

-ordinaires

2001–2015

La Délégation à l'égalité dans les
procédures de nomination à l'UNIGE



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

Extra – ordinaires

2001–2015

La Délégation à l'égalité dans les
procédures de nomination à l'UNIGE

SOMMAIRE

4	Avant-propos
6	Introduction
13	La Délégation, toute une histoire !
	Délégation à l'égalité: regards croisés
	Entretiens avec les professeur-e-s par ordre
	d'entrée en fonction:
18	Anne-Lise Head
20	Angela Krämer
24	Timothy Harding
26	Michelle Bergadaà
30	Peter Suter
34	Eric Doelker
36	Martine Collart
38	Anik de Ribaupierre
42	Christine Chappuis
44	Paolo Meda
48	Alan Williams
50	Dominique Belin
54	Margareta Baddeley
56	Marie Besse
58	Gian Paolo Romano
62	Silvia Naef
	Recommandations issues des entretiens
66	Planifier les carrières
67	Agir pendant la procédure
68	Soutenir les chercheuses
69	Mener une politique plus volontariste
	Comment garantir l'égalité de traitement à l'UNIGE lors
	d'une procédure de nomination
72	Mission de la présidence d'une commission de nomination
72	Mission du Service égalité
73	Mission de la Délégation à l'égalité
75	Annexes

Avant-propos

AVANT-PROPOS

Depuis des années, nous suivons bien évidemment avec la plus grande attention les travaux de la Délégation à l'égalité de l'Université de Genève, soit cinq professeur-e-s qui participent à toutes les commissions de nominations professorales, afin de traquer les inégalités de traitement, de faire respecter les 30% de femmes dans les *shorts-lists* et de rappeler la règle de préférence.

Nous nous réjouissons donc forcément que son inlassable engagement pour la promotion des carrières féminines soit enfin mis en lumière.

Nous sommes enchantés des propositions et idées émises par ses membres qui vont sans doute permettre à notre université de progresser dans ce domaine.

Nous profitons de cet espace d'expression pour remercier Anik de Ribaupierre et Margareta Baddeley, les deux vice-rectrices qui, ces dernières années, ont assumé la présidence de cette Délégation. Alliant la connaissance très précise de la carrière académique à une grande ténacité et une véritable volonté de faire avancer la cause, elles ont fourni avec les délégué-e-s et le Service égalité un travail précieux et reconnu.

Nous conseillons donc à toute personne engagée à l'UNIGE, et voulant mieux connaître le fonctionnement de cette institution, de lire cet ouvrage. Nous recommandons également aux membres du corps enseignant et administratif impliqué d'une façon ou d'une autre dans les nominations professorales, ou dans le suivi des carrières académiques, de compulsé ce guide. Il leur sera très précieux.

Nous souhaitons que grâce à cet ouvrage, le travail de la Délégation soit mieux connu et que ses recommandations soient suivies.



Jean-Dominique Vassalli
Recteur 2007-2015



Yves Flückiger
Recteur dès 2015

Introduction

INTRODUCTION

Pourquoi une telle publication ?

- Bientôt 15 ans de présence dans les commissions de nomination valent bien un arrêt sur papier.
- Pour expliquer la mission de cette entité, mission pas toujours bien comprise et qui évolue au fil du temps. Quoi de mieux que de donner la parole à celles et ceux qui sont engagés dans ce travail passionnant et se sont forgés un regard transversal sur la marche de notre institution (pp. 17-63).
- Pour marquer la nécessité de poursuivre une action ciblée pour la promotion des carrières féminines. On peut certes relever une prise de conscience réelle des unes et des autres et des progrès notables : le nombre de professeures assistantes (35% PAST) et de professeures associées (35% PAS) a augmenté ces vingt dernières années. On constate cependant que malgré les efforts les hommes demeurent très largement majoritaires parmi les professeur-e-s ordinaires (83%), alors que les femmes sont majoritaires parmi les étudiant-e-s (62%) et les doctorant-e-s (53%).
- Pour servir de guide à toute personne soucieuse de connaître les lois, règlements, directives et autres outils permettant d'appliquer les principes d'égalité requis par notre institution et par les Constitutions suisse et cantonale. Ne pas respecter ces principes, équivaudrait tout honnêtement à être hors la loi (pp. 75-82).
- Pour rappeler aux président-e-s et membres de commissions de nomination professorale appelés à détecter les préjugés, stéréotypes et autres biais de genre qui, trop souvent encore, empêchent une approche «neutre» et objective des candidatures.
- Et in fine, pour inspirer d'autres institutions universitaires suisses et étrangères souhaitant mettre en place une délégation, dont le modèle est encore unique et plébiscité.

«L'égalité, cela s'impose par des rapports de forces, par des voies, par des issues à des conflits, etc... mais de toute façon cela s'impose.»
Geneviève Fraisse

Maintenant, lorsque l'on se préoccupe de la question de la présence des femmes dans des structures traditionnellement masculines, on s'aperçoit qu'il y a d'abord des personnes, que l'on pourrait qualifier d'indignées, qui à un moment de leur vie ou de leur carrière se disent que non, trop c'est trop, il faut agir.

Paroles de pionnières

Martine Chaponnière, docteure en science de l'éducation, est l'une de ces personnes. Chercheuse indépendante et auteure, elle arrive au café *Le Dorian* avec une grande enveloppe en papier kraft et un large sourire, ravie de partager ce moment d'histoire avec nous. Sa complice à l'époque est Patricia Schulz, membre du Comité de l'ONU pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et longtemps directrice du Bureau fédéral de l'égalité.

Nous sommes dans les années 80. Elles font toutes deux partie du corps intermédiaire, la première est assistante à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, la seconde à celle de droit. «Tout est parti du corps intermédiaire et des militantes avec l'appui de membres du corps professoral, administratif et technique et du monde politique. Quant au recteur, il a fini par se rallier à la cause. Cela a été un gros travail d'information, de collaboration, de pourparlers, mais c'est quand même un peu grâce à nous si l'article de loi, la Délégation, le Service égalité ainsi que les Etudes genre existent. Nous nous sommes vraiment battues pour que la déléguée soit une administrative avec un service digne de ce nom».

Création de la Délégation

Les années passent, rectorats, président-e-s, membres de la Délégation ainsi que déléguées à l'égalité se succèdent apportant leur lot d'innovations, de directives et autres outils utiles à la cause. Une évolution qui permet d'aboutir à la

structure actuelle: une délégation composée de cinq professeur-e-s expérimenté-e-s, de la directrice du Service égalité, de la chargée de projet et présidée par un-e membre du Rectorat. Gestion, suivi et bonne marche de la Délégation sont assurés par le Service égalité. Et, bonne nouvelle, cette structure sera pérenne dès 2016. En effet, les décharges jusqu'alors financées par des fonds fédéraux (Programme fédéral égalité des chances de la CUS), seront intégrées dans le budget de l'institution comme demandé dans le Plan d'actions@UNIGE 2013-2016.

Justement, comment fonctionne une telle entité au cœur du pouvoir facultaire? Il a bien sûr fallu que la Délégation fasse ses preuves, soit crédible, soit un plus et habite les facultés à l'intégrer dans leur planification serrée et complexe, bref, toutes caractéristiques qui nécessitent temps et ténacité. Juliette Labarthe, chargée de projet au Service égalité raconte: «J'ai commencé avec le vice-recteur Peter Suter, une époque dynamique avec des débats très riches, beaucoup d'idées et de prises de position, c'était le temps de la mise en place de la Délégation. Actuellement, le Service égalité est plus proche du Rectorat et certains problèmes sont réglés en direct, puis discutés lors d'une séance de la Délégation.»

Travail transversal

Avec le temps, ce travail transversal et interfacultaire de la Délégation a permis de créer de nombreux liens avec différents secteurs de l'institution, des ressources humaines aux statistiques en passant par les décanats, les administrations facultaires ou encore le service juridique, afin que les informations nécessaires soient transmises. Et que les délégué-e-s soient invité-e-s à temps, c'est-à-dire au tout début du processus, qu'ils et elles reçoivent les bons documents, et en toute fin de processus que la Délégation soit informée du résultat de la procédure... Toutes mesures à mettre en place, à contrôler et à recontrôler à chaque changement de personne. Juliette Labarthe est au cœur de ce processus: «Je m'occupe de l'organisation des séances, de la prise de PV mais également des interactions avec les facultés, du relai avec le service des enseignant-e-s, du

«La réussite est la place qu'on occupe dans les journaux. La réussite est l'insolence d'un jour.»
Elias Canetti

«Je ne comprends pas pourquoi les gens ne sont pas un peu plus généreux entre eux.»
Marilyn Monroe

suivi statistique, de celui du respect des 30% de femmes dans les *short-lists*. Je reçois les rapports de la Délégation destinés au Rectorat (confidentiels mais que les doyens et doyennes peuvent consulter) et je vais alerter la présidence dès qu'il y a un souci afin de pouvoir agir avant qu'il ne soit trop tard. Le suivi est aujourd'hui plus rapproché et le Rectorat intervient plus souvent.»

Large spectre

Qui sont ces mystérieux membres de la Délégation? Des professeurs, hommes et femmes, proposés par leur faculté, la Délégation ou le Rectorat et déchargés pour ce travail d'une partie de leurs tâches. Cela dit, pour éviter tout risque de collusion et ne mettre personne dans l'embarras, les délégué-e-s n'interviennent jamais dans leur propre faculté. Afin en revanche de permettre un suivi plus serré des débats, lors de la répartition des procédures à suivre, le représentant de la Faculté de médecine se verra envoyer en Faculté des sciences et inversement. A tel point que récemment, un «scientifique» a voulu terminer son mandat en suivant une commission à la Faculté des lettres, histoire d'élargir ses horizons et, comble de réussite, une femme a été nommée! Quant à une représentante de sciences humaines, elle a dû remplacer un collègue au pied levé et s'est trouvée propulsée dans une commission de nomination en mathématiques, «un autre monde», a-t-elle dit enchantée.

