenir du harcèlement. Ces comportements sont nuisibles, parfois même punis par la loi (Loi sur le travail, Code des obligations et Loi sur l'égalité). Savez-vous que c'est l'employeur ou l'employeuse qui doit répondre devant la loi de tout acte de harcèlement commis dans son entreprise par un-e de ses employé-e-s? Si vous ou vos collaboratrices ou collaborateurs rencontrez des difficultés relationnelles ou êtes confronté-e-s à un conflit, des services adaptés sont à disposition pour vous écouter, analyser avec vous la situation et envisager différentes options (voir sous adresses utiles). Pour que cette réponse soit possible, il est indispensable de savoir identifier rapidement une telle dégradation des relations entre vos collègues. D'autre part, si un cas concret apparaît il est indispensable de réagir avec justesse et fermeté.

Définitions

Mobbing : Relation conflictuelle sur le lieu de travail, aussi bien entre collègues qu'entre supérieur-e-s et subordonné-e-s. La personne harcelée est agressée de façon répétitive sur une période de six mois au moins, le but étant de l'exclure. (Selon Heinz Leyman (1996). *MOBBING la persécution au travail*. Paris : Seuil).

Harcèlement sexuel : Toute conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle qui vont à l'encontre de la volonté d'une personne et qui sont de nature à porter atteinte à sa dignité, à son intégrité physique ou psychique ou encore à mettre en péril son emploi. (Selon l'Etat de Genève)

Si vous en êtes témoin ? Proposer votre soutien à la personne concernée, dites-lui que vous avez remarqué ce qu'il se passe et que vous acceptez d'en témoigner.

Si ça vous arrive ?

- Dans la mesure du possible dites « non ! », que ce soit oralement, par e-mail, par personnes interposées, il est essentiel que vous vous exprimiez à ce sujet. Une situation ne vous a pas convenu, il vous faut le faire savoir.
- N'attendez pas : Dès que vous ressentez un malaise, réagissez !
- Si les agissements continuent :
 - Notez ce qu'il vous arrive dans un petit journal qui permettra d'illustrer (tant pour vous, que pour les autres) de la gravité des actes subis
 - Faites vous aider sans tarder par un service compétent (service de médiation, service égalité, syndicat ou autre).

Et pour en savoir plus :

Ca suffit ! : Comment se défendre contre le harcèlement sexuel au travail, Brochure du Bureau Fédéral de l'Egalité (1997)
Pour une entreprise sans harcèlement sexuel, un guide pratique, Véronique Ducret avec la collaboration de Magalie Gafner et Anne-Marie Barone, Ed. Georg, publié sous l'égide du Deuxième observatoire, de l'Institut de recherche et de formation, 36 francs.

Informations complémentaires au Service de l'égalité de votre Haute Ecole.

Brochure du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs :

www.sit-syndicat.ch/Brochures/2002-mobbing.pdf

Infos-égalité

Je découvre toujours trop tard les activités, événements ou prestations proposés par les services égalité

Les services égalité des Hautes Ecoles proposent de nombreuses activités et prestations (conférences, ateliers, lunchs-égalité, soutiens financiers, etc.). Si vous souhaitez en être tenu-e informé-e, annoncez-vous par courriel et vous recevrez ainsi régulièrement leurs informations.

Pour en savoir plus ? Voir les coordonnées du service égalité de votre Haute Ecole et faites régulièrement un tour sur le site Internet de celui-ci.

Infos-parents

Une place de crèche libérée, un atelier pour les enfants organisés, des possibilités de soutien, cela m'intéresse !

Avec le soutien du programme fédéral de l'égalité des chances, les Hautes Ecoles proposent toutes, aujourd'hui, des possibilités d'accueil des enfants de leur personnel et étudiant-e-s. Si vous souhaitez en être informé-e, annoncez-vous par courriel et vous recevrez ainsi régulièrement leurs informations.

Pour en savoir plus ? Voir les coordonnées du service égalité de votre Haute Ecole et faites régulièrement un tour sur le site Internet de celui-ci.