Ce qui les motive

Et surtout qu'est-ce qui peut bien amener ces femmes et ces hommes surchargé-e-s à lire des masses de dossiers, parfois des ouvrages, à suivre des séances interminables, à entendre des candidat-e-s qui ne s'inscrivent pas dans leur domaine d'expertise et, en prime, à participer à chaque réunion de la Délégation, soit une toutes

les six semaines pour causer boutique universitaire durant deux heures?

Un subtil mélange de respect mutuel, de sens de la justice, du devoir, de l'importance de la tâche, et donc de l'utilité de leur action. Il y a certainement aussi la curiosité de l'autre, le plaisir intellectuel à débattre de sujets parfois complexes, d'échanger sur une même thématique, celle de l'égalité, mais avec des points de vue forcément différents, de s'écouter avec intérêt, de traquer au fond l'humain au-delà de l'excellence. Bref un aréopage qui tente, séance après séance, de trouver des solutions utiles à l'institution. En règle générale, tout le monde répond à l'appel et les rencontres sont empreintes d'un mélange de sérieux, d'enthousiasme, d'engagement, d'envie de raconter ses expériences, d'agacement parfois et d'humour souvent, forcément.

Preuve encore si nécessaire de leur engagement sincère, ils et elles ont répondu immédiatement aux sollicitations d'interviews, à l'envie de raconter la Délégation, aux demandes de relectures et se sont prêté-e-s de bonne grâce aux sympathiques injonctions du photographe lors de la réalisation de cette brochure.

Dans les coulisses

Les séances de la Délégation ont d'abord eu lieu dans une salle grande et anonyme, et puis peu à peu, au fil des réunions, les liens de confiance se resserrant, c'est comme naturellement que la Délégation finit par se réunir dans le bureau plus convivial de la vice-rectrice qui préside les travaux. Rituels immuables, la présidence informe les membres des dernières décisions prises par le Rectorat qui peuvent avoir une importance pour leur travail, présente les statistiques générées trimestrielles, lesquelles sont examinées et commentées.

Ensuite, grâce à un tableau affiné au fur et à mesure, comprenant les procédures en cours et celles qui viennent de s'achever, chaque procédure de nomination est passée en revue, commentée par le ou la déléguée en charge et discutée par l'ensemble du groupe si nécessaire. Des solutions sont alors proposées, des idées lancées, des souvenirs évoqués, c'est comme

«Les eaux, les airs, les montagnes, les arbres nous sont donnés pour comprendre l'âme des humains, si profondément cachée.»
Marina Tsvetaïeva

si toute l'université était passée au scanner des connaissances croisées des unes et des autres. Si l'on constate, à une quelconque étape de la procédure, que toutes les conditions pour assurer le respect du principe d'équité ne sont pas réunies, le ou la délégué-e en informe la présidence de la commission de nomination et, si nécessaire, le Rectorat, qui peut prendre les mesures utiles relevant de sa compétence.

Il est question de mode d'action, de pointer les difficultés récurrentes et ensuite d'intervention au niveau des décanats et du Rectorat. Des discussions plus larges sur l'égalité sont menées, les particularités des facultés sont évoquées pour affiner l'action, pour proposer des changements ou des améliorations.

En fait, on parle management, science, politique, genre, société, habitudes d'ici ou d'ailleurs, un vrai *think tank*.

Un rôle qui évolue

L'occasion également d'évoquer le rôle des membres de la Délégation, leurs droits et devoirs. Leur implication dans divers domaines leur permet d'avoir une vue d'ensemble des problématiques et pas seulement dans le domaine de l'égalité. Pour rappel, la Délégation a émis en 2005 des mesures incitatives (pp. 15) pour contribuer à une plus grande transparence et équité dans les procédures de nomination.

Avec le temps les délégué-e-s ne souhaitent plus jouer le rôle de celles et ceux qui constatent, après coup, ce qui n'a pas fonctionné, mais plutôt aider la commission de nomination à travailler au mieux, dans le respect des lois et des procédures, pour éviter certains biais de genre. Et par exemple, ne pas écarter a priori des candidates mais au contraire découvrir des talents en les invitant pour une leçon d'épreuve. In fine, éviter recours et plaintes du sexe sous-représenté qui, peu importe le résultat, sont autant de signaux négatifs pour l'institution.



INTRODUCTION

Un engagement qui porte ses fruits

Avec le temps et les échanges suivis, un dialogue constructif s'est engagé avec les facultés, lequel devrait porter ses fruits et permettre :

- aux chercheuses de faire des carrières plus harmonieuses;
- aux hommes progressistes d'avoir voix au chapitre;
- aux couples en carrière duales d'avancer côté à côté;
- aux stéréotypes de genre empêchant l'avancement dans la carrière, d'être reconnus comme des menaces dommageables pour la vie de toutes et de tous et la bonne marche d'une institution.

Le goût de l'avenir

Le travail de la Délégation devrait permettre de sortir de la triste époque où il était « plus difficile de briser un préjugé qu'un atome », selon Albert Einstein. Pour retrouver ce que Jean-Claude Guillebaud nomme dans son *Goût de l'avenir* la « joie véritable, celle que nous avons perdue, celle de l'aube, du printemps, du lilas, des projets. Elle se caractérise par une impatience du lendemain, par des rêves de fondation, par des curiosités ou des colères véritables : celles qui engagent.»

Le goût d'un avenir académique dessiné par des équipes mixtes au sens le plus large du terme, lesquelles ont le goût de la recherche et du vivre ensemble.



Brigitte Mantilleri
Directrice Service égalité

P.S. Remerciements postum à Susan Armstrong, professeure à la Faculté de traduction et d'interprétation, déléguée très engagée de 2001 à 2011, décédée en 2015. Procédures suivies : 73.



Brigitte Mantilleri et Juliette Labarthe, chargée de projet

**La Délégation,
toute une histoire !**

Octobre 1986
Trois associations féminines (Femmes Féminisme Recherche, Association genevoise des femmes universitaires et Association genevoise des droits de la femme) font parvenir un « Rapport sur la place des femmes enseignant à l'Université de Genève » au Recteur et au Président du Département de l'instruction publique.

Décembre 1986
Des représentantes des trois associations sont reçues par le Président du Département de l'instruction publique qui propose d'étudier la possibilité d'introduire des quotas de femmes, notamment pour le corps intermédiaire.

Janvier 1987
Le Rectorat répond dans un document intitulé « Eléments de réflexion à la suite du Rapport sur la place des femmes enseignant à l'université ».

Avril 1987
Le Rectorat rencontre les membres des trois associations pour une discussion générale sur la question.

Décembre 1987
La commission parlementaire « Université » auditionne les trois associations afin d'entendre leur avis sur l'introduction dans la Loi sur l'Université de l'ajout « avec une juste proportion de femmes » concernant la nomination des maîtres d'enseignement et de recherche.

Le Conseil de l'université — comprenant des représentant-e-s du corps professoral, intermédiaire, étudiantin et administratif et technique — crée un « groupe de travail sur la promotion des femmes à l'université », présidé par Patricia Schulz.

Novembre 1988
Le Conseil de l'université adopte à l'unanimité, sous forme de motion adressée au Rectorat, le Rapport de son groupe de travail, lequel propose une série de mesures dont un système d'objectifs quantifiés (quotas) lié au Plan quadriennal de l'université. Ce système prévoit d'aboutir sur une période de 32 ans, soit 8 plans quadriennaux, à une représentation de 40% de femmes.

Février 1989
Le Collège des recteurs et doyens (CRD) auditionne deux représentantes des associations féminines défendant la nécessité d'introduire des mesures concrètes en faveur de la promotion des femmes à l'université.

21 Mars 1989
Six député-e-s (parti libéral, socialiste, démocrate-chrétien, radical, du travail et écologiste) déposent un projet de loi modifiant la Loi sur l'Université (PL6313) et proposant un système de quotas similaire à celui adopté à l'unanimité par le Conseil de l'Université en novembre 1988.

Avril 1989
Le Grand Conseil renvoie le projet en commission.

Juin 1989
Le Sénat de l'université (ensemble du corps professoral) se prononce en faveur de l'égalité à l'université mais contre les quotas.

Juin 1989
La commission « Université » du Grand Conseil auditionne le Rectorat à huis-clos.

Mars 1990
Le Rectorat annonce dans une lettre la création d'un « petit groupe de travail de quelques professeurs et professeures pour élaborer des propositions concrètes destinées à améliorer efficacement la promotion des femmes à l'université ».

Mars à juin 1990
La commission « Université » du Grand Conseil poursuit l'examen du PL 6313 et auditionne différentes instances, organisation et associations concernées.

6 Juin 1990
L'égalité est très présente au *Dies academicus* durant lequel Martine Chaponnière fait une allocution: des fillettes distribuent un tract rose intitulé *Cherchez la femme* à l'entrée. Large distribution en parallèle d'un dépliant dénonçant avec humour les différents mythes (alarmiste, égalitariste, débonnaire, paternaliste, voire misogyne) liés à la notion de quota.

Juillet 1990
Le Rectorat rend public le projet de loi qu'il propose à la commission parlementaire « Université ». Ni les associations féminines, ni le groupe de travail du Conseil de l'université n'ont été consultés dans l'élaboration du dit projet, malgré leurs demandes réitérées d'être associés à ces travaux.

31 octobre 1990
Une soirée-débat est organisée autour du thème : *Les quotas pour que l'égalité devienne réalité*.

Juillet 1991
Un nouvel article 3A intitulé *Egalité des sexes* est introduit dans la Loi sur l'Université (1973) préconisant entre autres des mesures positives en faveur du sexe sous-représenté et une représentation équilibrée des deux sexes.

1992
Anne-Lise Head, professeure ordinaire en histoire économique et sociale, devient la déléguée aux questions féminines de l'université, déchargée pour ce faire de deux heures de cours par semaine.

1993
La Commission égalité du Rectorat débute ses travaux et les commissions égalité facultaires se créent formellement (1992-1996).