Langage

J'aimerais que mon texte (mémoire, thèse, rapport, règlement, charte, séminaire...) s'adresse à toutes et tous

> Voir Féminisation

Mobbing – harcèlement moral

> Voir harcèlement

Naissance, allocation de naissance, allocation familiale

> Voir allocations

Organisation du temps de travail

> Aménagement du temps de travail

Plafond de verre

La promotion des femmes dans le corps professoral

Dans les Hautes Ecoles, les femmes sont encore largement sous-représentées dans le corps professoral. Les causes de leur (très) faible représentation aux échelons supérieurs, dans l'ensemble des facultés, sont multiples et complexes : c'est ce qu'on nomme le «plafond de verre». Il s'agit d'un ensemble de stéréotypes, de préjugés et de barrières, invisibles très souvent, qui limitent leur ascension. Ainsi, par exemple :

- Les femmes qui luttent pour parvenir à améliorer leur situation sont trop souvent mal vues : l'ambition, une notion déjà péjorée, semble encore plus mal connotée au féminin.
- L'âge est souvent chez les femmes un argument avancé en leur défaveur ; jeunes, on invoque la maternité potentielle, plus âgées la minceur de leur dossier, sans réellement prendre en considération du temps consacré, pour certaines, aux enfants. La carrière à l'aune de l'âge biologique de la personne défavorise les femmes dont les parcours sont plus souvent atypiques, longs et irréguliers. C'est le cas pour certains hommes également.
- Le mariage est, on le sait, un handicap à la carrière féminine, mais un avantage pour la carrière masculine. La stabilité affective que l'on attribue aux hommes mariés n'est pas reconnue au même titre aux femmes mariées.

Ce ne sont là que quelques exemples d'un faisceau d'éléments, qui s'additionnent et forment un tout aux effets profondément discriminants. Aujourd'hui, cependant, les inégalités entre femmes et hommes sont admises, voire reconnues, mais les mécanismes formels et informels qui opèrent sont encore largement occultés. Seule une volonté ferme de l'institution de l'école et de tous les acteurs et actrices en présence permettra de remédier à cette situation.

Plan de carrière

Comment dois-je planifier ma carrière académique ? Quelles en sont les étapes essentielles ?

Une carrière académique se construit petit à petit, au fil de ses intérêts, de son évolution personnelle, des occasions qui se présentent et des portes qui s'ouvrent. En ce sens, chaque carrière est unique ; on peut toutefois définir certaines étapes qui jalonnent un parcours académique idéal: Licence ou Diplôme > Diplôme postgrade > Thèse et Assistantat > Séjour doctoral ou postdoctoral à l'étranger > Poste au sein du Corps Intermédiaire (souvent précaire) > Poste au sein du Corps Professoral (stabilisation, éventuellement par le biais du tenure track)

> Voir également «Tenure Track »

Quelques suggestions :

- Planifiez votre parcours et fixez-vous des objectifs clairs.
- Privilégiez les activités utiles au développement de votre carrière.
- Publiez régulièrement et sans tarder.
- Développez votre réseau, cultivez les contacts informels.
- Travaillez votre visibilité, mettez votre travail en valeur, faites-vous connaître.
- Participez activement à des congrès, des colloques, des conférences, des séminaires.
- Partez à l'étranger le plus vite possible.
- Avancez rapidement au début de votre carrière.
- Ayez confiance en vous et visez haut.
- Mettez en place un modèle de couple compatible avec vos aspirations professionnelles.

Pour en savoir plus ? Le guide du Bureau de l'égalité des Chances de l'Université de Lausanne « Objectif Professeure ! » (à disposition pour consultation au Bureau de l'Egalité des chances de l'université) ou le site du Réseau romand de mentoring pour femmes vous proposent conseils, témoignages et adresses utiles. Dans tous les cas, vous pouvez consulter le service égalité de votre Haute Ecole pour une aide plus personnalisée.

Publications

Montrez-vous : Carrière académique rime avec publications

Les publications sont cruciales pour la réussite d'une carrière académique. Selon les disciplines, les règles de publications et les critères d'appréciation changent. Outre le nombre, un bon dossier doit comporter des publications de qualité parues dans des revues prestigieuses ou chez un éditeur connu, et dont une partie au moins doit avoir été publiée en nom propre.

Il faut donc maintenir un haut niveau de production scientifique et publier régulièrement, de préférence dans des publications qui fonctionnent selon le mode du « peer review » (évaluation anonyme des articles). Mais gare au perfectionnisme : ne vous fixez pas comme contrainte de ne publier que des articles d'exception dignes d'un Prix Nobel. Le mieux est l'ennemi du bien!

Pour en savoir plus ? Il existe des soutiens à la publication au FNS ou le service égalité de votre Haute Ecole peut vous indiquer des fonds utiles à la publication.

Remarques, propos ou attitudes sexistes

Marre que mon collègue fasse des blagues sur les blondes. Ces photos érotiques affichées au mur me dérangent.

Il est important de réagir aux blagues, propos et attitudes sexistes. Peut-être qu'on trouvera que vous manquez d'humour, rassurez-vous ces propos insultants n'ont rien de drôles, ils participent d'un discours ambiant de dénigrement des femmes et il n'est absolument pas nécessaire de les accepter.