Juillet 1996
Un Rapport « Egalité des chances entre femmes et hommes à l'Université de Genève » (1992-1996) est préparé par la déléguée aux questions féminines et approuvé par la Commission de l'égalité du Rectorat puis par le Rectorat en septembre. Il tient lieu de réponse à la motion 951 du Grand Conseil relative à l'égalité entre femmes et hommes à l'université. Dans ce rapport la déléguée démissionnaire indique qu'il faut mettre une Délégation aux questions féminines en place pour suivre toutes les commissions de nomination.

2001
La Délégation est formée de cinq professeur-e-s et d'une déléguée à l'égalité, responsable du Bureau, et débute ses travaux. Le premier Programme fédéral *Egalité des chances* lancé en 2000, a permis de financer une décharge pour les membres de la Délégation, tâche très chronophage. Une déléguée à l'égalité à plein temps suit et organise les travaux de la Délégation.

2003
Les Etudes genre sont ancrées dans la Faculté des sciences économiques et sociale, la mise en place d'un master en Etudes genre suivra trois ans plus tard.

Décembre 2003
Le deuxième Rapport « Egalité des chances entre hommes et femmes à l'Université de Genève » (1992-1996) est publié.

Octobre 2005
La Délégation aux questions féminines propose dans un texte six mesures incitatives pour la relève féminine à l'université: créer des postes *tenure track* niveau professeure assistante; exiger qu'une nomination professorale sur quatre soit une femme, mettre sur pied une commission de la relève féminine facultaire; appliquer la grille des critères émise par la Délégation lors des procédures de nomination; proposer un cycle de conférences interfacultaires pour expliquer la carrière académique aux étudiant-e-s; restructurer le Bureau des questions féminines; permettre aux femmes de garder leur nom d'usage scientifique.

Mai 2008
Le troisième Rapport « Egalité des chances entre hommes et femmes à l'Université de Genève » (2003-2006) est publié.

Mars 2009
La nouvelle Loi sur l'Université (LU) et le nouveau règlement sur le personnel entrent en vigueur.

Janvier 2010
Une lettre envoyée aux décanats exige que 30% de femmes soient présentes sur les *short-lists* des commissions de nomination professorales, lettre à nouveau envoyée en 2012.

Juillet 2012
Le Rectorat insiste sur la nécessité d'appliquer systématiquement l'art. 99 du Règlement sur le personnel (R-pers) qui détaille l'ensemble des critères à prendre en considération lors de l'examen des candidatures permettant le traitement équitable et transparent des dossiers masculins et féminins.

2015
Le cadre de la politique en faveur de l'égalité est donné par la Loi sur l'Université (LU), le Statut de l'Université (Statut), le Règlement sur le personnel de l'Université (R-Pers), le Plan stratégique de l'UNIGE ainsi que la Convention d'objectifs (COB).

La Délégation est composée de cinq professeur-e-s de l'Université de Genève, de la Directrice du Service égalité, de la chargée de projet et présidée par un membre du Rectorat en charge de l'égalité. La Délégation est représentée par un ou une de ses membres dans toutes les procédures de nomination ouvertes sur inscription publique pour les postes de professeur-e assistant-e, associé-e et ordinaires (PAST/PAS/PO).

Délégation à l'égalité: regards croisés

Anne-Lise Head

Professeure à la Faculté des sciences économiques et sociales jusqu'en 2004, déléguée à l'égalité de 1991 à 1997, puis membre de la Délégation de 2001 à 2004. Procédures suivies: 30.

Pour Anne-Lise Head, il importe qu'il existe des instances étatiques supérieures et que l'Université ne soit pas au-dessus de la loi, surtout dans les questions de harcèlement. « On est venu me chercher pour devenir déléguée à l'égalité parce que j'avais un profil genre. Il y avait très peu de budget à l'époque. J'avais deux heures de décharge, soit un tiers de l'enseignement de PO, équivalant à deux heures de cours à remettre, à des femmes en l'occurrence. En fait, je devais me débrouiller pour que plus de femmes soient nommées. J'étais régulièrement mise sous pression pour que le nombre de professeures augmente, mais le problème était bien plus sérieux et ne pouvait être lié à ma seule capacité d'action, surtout avec le peu de moyens. Je me suis retrouvée avec tous les dossiers de nomination. J'allais dans les commissions où il y avait des candidatures féminines. Et j'étais dans certains cas très mal reçue ».

Pour la déléguée, dans les années 90, les dossiers féminins n'étaient souvent pas équivalents à ceux des hommes. « En plus, à l'époque, on mettait en doute la capacité des femmes à être professeure à cause de la maternité. Je me souviens avoir répondu à un doyen à ce sujet que le service militaire était également source de longues absences. » Par contre, elle relève que des femmes brillantes n'ont pas été nommées et sont parties dans les hautes écoles spécialisées, ce qui fut certainement une perte importante pour l'université.

Elle ajoute que la carrière académique a des exigences, qu'on ne peut pas juste faire ses 40 heures, qu'il faut avoir le « feu sacré » et qu'il ne faut surtout pas juste y caser des femmes. Il s'agit d'être très vigilante sur le déroulement des cursus et ne pas laisser des gens commencer des thèses trop tard par exemple: « C'est un leurre, un piège. Il est nécessaire parfois de protéger

les gens contre eux-mêmes, sinon, on provoque des drames humains. Et, la thèse ne doit pas être envisagée dans le cadre d'une carrière académique uniquement, car il y a aussi de la place sur le marché du travail pour des docteur-e-s qui ont travaillé sur des sujets intéressants. »



« Dans le cadre de mon travail de déléguée, j'ai traité des cas de harcèlement sexuel. Je convoquais les professeurs et les femmes concernées, et trouvais des solutions. »

Angela Krämer

Professeure à la Faculté des sciences, membre de la commission égalité facultaire pendant deux ans, puis déléguée de 2001 à 2007. Procédures suivies: 57.

« C'est en 2000 que le doyen m'a demandé de faire partie de la Délégation. Etant germanophone, je craignais un peu les problèmes de langue, mais il semblait que c'était important qu'une femme de la Faculté des sciences participe. Et j'étais motivée, car même si dans l'ensemble ma carrière s'est déroulée sans discrimination d'aucune sorte, mon expérience de professeure m'a montré qu'il y avait des injustices. A commencer par cette double contrainte: très peu de professeures, qui, par ailleurs, doivent siéger partout pour faire respecter l'égalité, ce qui impacte sur leur propre carrière. »

Au début, ce fut très difficile pour Angela Krämer de savoir comment agir et de déterminer l'ampleur de l'engagement. « Je pensais qu'il fallait juste participer aux commissions de nomination, mais il y avait aussi les rencontres mensuelles de la Délégation. Comme je suis de la Faculté des sciences, j'étais en mission pour la médecine, un « club d'hommes ». A l'époque, c'était assez terrible. Il y aurait peut-être fallu un délégué homme. Il n'y avait pas de femmes, les nominations étaient surtout des promotions internes pour les hommes. Les promotions féminines étaient très exceptionnelles. Et même s'il y avait une candidate — ce qui était rare —, il était hors de question de l'embaucher: on pensait tout simplement que les femmes ne pouvaient pas être aussi bonnes que les hommes. »

Elle constate cependant que la simple présence du ou de la délégué-e améliore déjà les choses et permet aux membres de la commission d'être « *aware* » et ouvert-e-s à d'autres points de vue. Elle souligne que les femmes ont des qualités humaines que les hommes n'ont parfois pas, et qu'en matière de précision, en neuro-chirurgie par exemple, les femmes pouvaient être meilleures.

Elle relève aussi des stéréotypes: les femmes ne savent pas gérer une équipe; elles n'ont pas de *leadership*... Des croyances qui les tirent vers le bas dans les procédures. Pour elle, il faudrait contraindre les commissions à trouver des candidatures féminines ou à justifier solidement leur absence. « Il y a eu une évolution dans la perception de la Délégation. Tout le monde savait qu'un ou une membre de la Délégation serait là. Les principes de la Délégation étaient connus. Et les délégué-e-s ont commencé à être systématiquement invité-e-s. Ce qui m'a plu, c'est de constater l'évolution. J'ai également appris qu'il restait beaucoup à faire, qu'il faut rendre les gens attentifs à la manière problématique dont on considère les femmes et les hommes qui occupent des positions élevées. »



« Je me souviens d'une procédure où il y avait égalité entre une candidate et un candidat. Invoquant la règle de préférence, la Délégation a estimé qu'il fallait choisir la femme, et ça a marché. »

« Il est important qu'il y ait aussi des hommes dans la Délégation afin qu'on n'assimile pas la position de délégué-e à un genre. »

« La Délégation, c'est un vrai travail d'équipe. Une belle équipe, une belle camaraderie. »

« Pour être un bon délégué ou une bonne déléguée, il faut développer des contacts. Etre délégué-e, c'est de l'activisme. On doit convaincre. »



Timothy Harding

Professeur à la Faculté de médecine, délégué de 2001 à 2007. Procédures suivies: 40.

Un vice-recteur a demandé à Timothy Harding de participer aux travaux de la Délégation. « Je m'étais déjà engagé au Collège des professeur-e-s en faveur des carrières féminines. Je suis père de trois filles et en observant leur cursus, j'ai bien vu les problèmes. J'ai également été sensibilisé par une expérience particulière. Dans les années 80, avant d'être professeur ordinaire, je siégeais dans le comité d'un fonds très bien doté. Comité exclusivement masculin alors même que le fonds était dédié à la sexologie! Après deux ans, au vu de la manière dont le fonds était utilisé, j'ai proposé d'intégrer des femmes. La résistance fut importante et j'ai également réalisé en cherchant des membres potentielles qu'il y avait vraiment peu de femmes professeures ordinaires et cheffes de département, surtout en médecine fondamentale.»

Très vite, les membres de cette toute nouvelle Délégation constatent qu'il faut intervenir en cours de procédure, avant le simple choix entre un homme et une femme à dossier équivalent. « Poser des questions sur le mode de recrutement, sur la recherche de candidat-e-s et sur le choix de la *short-list*. Car c'est intéressant pour les femmes d'être dans les *short-lists*: un *primo loco* peut ne pas venir et une candidate peut étonner par une présentation remarquable. On agit déjà durant la commission quand on voit qu'une candidate est mise de côté de manière indue ou que des arguments personnels, souvent injustifiés, sont utilisés pour écarter les femmes. Je me souviens du cas d'un recours qui a été accepté, mais le département ne voulait absolument pas cette candidate alors il a fermé le poste. On arrive là aux limites des actions possibles de la Délégation.

Je me souviens également d'un cas décevant mais intéressant: une femme se détache du

lot, très clairement, et est jugée par le Rectorat comme étant la meilleure ou équivalente *ex-aequo*, donc la règle de préférence s'applique. La nouvelle est donnée à la commission de nomination qui du coup bloque la procédure tant et si bien que la candidate trouve finalement un poste ailleurs. La commission rouvre la procédure et le candidat-homme-fléché obtient finalement le poste!»

Cette Délégation, qui n'est pas encore connue à l'époque, provoque des quiproquos amusants. « Pour dire que parfois, pour les membres des commissions, c'était peu clair. Surtout quand c'est un homme qui représente la Délégation sensée soutenir les carrières féminines. Mais c'est très bien, ça fait bouger dans la tête.»

« Parfois, c'est vraiment complexe. Quand une femme a une personnalité forte et qu'elle s'est battue pour sa carrière, ça lui donne une aura agressive qui peut la desservir. »

Michelle Bergadaà

Professeure à la Faculté d'économie et de management, Déléguée de 2002 à 2007. Procédures suivies: 37.

Michelle Bergadaà a toujours été très engagée. Pas vraiment militante, mais pour elle l'égalité devait être une réalité. Sans doute parce qu'au Canada, où elle a vécu jusqu'à la fin de ses études, l'égalité est une évidence. «Quand je suis arrivée en Suisse, j'ai été choquée par la manière dont les femmes étaient traitées, au niveau de la représentation féminine dans les instances dirigeantes, mais aussi au niveau du mépris ou du sexism ordinaire. La plupart des épouses des hommes de l'université ne travaillaient pas et certains affichaient une franche condescendance à notre égard. J'avais l'impression de vivre sur une planète étrange.»

Etre professeure avec trois enfants à élever, cela entraîne des sacrifices dans sa vie sociale et personnelle et dans son parcours académique: quelques publications en moins sans doute. «Mais la vie est courte, et j'ai fait des choses intéressantes et enrichissantes lors de cet engagement. Nous étions des conquérant-e-s, un groupe super fort qui montait en puissance, nous avons créé des procédures. Mais également un cycle de conférences sur les choix de vie, pour montrer aux jeunes femmes ce qu'est la carrière académique. Dans les premiers temps de la Délégation il y avait beaucoup de travail mais également beaucoup de marge de manœuvre pour inventer les dispositifs et les implanter, par la surprise ou par le bluff parfois.»

L'aspect novateur lui a bien convenu, elle qui se passionne pour le lien social qui est l'articulation entre la personne et le système.

Pour elle, question qualité des dossiers, les membres de la Délégation se sont toujours montré-e-s justes et équitables, n'hésitant pas à voter pour un homme s'il était meilleur sur le plan scientifique. Concernant l'appréciation différenciée des dossiers féminins et des dossiers masculins lors des débats dans les facultés, elle participait activement aux discussions en rappelant les critères de la Délégation. A force de poser des questions, elle faisait réfléchir les gens sur leurs a priori. «Au final, je suis devenue une experte RH inter-facultaire, pouvant donner des conseils et des expertises, avec mon bagage en management en plus.»

A l'époque de son engagement, «le Rectorat a imposé qu'une nomination professorale sur quatre soit féminine. Un peu militaire, mais efficace, il fallait oser. Les facultés n'ont pas aimé. La discussion autour des quotas a également eu lieu. Il aurait fallu être encore plus strict, genre imposer deux femmes pour un homme dans les postes *tenure tracks*, compte tenu du déséquilibre.»

Elle relève enfin que la mentalité des jeunes hommes d'aujourd'hui est différente. «Donc, tout ça a joué un rôle, forcément.»



« La Délégation à l'égalité est transfacultaire et offre une vision d'ensemble avec cette observation de plusieurs facultés. Avec elle, nous avons mis les femmes au cœur du village ! »

« La Délégation fait moins peur qu'au début. Le regard des profs dans les commissions de nomination a beaucoup évolué avec l'aide des président-e-s de commission. »

« Les délégué-e-s sont un peu les Jiminy Cricket de l'égalité qui veillent à ce que tout se passe bien. C'est un des rares lieux de procédure transversale, à travers toutes les facultés, très utile pour le Rectorat. »

« Années épanouissantes. Bonne équipe, belle aventure humaine. Etre nommé-e par le Rectorat donne de la légitimité. »

« La Délégation donne des conseils pour que les commissions de nomination fassent des choix qui soient justifiables et transparents. »

Peter Suter

Professeur à la Faculté de médecine,
vice-recteur de 2003 à 2006, préside
la Délégation de 2004 à 2006.

« Pendant mes études de médecine, et plus tard lors de mes activités en recherche, j'ai observé la manière dont les hommes et les femmes se comportaient avec les patient-e-s, mais également comme responsable d'équipe. Cela a été un déclencheur et j'ai voulu tenir compte de ces attitudes et comportements féminins. Ensuite, comme chef de service, j'ai essayé de soutenir les nominations et les carrières des femmes, et j'ai trouvé que ça n'avancait pas assez rapidement. »

Peter Suter préside la Délégation pendant deux ans et est très étonné par les obstacles aux différents niveaux de l'université et les schémas dans la tête des gens. « Ce sont les individus qui posent problème, plus que les structures. L'image du professeur est masculine. En médecine comme partout. Alors que je suis persuadé que l'avenir de notre système de santé doit être féminin. Il faut prendre en compte ce qu'elles peuvent apporter, comme professeure et cheffe de service, même si elles ont parfois moins de publications. Elles ont beaucoup d'autres qualités et compétences. »

« Je ne me suis pas fait que des amis mais il faut voir ce qui, à long terme, a créé une différence. Beaucoup de ce qu'on a mis en place a été pérennisé. Certains éléments symboliques ont fait bouger les mentalités. »

Pour lui, ce fut un réel plaisir de présider cette équipe, de prendre des mesures qui étaient de l'ordre de la discrimination positive, de forcer les facultés à s'intéresser à ces questions. « La Délégation a été courageuse et le recteur était derrière, il laissait faire et appuyait quand il le fallait. Le Rectorat précédent avait posé les bases, mais il fallait aller plus loin, passer d'une fonction positive à une fonction encore plus active, mettre en place des procédures, des listes de candidates. Il fallait tenir bon. On n'a pas toujours été aimé pour ça. »

Et de pointer, par exemple, certaines injustices flagrantes comme le fait d'évoquer la personnalité forte d'une candidate pour dénigrer son dossier.



« Mon regard a changé et je constate que les gens ont besoin de changer de regard sur l'égalité pour faire comprendre qu'il y a encore beaucoup à faire, que les critères ne sont par exemple pas les mêmes pour les unes et les autres. »

« J'ai toujours pensé que les femmes devaient avoir les mêmes droits que les hommes et qu'elles ont le même potentiel. »

« Il y a la question des biais de genre, de la double exigence, de la différence d'évaluation des dossiers en fonction du genre. Dans ce domaine, il y a des hommes et des femmes qui sont sexistes ! »

Eric Doelker

Professeur à la Faculté des sciences, vice-recteur de 2000 à 2003, préside la Délégation de 2000 à 2003, délégué de 2004 à 2009. Procédures suivies: 15.

Eric Doelker avoue avoir certes été confronté aux questions d'égalité quand il était doyen de la Faculté des sciences, mais que c'est vraiment en devenant vice-recteur qu'il a empoigné ces questions. «Dans les commissions de nomination, ça se passait assez bien, sans opposition frontale, l'étiquette égalité n'était pas tellement difficile à porter. Mais il est compliqué de savoir ce qui se passe à l'interne, ce que les gens pensent vraiment. J'ai senti la nécessité d'être présent dans cette Délégation, à la fois pour défendre les candidatures féminines, mais aussi pour assurer une égalité des chances pour la relève parce que d'une faculté à l'autre, les critères sont vraiment très variables. J'ai découvert cette problématique dans la seconde partie de ma carrière et j'ai trouvé fascinant de faire bouger un peu les choses. Je n'avais pas de vocation à la base, mais j'ai trouvé le défi stimulant. C'est vrai qu'en sciences, par exemple, on n'évalue pas les dossiers de candidatures toujours selon les mêmes critères. De plus, il est difficile de décider que deux dossiers sont équivalents, et c'est vrai qu'il y a parfois des préjugés.»

Il constate que lorsque la présidence de la commission est bien informée et sensibilisée, la procédure se déroule plutôt bien. Dans le cas contraire, le travail de la commission s'en ressent. C'est pour cela qu'un rôle important de la Délégation a été d'harmoniser les pratiques et d'obtenir une homogénéité des critères et qu'à son avis un-e membre du décanat devrait systématiquement faire partie de la commission. «La Délégation joue un peu un rôle d'experte RH. Même si les critères existent au sein d'un règlement, leur poids respectif peut varier d'une faculté à l'autre. Pour certaines, la recherche prime sur l'enseignement ou la gestion d'une unité. On peut être confiant dans l'évolution à moyen terme de la représentation féminine au sein du corps professoral, mais parfois il suffit que le peu de femmes partent à la retraite dans une faculté donnée pour que les statistiques chutent gravement.»

«On peut prendre l'exemple d'une personne ayant une forte personnalité: d'un homme, on dira qu'il a du caractère, d'une femme qu'elle a un caractère impossible.»



« Plus le département est rigoureux et cherche la renommée internationale, l'excellence mondiale, plus il se hérissé à l'idée qu'on lui impose une femme. »

Martine Collart

Professeure à la Faculté de médecine, déléguée depuis 2005. Procédures suivies: 52.