Et si vous en êtes témoin ? Réagissez ! Ne laissez pas votre collègue se faire dénigrer sans réaction. Cette remarque s'adresse particulièrement aux hommes, qui sont souvent pris à parti dans ce qui est perçu comme étant de l'« humour masculin ». Le jour où plus personne ne rira de ce type de propos, ils cesseront d'apparaître comme des blagues légères...

Et si ça vous arrive ? Tentez d'y réagir avec habileté et sens de la répartie, cela permettra de mieux vous faire entendre. Ainsi, par exemple, si votre collègue glisse, l'air de rien, une remarque qui ne vous convient pas, demandez-lui de la répéter plus clairement, que tout le monde entende bien. Si à la pause, vos collègues semblent trouver normal que vous débarrassiez la table et alliez chercher les cafés, (vu que vous êtes une femme), rappelez-leur que vous n'avez pas plus qu'eux le

gène de la vaisselle ou du service. Et si un poster érotique est placé dans un bureau commun, posez une photo d'un homme dans une même situation, il y aura rapidement une personne d'autorité pour demander le retrait des deux images (expérience vécue!).

Réseau - Mentoring

Qui travaille dans le même domaine que moi ? Qui organise ce congrès sur ma spécialité ?

Sans réseau, pas de carrière ! Si l'excellence scientifique est un prérequis pour réussir dans la carrière académique, elle ne suffit pas. Le succès passe également par la reconnaissance des collègues et des personnes qui comptent dans le domaine choisi, au niveau tant local qu'international. Avoir un réseau de connaissances permet d'avoir un meilleur accès à l'information et de recevoir des appuis ponctuels fort appréciables. Investissez-vous donc activement à la création de ce réseau, en participant aux colloques, séminaires, conférences ou encore publications qui vous intéressent. (Extrait d'Objectif : Professeure, guide publié par le Bureau de l'égalité des Chances de l'Université de Lausanne)

Le Mentoring ? Le mentoring met en contact des femmes de la relève avec des professeur-e-s expérimenté-e-s qui les accompagnent dans leur apprentissage de la vie académique (parrainage). Dans le cadre de cette structure, des rencontres et ateliers sont également organisés. Cela permet aux femmes de la relève de rencontrer leurs pairs, ainsi que les personnes de référence dans leur domaine, tout en faisant l'acquisition de nouveaux outils.

Pour en savoir plus ? Le guide du Bureau de l'égalité des Chances de l'Université de Lausanne « Objectif : Professeure » vous propose conseils, témoignages et adresses utiles. Des informations sur le réseau de mentoring romand sont disponibles en ligne : www.unifr.ch/f-mentoring. Pour des informations sur les possibilités de mentoring dans votre région ou dans votre domaine spécifiques, contacter le service égalité de votre Haute Ecole.

Soutiens financiers

Je souhaite partir à l'étranger. J'aimerais organiser un congrès. Comment payer la publication de ma thèse ?

Il existe de nombreuses possibilités d'obtenir un soutien pour financer vos études, vos recherches ou une publication (bourses cantonales, subsides pour femmes, soutiens spécifiques liés à des associations ou fondations, FNS, etc.). Le service égalité de votre Haute Ecole pourra vous renseigner plus avant sur ces différentes options. Par ailleurs, il figure énormément d'information sur Internet, commencer par visiter les sites du service d'aide aux étudiant-e-s de votre Haute Ecole.

Stéréotypes

Pendant qu'on fait les photocopies et l'accueil des étudiant-e-s, eux ont du temps pour leur recherche. Bizarre...

Comme les propos, remarques ou attitudes sexistes, les stéréotypes ont la vie dure. Pourtant, il est important d'y réagir et de ne pas se laisser imposer des tâches traditionnellement attribuées à l'un ou l'autre sexe, surtout si elles ne vous conviennent pas ou risquent de trop vous détourner de vos recherches. Par exemple, les femmes sont généralement chargées des tâches administratives, relationnelles, esthétiques ou qui touchent au « bien-être ». Cela paraît souvent aller de soi, pourtant il n'y a pas de raison objective à cette répartition. Il faut veiller à ce que ces attributions ne soient pas systématiques, d'autant que la loi sur l'égalité rappelle qu'il ne doit pas y avoir de discrimination au sein du travail, pour ce qui est de la répartition des tâches également.

Si ça vous arrive ? Mentionnez que cette division des tâches ne vous convient pas. Si la situation est trop tendue, n'hésitez pas à contacter le service égalité de votre Haute Ecole.

Tenure Track (Prétitularisation Conditionnelle)

Tenure track ? Qu'est-ce que c'est ?