Présidente de la Commission égalité facultaire, elle a été mentore et déléguée à peu près en même temps. « Les collègues considéraient que c'était aberrant que je fasse ça au détriment de ma recherche, un choix bizarre. Et certaines personnes dans les facultés, assez rares heureusement, faisaient des commentaires acerbes sur la Délégation. Il est certain que j'aurais publié plus si je n'avais pas été déléguée et mon dossier scientifique aurait pu être plus solide, mais c'est sans regret. C'est un choix. Mon année sabbatique récente m'a d'ailleurs permis de remettre la science au centre. »

Martine Collart relève de grandes différences selon les facultés, voire même les départements. De plus, les femmes sont parfois tellement minoritaires parmi les candidatures qu'il y a peu de chance que le meilleur dossier soit féminin. »

Et parfois, elles sont là, mais pas retenues: « Lors de ma première commission de nomination, le candidat voulu par le département a fait une très mauvaise prestation (conférence et entretien), alors qu'il y avait deux femmes archi brillantes parmi les candidates. »

La Délégation s'est chargée d'uniformiser les procédures pour le travail des commissions de nomination ce qui fait que la plupart des procédures sont transparentes. « Du coup, c'est vraiment frustrant lorsque, malgré tous les efforts, on n'arrive pas à éviter une plainte. Ou bien lorsque, pour contourner la règle du 30% de femmes dans les *short-lists*, certaines commissions ont mis des femmes alibis sur cette liste, des candidates trop jeunes par exemple. »

Cependant dans toute procédure, il n'y a pas juste le dossier mais également le réseau, les compétences, ou le facteur humain. Et force est de constater que le concept de « caractère » n'est décidément pas le même pour un homme ou une femme. « Un fort caractère sera valorisant pour lui et problématique pour elle. Même chose pour les dossiers brillants, toujours trop ou pas assez pour les femmes. Ou encore pour les budgets à gérer, le nombre de personnes à diriger, etc. »

Martine Collart remarque qu'à l'Université de Genève, contrairement aux Etats-Unis par exemple, on aimerait que les femmes incarnent le « féminin » ! Il y a beaucoup de pression au sein de l'institution et dans la société pour qu'elles ne soient pas que chercheuses mais également des épouses, des mères. Ce qui les met dans une double contrainte qui va desservir la force d'un dossier et la perception de soi en tant que chercheuse.



Anik de Ribaupierre

Professeure à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, vice-rectrice de 2006 à 2011, préside la Délégation de 2006 à 2011.

Anik de Ribaupierre a eu ses premiers contacts avec la Délégation, en tant que doyenne participant à certaines commissions de nomination, avant de la présider en tant que vice-rectrice.

Pour sa présidence, elle s'est montrée pragmatique. « Je n'y suis pas allée sur un mode très mou. J'étais apparemment connue pour ma rigueur, réputation connotée sans doute un peu négativement parce que je suis une femme. Un homme avec le même style de management n'aurait pas été jugé de la même manière ».

Elle relève aussi que la balance des genres au sein de la Délégation est importante. Des caractères aussi. D'ailleurs des travaux en psychologie sociale autour des *Queen bees* ont montré que les femmes haut placées sont souvent plus dures que les hommes envers les autres femmes et ne soutiennent pas forcément les mesures de discrimination positive pour les plus jeunes.

Cela dit, elle se souvient que doyenne elle était seule parmi les doyens, souvent seule femme dans une assemblée. « Il est arrivé, dans des séances externes, que l'on s'adresse à moi pour préparer les cafés ou pour jouer les rôles administratifs, en me prenant pour l'assistante. Je faisais les cafés et je disais ensuite qui j'étais. C'est aussi très fréquemment que l'on m'a écrit en tant que « Monsieur le Professeur ». Je doute que ce genre d'expérience arrive fréquemment à des hommes. Je relève aussi qu'on utilise souvent le nom de famille pour nommer un candidat masculin et le prénom seulement pour une candidate. Une familiarité paternaliste qui affaiblit, mine de rien, la posture d'une chercheuse. »

A la tête de la Délégation, elle a d'abord repris la question du nom d'usage, capital pour la continuité d'une carrière féminine, et s'est heurtée aux lenteurs administratives. Ensuite, elle a dû affronter certains doyens qui prétendaient que

l'égalité était atteinte et leur montrer, chiffres à l'appui, que tel n'était pas le cas. « Le départ a été un peu houleux, je voulais des statistiques plus étayées et des enquêtes plus précises afin de mieux comprendre les candidatures féminines. »

Autre constat. Il reste, à son avis, encore beaucoup de préjugés implicites, déjà dans la façon de juger un CV masculin ou féminin, ou bien dès qu'il s'agit de nommer une femme par appel. Le risque de perte d'excellence est forcément invoqué, ce qui n'est que rarement le cas pour des hommes « alors qu'en réalité on a observé qu'après quelques années, plus personne ne se souvient de quel professeur-e a été nommé par appel ou pas. Cela n'a donc aucun poids à moyen et long terme ».

En 2010, en accord avec le recteur, elle exige des décanats qu'il y ait au moins 30% de femmes sur les *short-lists*, exigence très mal vécue dans un premier temps. « Les doyens étaient fâchés car ils recevaient les plaintes des commissions. L'argument étant souvent: ça va nous ralentir ». Actuellement, cette règle est toujours appliquée et est entrée dans les usages.

Anik de Ribaupierre est sûre d'une chose, pour trouver des candidat-e-s de bon niveau, et notamment des femmes, il faut que les professeur-e-s concerné-e-s ameurent la communauté internationale. Des gens connus qui transmettent l'offre, personnellement, et non de manière anonyme, c'est primordial pour motiver les candidatures de haut niveau, en particulier féminines. « Pour ma succession, par exemple, j'ai transmis l'offre, puisque c'était mon poste, et que j'étais celle qui avait le plus de chance de connaître les chercheurs et chercheuses susceptibles de répondre aux attentes. »

« Il n'y a pas qu'un problème de CV, mais aussi un problème de sexe, très caché, très poli. »



« J'ai été professeure invitée pendant deux ans au Canada, c'est très différent. Ici, j'ai souvent l'impression qu'une femme professeure, c'est encore quelque chose d'étrange. »

« Le rôle du délégué ou de la déléguée est important, pas pour contrôler mais pour aider. Un vrai travail d'information est effectué auprès des commissions de nomination avec un effet à long terme. »

« La Délégation s'est beaucoup penchée sur la question de la transparence, de l'unité des procédures, dont celles de recrutement. Je me souviens avoir expliqué à des profs comment on faisait un recrutement. Nous avons mis en place des critères. »

« Bon moment lorsque la Délégation mettait son nez partout et a fait respirer la structure universitaire. »

Christine Chappuis

Professeure à la Faculté de droit, déléguée de 2009 à 2012, puis doyenne. Procédures suivies : 24.

Entrée dans le monde professionnel au début des années 1980, Christine Chappuis avait constaté — et déploré — l'absence de femmes dans les postes à responsabilités, à l'université comme ailleurs. Les Suisses n'ayant le droit de vote que depuis 1971, mais les étudiantes représentant largement la moitié du corps étudiant dans sa faculté, elle en avait déduit en toute logique qu'une vingtaine d'années serait nécessaire pour que la situation change dans les milieux juridiques notamment.

Or, la situation n'avait fondamentalement pas changé en 2000. « J'ai alors commencé à participer à des débats autour de la thématique de l'égalité. J'ai également manifesté mon intérêt pour le fonctionnement de l'université en prenant la présidence du Sénat — qui n'existe plus — au début des années 2000. C'est donc assez naturellement qu'on m'a demandé de m'engager au sein de la Délégation ». Dans son travail de déléguée, elle s'est astreinte à veiller à un traitement égal des candidatures masculines et féminines.

Ce qu'elle a particulièrement apprécié en tant que déléguée, c'est de voir fonctionner l'université de l'intérieur, de côtoyer et de faire la connaissance de collègues d'autres domaines de recherche, de découvrir les pratiques d'autres facultés, d'établir des liens entre des matières même éloignées, d'approcher les points communs et les divergences dans la méthode de recrutement et de considération des dossiers en fonction des disciplines : « Il y a de grandes différences dans la manière de faire participer étudiant-e-s et assistant-e-s. Ou encore la place donnée aux membres de la commission qui constitue parfois le public essentiel de la leçon d'épreuve. »

Elle a souvent poussé les membres de la commission de nomination à clarifier les motivations de leurs choix pour qu'une personne extérieure à la matière puisse les comprendre, ce qui offre une plus grande transparence et oblige les membres à examiner les candidatures féminines avec davantage d'attention, à nuancer la pesée des critères et finalement, en cas de doute, à faire pencher la balance en faveur d'une candidature féminine.

Elle avait cependant sous-estimé la charge de travail et la difficulté à dégager les heures nécessaires pour assister aux séances des commissions de nomination qui s'étendent parfois sur plusieurs journées. Elle a dû parfois se faire remplacer pour un cours pour pouvoir suivre une séance de commission. Et rédiger les rapports forcément le soir ou bien les week-ends.

« Dans un cas, la préférence donnée à une candidature masculine, surtout quant aux publications, ne me paraissait pas évidente. Après un tour de table, la proposition de la commission était certes inchangée mais mieux motivée. »

Paolo Meda

Professeur à la Faculté de médecine, délégué de 2008 à 2011. Procédures suivies: 13.

Paolo Meda a remplacé quasiment au pied levé une collègue à la Délégation. Devenu « Monsieur égalité » mais bien posé dans sa crédibilité en tant que professeur, il est un peu bousculé: « Tu vas perdre ton temps. Ah, voilà la femme de la commission ! Je ne m'en suis pas formalisé, ce n'était pas méchant, juste de la raillerie, mais pas un encouragement non plus.

Cet engagement n'a pas aidé mais n'a pas pesé non plus sur ma carrière. Mais je bosse 16 heures sur 24. C'est vrai que ça prend du temps, surtout que je suivais les commissions en Faculté des sciences et que quand vous devez examiner 180 dossiers de candidature, ça prend le week-end. Mais bon, il y a de bons souvenirs comme cette candidate pour laquelle la Délégation s'était positionnée avec succès, mais qui a été rejetée par la commission et la faculté. Une autre fois, deux candidat-e-s étaient à égalité et la règle de préférence a permis de faire passer la femme, sans trop de résistance de la part de la commission de nomination qui aurait pourtant préféré l'homme. La commission a défendu la spécialité, mais ils ont finalement tenu compte de l'avis de la Délégation. On découvre aussi d'autres univers de recherche.»

Son travail de délégué lui permet de confirmer ce qu'il avait déjà relevé dans sa faculté. De manière générale, les gens, femmes et hommes d'ailleurs, ne savent pas se présenter. Lorsqu'on leur demande: « si on vous donne le poste, vous faites quoi pour nous ? Silence radio ! »

Au début, on lui a dit qu'il avait un rôle d'observateur et pas d'intervenant. Mais il a immédiatement été impliqué dans les décisions et a pu participer activement. Vu que les problématiques sont subtiles, c'est souvent la capacité de négociation et la finesse du délégué qui peut faire la différence. Le problème réside davantage dans

« Parfois, il me semble que le problème réside aussi dans le fait que l'offre est écrite pour quelqu'un de précis.»

le fait qu'il est difficile de trouver des candidates. Et qu'on leur demande l'impossible: « être sympa, sans problème, de haut vol, ramassant beaucoup d'argent, écrivain de talent, etc. Pour l'enseignement, on se débrouille, on va lui demander de faire un effort. Se préparer pour l'entretien est donc très important. Mais comme on recrute à l'étranger, on ne peut pas préparer les femmes de partout. A l'interne, pourtant, il le faudrait.»

En médecine, la spécialisation est un problème, parce qu'on recherche des personnes très précises et qu'il y a souvent plus de candidatures masculines. Il y a néanmoins des candidates très intéressantes mais qui ne sont pas parfaitement profilées pour le poste.



« La résistance montre qu'il y a un vrai enjeu autour de ce combat pour l'égalité. »

« Globalement, il y a plus d'étudiantes durant le cursus mais plus de professeurs hommes : on ne s'en rend juste pas compte parce que c'est la norme. »

« On a encore trop souvent l'impression que les carrières féminines sont des coups de bol et les carrières masculines des décisions. »

« Le problème réside beaucoup dans le fait qu'il est difficile de trouver des femmes pour se présenter à un poste ouvert. »

« Parfois un poste est fait sur mesure pour un candidat, mieux vaudrait dès lors le dire et le nommer par appel. »

Alan Williams

Professeur à la Faculté des sciences, délégué de 2009 à 2015. Procédures suivies: 41.

Alan Williams rejoint la Délégation en 2009 après avoir discuté avec son prédécesseur. Il avait déjà eu l'occasion d'observer le travail des délégué-e-s dans des procédures où il faisait partie de la commission. « Je me suis débrouillé tant bien que mal. Avec le recul, je pense que j'aurais pu mieux cadrer les deux premiers cas. Mais bon, on est un peu jeté à l'eau. Il faut comprendre les facultés, les spécificités et les critères d'évaluation: nombre d'opérations en médecine, l'édition d'un livre en lettres, etc. Ce qui compte dans quelle faculté. »

Il pense que le fait d'être un homme peut aider, voire être un avantage dans certaines commissions de nomination « si on pèse 100 kilos, on vous écoute un peu plus, parfois. Cela dit, c'est surtout une question de diplomatie, de comment s'y prendre avec les gens, d'où l'importance d'avoir des hommes et des femmes dans la Délégation. Margareta Baddeley a été très stricte sur les 30% de femmes dans les *short-lists*, chose qui est bien acceptée maintenant. Il y a quelques années, j'ai entendu des gens prétendre que si on mettait une femme dans la *short-list*, on serait obligé de la nommer! »

Il observe que les hommes pensent automatiquement à une carrière académique après la thèse, même si cela ne serait pas toujours justifié, alors que les femmes, même brillantes, sont moins attirées. « Pour avoir des expertes femmes dans les commissions de nomination, on doit en général les faire venir, soit de France, soit d'Italie. On observe depuis quinze ans environ que les femmes là-bas réussissent de plus en plus ».

Il relève qu'en sciences, les candidates ont toujours été peu nombreuses, de l'ordre de 5% à l'époque où il suivait les commissions de nomination en tant que professeur. Il estime cependant que la situation s'est améliorée depuis dix ans environ. Peut-être que le renouvellement des professeur-e-s fait que la communauté académique est plus ouverte maintenant et que les mentalités changent.

Quant au fait d'être mère et de mener une carrière académique de haut niveau, il pense que cela reste très difficile, particulièrement en médecine clinique. Il est important que les femmes mentionnent leur charge de famille afin qu'elle soit prise en compte dans l'évaluation de leur dossier.

Il se souvient d'avoir dû insister pour qu'une candidate soit entendue. « Ensuite, tout le monde a dit: je ne pense pas qu'elle convenait pour le poste, mais je suis content de l'avoir entendue. Donc, ça ne fait pas de mal de pousser un peu. Dans une autre procédure, que je n'ai pas suivie personnellement, une femme avait été éliminée pour avoir mis une condition similaire, alors qu'un homme qui avait posé la même condition avait été retenu. Le délégué a relevé l'incohérence, et une autre femme a été nommée. Il y a aussi des moments où une commission semble déjà décidée à nommer monsieur X, et là, il y a relativement peu à faire. »



« Les membres des commissions se rendent compte maintenant que c'est un problème sérieux et que c'est leur problème. Ça met la pression pour être un peu plus actif dans la recherche de candidates. »

Dominique Belin

Professeur à la Faculté de médecine, délégué depuis 2012. Procédures suivies : 15.

Dominique Belin a remplacé un collègue à ce poste. Il avait présidé des commissions de nomination et trouvé le travail intéressant. « Je ne me suis pas engagé dans la question de l'égalité jusqu'à ce travail avec la Délégation. Pour moi, l'égalité, c'est quelque chose de normal, il n'y a pas de problème, c'est un fait. Plusieurs de mes parents dont une tante étaient professeur-e-s. La plupart de la famille avait au minimum un doctorat. Ma vision de l'égalité n'est pas limitée aux questions de genre mais est très transversale. Je juge la personne sur son dossier et son aura. »

Pour lui, la présence de la Délégation dans les commissions dépend de ses membres – certain-e-s sont plus habiles que d'autres – et de la personne qui la préside.

Les différences existent entre les facultés mais aussi entre les départements et les gens parlent en dehors des commissions. S'il y a un problème, le délégué ou la déléguée va voir la personne qui préside la commission pour la prévenir que ça ne passera pas et ensuite, il ou elle prend contact avec le vice-recteur ou la vice-rectrice qui préside la Délégation.

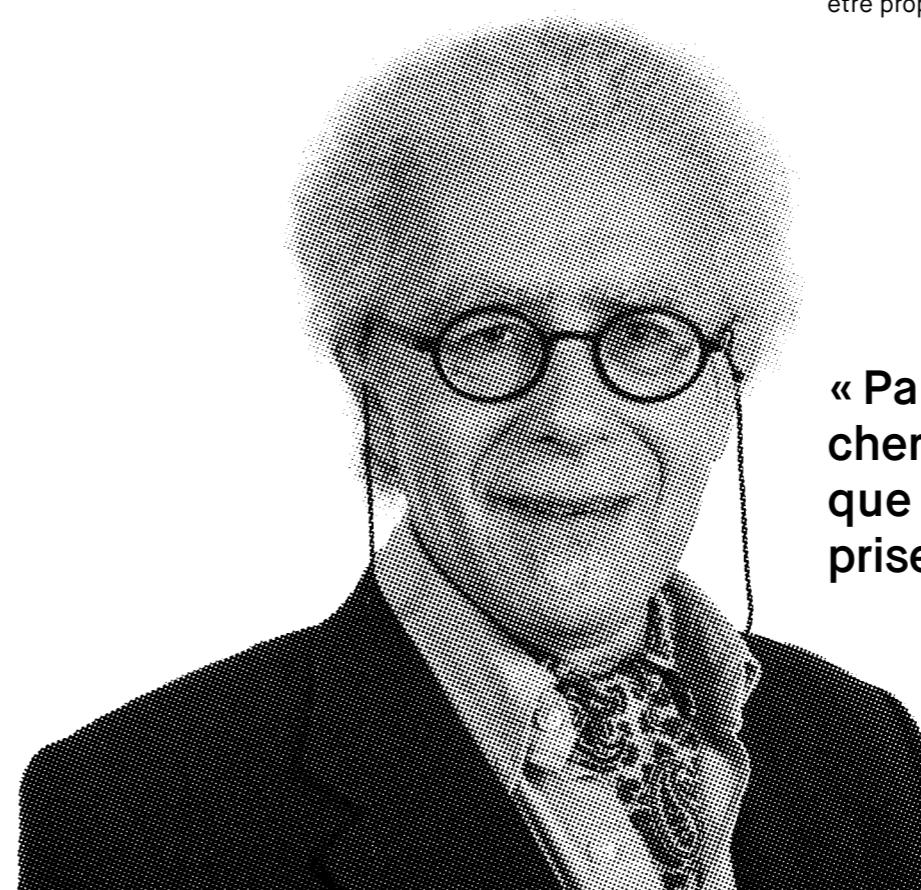
Il relève qu'à CV égal, on peut avoir des préjugés, par exemple les femmes « attrayantes » souffriront facilement d'un préjugé négatif. Le caractère est également évalué de manière différente. Et puis, il peut y avoir des procédures de nomination plus difficiles, et dans ces cas-là, le président ou la présidente de commission doit être très transparent et bétonner les décisions. « Et parfois, entendre une chercheuse, même si elle n'a que peu de chance d'être prise, c'est quand même positif. »