Selon la définition de l'Université de Lausanne, « la "Prétitularisation conditionnelle" (ou "Tenure track") est la possibilité pour un-e professeur-e débutant-e d'être nommé-e comme Professeur-e assistant-e pour une durée limitée de 4 à 6 ans au maximum, avec la garantie d'une promotion à un poste de professeur-e permanent-e (Professeur-e ordinaire ou Professeur-e associé-e) s'il ou elle répond à des conditions définies ». L'évaluation est généralement conduite par une commission sur la base de critères prédéfinis.

Cette pratique qui nous vient du monde anglo-saxon n'est pas encore utilisée dans toutes les universités. Elle représente une petite révolution dans le monde académique, proposant ainsi un « up or out » après 5 ans au sein du monde académi-

que. Parmi les avantages, notons la possibilité de planification de la carrière, ainsi que l'autonomie (durant les 4-6 ans « d'essai ») et la transparence de l'évaluation. Pour les femmes, ce type de fonctionnement est favorable, vu qu'il prévoit généralement un temps de pause (« stop the clock ») pour la maternité, de plus il contre l'engagement par la bande, entre « camarades masculins ».

Pour en savoir plus ? Vous pouvez consulter les publications du Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST) qui encourage et accompagne l'introduction du tenure track dans les universités suisses (www.swtr.ch). Le service en charge du corps enseignant du Rectorat de votre Université pourra également vous renseigner. Votre service égalité reste à disposition en cas de difficulté ou question dans ce domaine.

Thèse, envie de se lancer dans cette aventure

Envie, pas envie de se lancer dans la longue aventure du doctorat ?

N'attendez pas ! Votre domaine vous passionne et vous êtes décidé-e à faire de la recherche ? N'attendez pas pour vous lancer. En dernière année d'études, réfléchissez déjà à un sujet pour votre doctorat et mettez-vous en quête d'un-e professeur-e qui accepte de diriger votre thèse.

La thèse ne doit pas être l'œuvre de toute une vie. Fixez vous des priorités et des délais et faites rapidement votre thèse. La thèse est une étape nécessaire pour faire une carrière académique et/ou professionnelle. Mais elle n'est pas tout. Il faut savoir finir sa thèse.

Si vous avez effectué une thèse dans le cadre d'un poste d'assistantat, ceci vous permet d'une part de vous faire connaître et reconnaître dans votre domaine et vous donne des pistes pour d'autres publications, une fois votre thèse terminée.

D'autre part, elle montre les compétences que vous avez dû mettre en place pour la réaliser, notamment :

- des compétences cognitives (développer la pensée analytique, critique, résoudre des problèmes, planifier, organiser)
- des compétences pratiques et techniques (rédiger, remplir des devoirs administratifs, connaître les langues, avoir le sens artistique et créatif, connaissance de l'informatique, différentes techniques audio-visuelles, ou autres)
- des compétences axées sur les personnes (relations interpersonnelles, communiquer oralement, conseiller et orienter, encadrer et enseigner, négocier, persuader, entretenir des relations publiques et de représentation, se constituer un réseau)

Il est encore important de préciser que différents cours sont proposés, chaque année, en ce qui concerne les thèses et doctorats. Pour plus d'informations, veuillez contacter le service de l'égalité de l'Université.

Violences

Mon compagnon me fait peur.

La violence envers les femmes au sein de leur environnement familial est bien plus fréquente que ce que l'on tend à penser. (En Suisse, plus d'une femme sur cinq est violentée par un conjoint au cours de sa vie.) Il est essentiel d'y réagir et ce le plus vite possible. L'amour ne peut s'exprimer par l'intimidation ou les coups, ce type de comportement violent doit être identifié et soigné. Il existe des services spécialisés pour aider, soutenir et protéger les personnes concernées.

Si vous en êtes témoin ? Proposez votre soutien à la personne concernée, soyez vous-même prêt-e à l'aider, à en témoigner.

Si ça vous arrive ? Vous ne devez pas tolérer qu'on vous traite avec violence, personne ne mérite un tel traitement. Ne restez pas dans le secret, parlez-en à une personne proche qui pourra vous soutenir et vous accompagner. Des services spécialisés peuvent vous aider à trouver des solutions adaptées. Quelles que puissent être vos difficultés, tout vaut mieux qu'une situation de violence et de dénigrement.

Pour en savoir plus ? Consultez le service d'aide aux femmes victimes de violence ou le service égalité de votre région (les services égalité des Hautes Ecoles ne sont pas adaptés dans ce cas mais ils pourront peut-être vous donner une adresse).