Il se souvient d'une procédure avec une majorité de femmes sur la *short-list*, soit deux femmes et un homme. « Mais l'homme était déjà professeur assistant à Yale et a donc eu un impact plus fort. Toujours est-il que le doyen a estimé qu'on ne pouvait pas avoir un concours avec pour la première fois plus de femmes que d'hommes sur la liste courte et nommer seulement l'homme. Il a donc déniché un budget pour prendre aussi une candidate avec une procédure de nomination par appel. »

Sans oublier des échecs parfois: « Une femme et un homme très proches, mais on a mis l'homme en premier, bien que de nombreuses professeures soient présentes dans la commission. L'homme est très bien et certes un peu plus avancé dans la carrière, il n'a donc pas été possible d'utiliser la règle de préférence. »

Et des succès: « Je me suis battu dans une procédure pour qu'une femme remarquable soit placée en secundo loco. Le primo loco n'est pas venu et elle a eu le poste. Le département voulait que le candidat primo loco soit le seul à être proposé. »

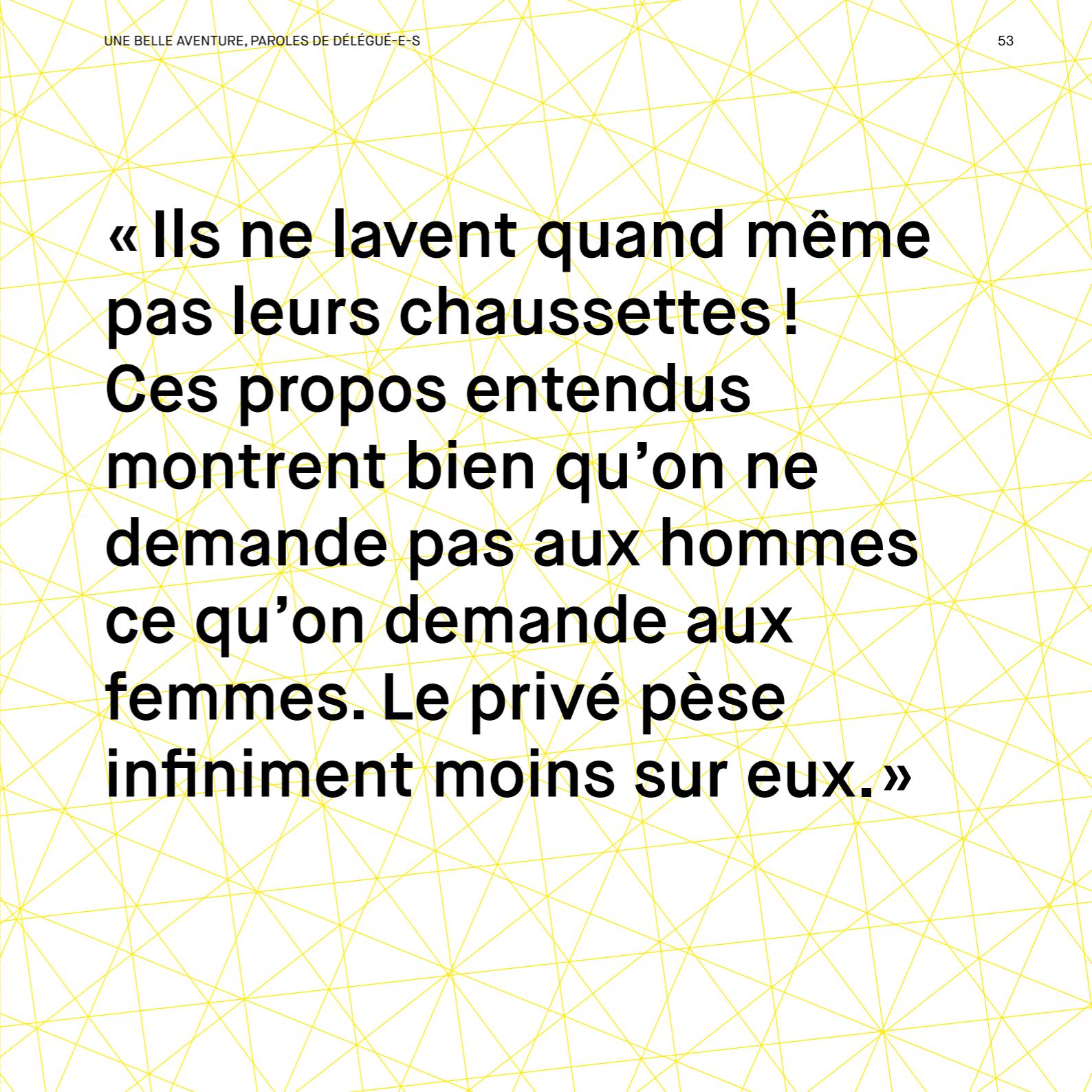
« Parfois, entendre une chercheuse, même si elle n'a que peu de chance d'être prise, c'est quand même positif. »





« Il faut que les femmes sachent faire la différence entre le travail gris pas valorisé et les travaux qui font avancer les dossiers académiques. Il faut les préparer à avoir des dossiers compétitifs. »

« Tout le monde gagnerait à la mixité parce que tous les hommes ne roulent pas les mécaniques; ce serait donc profitable pour eux aussi. »



« Ils ne lavent quand même pas leurs chaussettes ! Ces propos entendus montrent bien qu'on ne demande pas aux hommes ce qu'on demande aux femmes. Le privé pèse infiniment moins sur eux. »

Margareta Baddeley

Professeure à la Faculté de droit, vice-rectrice et présidente de la Délégation à l'égalité de 2011 à 2015.

Margareta Baddeley souligne l'énorme engagement du Service égalité et le soutien du Rectorat. « Sans cela, nous n'en serions pas là aujourd'hui. Je me suis toujours sentie parfaitement soutenue par le Rectorat, le Service égalité, les délégué-e-s, les présidents et présidentes de commission de nomination, les doyens et les doyennes. Cet effort global permet d'œuvrer dans une très bonne ambiance. »

Avant d'être vice-rectrice, elle a participé à des commissions de nomination en tant que professeure et en a présidé plusieurs. Pour elle, les membres de la Délégation restaient parfois très en retrait. En tant que présidente, elle leur a toujours expressément demandé leur avis sur la procédure et le respect, par la commission, des règles sur l'égalité.

Pour elle, ces quatre années ont permis de sensibiliser davantage les commissions de nomination et les décanats à la politique institutionnelle en matière d'égalité, d'affiner le rôle des membres de la Délégation et de travailler les différents aspects des procédures de nominations à suivre, en particulier l'interprétation et l'application des règles, ainsi que l'argumentation, d'élaborer une documentation pour expliciter le rôle de la Délégation dans les procédures de nomination pour qu'elle soit perçue comme une aide.

Et, parallèlement, d'obtenir une attention plus grande au respect des règles et pas seulement de celles spécifiques à l'égalité. « J'ai réussi à maintenir de bonnes relations avec les présidents et présidentes de commission en discutant des candidatures féminines et masculines. Je ne lisais pas nécessairement les dossiers de la même manière. On a néanmoins pu éviter les « vous n'y connaissez rien ! ». Cela demande un travail de négociation et de communication important. Maintenant, les commissions sont

particulièrement attentives aux candidatures féminines et à la bonne application des règles. Et reconnaissent que c'est utile, qu'on a une nouvelle manière de voir les dossiers. »

Cependant parfois, « un président ou une présidente de commission ne veut pas entendre parler des buts institutionnels, de la parité entre hommes et femmes, et j'entends de sa part : nous sommes les seul-e-s juges et nous n'avons pas à justifier nos décisions. Cette attitude est inadmissible, parce qu'elle entame l'image de l'université et aussi, parce qu'on risque ensuite une plainte qui se termine devant les tribunaux. Aujourd'hui, les gens en général et les candidats et candidates à un poste en particulier, veulent qu'on justifie ce qu'on fait et exigent le respect des règles. Les critères de sélection sont d'ailleurs clairement indiqués dans les règles facultaires. »

Margareta Baddeley souhaite que le travail bien amorcé se poursuive et que la motivation des délégué-e-s soit maintenue. « Ce n'est pas toujours facile de porter le message de l'égalité entre femmes et hommes ». Elle est impressionnée par ses collègues, toujours engagé-e-s et disponibles, alors que leur tâche est assez lourde. Il y a beaucoup de séances et quand un-e membre ne peut pas aller à une séance de la commission de nomination, dont il ou elle assure l'accompagnement, un ou une autre se propose tout de suite pour remplacer. Le Service égalité est très fortement impliqué, là aussi les synergies sont excellentes.

« Deux fois pendant ces quatre dernières années, la règle de préférence a été appliquée par le Rectorat. Dans les deux procédures, les commissions proposaient un homme en *primo loco* et une femme en *secundo loco*. »



« J'ai un rôle extérieur, je suis à disposition de la commission de nomination, je n'ai pas de droit de vote, mais une bonne connaissance des pratiques, une grande indépendance, une liberté de parole et une expérience précieuse. »



Marie Besse

Professeure à la Faculté des sciences, déléguée depuis 2011. Procédures suivies: 12.

Pour Marie Besse, ce qui importe avant tout, ce n'est pas uniquement l'égalité entre les genres au niveau des professeur-e-s, mais l'égalité entre les individus, indépendamment de leur sexe, genre, nationalité, religion, âge, statut professionnel. Elle pense qu'il faut travailler au niveau collectif à l'égalité des êtres humains dans la société, sensibiliser largement, plutôt que de se contenter d'aider les femmes et les gens à fonctionner dans le monde académique. L'égalité entre les individus est une valeur qu'elle souhaite défendre dans la société en général, et à l'université en particulier.

Marie Besse est aussi engagée dans le Mentorat relève* depuis 2006, une évidence pour elle puisqu'elle en a bénéficié en tant que docteure et que c'est ce qui lui a permis de s'imaginer professeure. « C'était à Fribourg. Nous étions 60 chercheuses, que des femmes, ne sachant pas qui était professeure et qui ne l'était pas. Il est déterminant de se retrouver avec des femmes, afin de constater que la carrière est accessible. Ce fut une vraie effusion intellectuelle et humaine. »

Elle trouve la dynamique interne de la Délégation très sympathique et engagée, avec une belle cohésion, une complémentarité, un plaisir à se retrouver. L'échange est facile et simple, ouvert et franc, dans le strict respect de la confidentialité. Les membres se soutiennent, veulent faire correctement leur travail de délégué et se font confiance. « La vice-rectrice est très claire, elle a de l'humour, on se sent soutenu par elle. J'apprécie qu'il y ait aussi des hommes dans la Délégation. Je pense que parfois, de premier abord, la déléguée peut être perçue comme la féministe de service ! Alors que l'on prête plus de sérieux aux délégués hommes, qui dans ce cas de figure, ne travaillent pas pour leur propre cause. Je défends donc la mixité. »

Très claire par rapport à sa mission, elle pose toujours le cadre au début de la première séance de la commission: « mon rapport est indépendant, il n'ira pas forcément dans votre sens — dans ce cas je vous le dirai explicitement — et il est confidentiel. Le doyen peut toujours demander au Rectorat de le lire s'il le souhaite ».

Elle joue un rôle particulièrement actif et estime que sa présence est importante. « Bien sûr, pour cette mission, tout dépend des individus, de leur personnalité, des présidences de commission, etc. »

Elle relève qu'il est important d'intervenir durant toutes les étapes de la procédure, avant la fin, particulièrement si le Rectorat doit réagir.

A plusieurs reprises elle a fait valoir certains aspects pour mettre une candidate dans la *short-list* en plaident par exemple pour son professionnalisme, alors que les deux hommes étaient plus nonchalants. Une qualité que les autres n'avaient pas vue. Dans certains cas, d'autres arguments sont avancés, comme celui des enfants ou d'autres freins spécifiques, mais il est impératif que les candidates soient excellentes pour qu'elle les soutienne. Et s'il y a discussion au sein de la commission, elle soutient le dossier féminin avant qu'il n'y ait discrimination.

Marie Besse se souvient d'une belle réussite récemment. « Si pour le *primo loco* une femme avait été choisie à l'unanimité par les membres de la commission de nomination, un homme et une femme avaient le même nombre de voix pour le placement en *secundo loco*. J'ai pu faire valoir la règle de préférence et ce sont donc deux femmes qui ont été classées. »

* Programme de mentorat mis en place par la Service égalité UNIGE à l'intention des docto- rantes avancées et post-docs.

Gian Paolo Romano

Professeur à la Faculté de droit, délégué depuis 2012. Procédures suivies : 17.

La doyenne de la Faculté de droit a demandé à Gian Paolo Romano, dernière recrue du département, de devenir délégué, une bonne façon de développer une appartenance à l'université supra-facultaire. La pédagogie a payé. Nommé professeur ordinaire en 2015, il compte rester délégué encore quelques années.

Pour lui, le ou la délégué-e n'est pas expert-e en la matière, mais doit par contre essayer de capter les propos, les ambiances, voire les sentiments. Et faire ressortir les éléments positifs qui sont relevés à propos d'un dossier féminin. La manière de procéder est très individuelle. Le rôle de la présidence est également important. « Si c'est le doyen, c'est souvent plus facile parce qu'il est plus proche de la vision du Rectorat et devient un allié précieux pour le travail de la Délégation. De plus, les membres des commissions savent dorénavant que s'ils ne sont pas carrés sur la procédure, cela va prendre plus de temps. »

Au début de la première séance d'une commission, il se présente comme celui qui va aider la commission à faire son travail dans le respect des règles. Par exemple, la règle de préférence, souvent délicate à appliquer, ou celle du 30% de femmes dans les *shorts-lists*. « Je pense que ça vaut toujours la peine car on permet à une candidate de venir à Genève, de rencontrer du monde et c'est bon pour la suite de sa carrière d'avoir été retenue dans la *short-list* même si elle n'est pas nommée. »

Il se sent parfaitement en accord avec les objectifs du Service égalité. « Même si les résultats ne sont pas encore au rendez-vous. Peut-être parce que des intérêts divergents entrent en collision: autonomie des facultés mises sous pression pour être excellentes en enseignement et en recherche et impératif d'égalité. »

Pour lui, l'équilibre entre les femmes et les hommes aux postes de pouvoir est important. La société investit dans l'éducation des femmes et leur donne des compétences professionnelles, il faut donc qu'elles travaillent dans leur domaine et qu'on leur donne la place qui leur est due. « Il s'agit d'un retour sur investissement. Les femmes se contentent parfois du rôle traditionnel. Et puis on peut se demander si une mère plus présente physiquement est vraiment une meilleure mère? Je ne le pense pas si on externalise la prise en charge des enfants vers des professionnel-le-s qui sont meilleur-e-s que les parents moyens. Le travail des femmes est indéniablement un facteur de progrès. »

Pour lui, il faut sans cesse se poser la question des biais de genre et oser se remettre en question. Lui-même a été obligé de constater, suite aux remarques d'une étudiante, qu'il donnait souvent des exemples d'hommes dans ses cours. Depuis, il essaie d'équilibrer le plus possible.



« Je pense avoir porté le message quant à la *short-list*, quant à la régularité de la procédure, quant à la qualité du rapport final de la commission, quant à la sensibilisation des membres de la commission pour des commissions futures. »

« J'ai constaté des résistances partout, même dans les facultés plus féminisées. »

« La plupart du temps les gens sont corrects et font le travail de manière juste. Mais parfois, on a le sentiment que les jeux sont déjà faits. On ne comprend par exemple pas ce qui fait que tout le monde considère un candidat comme meilleur que les autres...»

« Il faut aussi faire comprendre que l'égalité, c'est traiter de manière identique les situations identiques et traiter de manière différente les situations différentes. La sous-représentation justifie donc la règle de préférence. »

Silvia Naef

Professeure à la Faculté des lettres, déléguée depuis 2013. Procédures suivies : 7.

La déléguée à l'égalité lui a proposé le poste qu'elle a tout de suite accepté. Elle gère son emploi du temps grâce à sa décharge qui lui a permis d'engager une chargée de cours. Elle s'est beaucoup inspirée de la manière dont une déléguée avait travaillé dans une commission en expliquant son rôle clairement. « Parfois les membres d'une commission ne savent pas ce que font les délégué-e-s, il est donc important d'expliquer. Trop souvent, on arrive dans des commissions sans être présentée. »

Elle relève souvent une résistance face aux 30% de femmes dans les *short-lists*. Certaines réactions semblent particulièrement désagréables et méprisantes. « Mais dans les commissions où on ne reçoit que 10 % de candidatures féminines, c'est quand même plus difficile d'exiger qu'on retienne 30% de femmes en bout de course. Et il faut dire que les hommes postulent plus facilement, même quand ils ne répondent pas à tous les critères ».

La place des femmes n'est pas ce qu'elle devrait être à l'université. Dans certaines facultés, il y a des domaines très féminisés jusqu'au doctorat, mais les femmes se raréfient au Collège des professeur-e-s, longtemps composé uniquement d'hommes. Il y a plus de professeures associées, mais avec droit de vote uniquement consultatif pour les nominations par exemple.

Selon elle, on exacerbe actuellement les différences entre les « filles » et les « garçons » dans l'éducation et le commerce. On écoute plus un homme parce qu'on considère encore que ce qu'il dit est plus important. Il faut travailler sur le fond, dès le départ pour changer ça. Au Canada, c'est très différent, certaines choses sont déjà intégrées. Ici, c'est plus conflictuel et les femmes ont de la peine à s'imposer. C'est encore un peu le *Boys club* avec des règles de fonctionnement très

masculines. « La sociabilité masculine, notamment autour de l'alcool à l'apéro, crée des réseaux dont les femmes ne bénéficient pas. Les messages sont très différents: une femme qui sort et boit, c'est tout de suite interprété différemment. Et la manière de sociabiliser peut être utilisée pour juger les femmes, ce qui les dissuade de pratiquer un certain nombre de moyens de réseauter. »



« Il y a plus de limitations que pour les hommes : ce ne sont pas les lois qui l'interdisent mais le système social. »



Recommandations issues des entretiens

Planifier les carrières

- Convaincre la communauté universitaire de l'importance de l'égalité au sein de l'institution. Le discours devrait être porté par tout le monde.
- Rappeler que la sous-représentation des femmes dans certains postes justifie la règle de préférence. C'est pourtant simple, mais parfois mal compris.
- Faire comprendre que l'on doit traiter de manière identique les situations identiques mais que l'on se doit de traiter de manière différente les situations différentes.
- Suivre et planifier véritablement les carrières pour éviter par exemple que les femmes ne restent dans des positions intermédiaires plus longtemps que les hommes.
- Prendre conscience de l'importance du passage du statut de postdoc à celui de professeure assistante pour les femmes.
- Veiller à ne pas trop charger les femmes, moins nombreuses, avec les commissions, surtout celles qui sont chronophages et peu valorisantes en terme de carrière.

Agir pendant la procédure

- Présenter le ou la délégué-e et le rôle de la Délégation lors de chaque première séance d'une commission de nomination.
- Faire attention aux différences d'appréciations en fonction du genre qui existent encore, cela même à CV égal.
- Attirer l'attention sur le fait que considérer la seule liste de publications discrimine indirectement les femmes.
- Se demander ce que va apporter une personne globalement pour les étudiant-e-s, les groupes de recherche, sa future faculté ou l'université, et, le cas échéant, pour les patient-e-s.
- Evaluer les dossiers de manière plus globale. Trouver des gens parmi les candidat-e-s qui veulent s'engager pour les facultés.
- Repenser l'excellence, un critère souvent abstrait et mal défini.
- Remettre en question la notion d'excellence mais aussi comment on l'évalue. Et ce pour toutes les fonctions.

Soutenir les chercheuses

- Préparer et encourager les chercheuses très tôt afin qu'elles n'échouent pas pour des raisons n'ayant rien à voir avec leurs capacités intellectuelles.
- Valoriser les excellents dossiers féminins.
- Encourager les visions stratégiques des carrières.
- Poursuivre et encourager les programmes de mentorat et autres soutiens spécifiques.
- Apprendre aux chercheuses à faire face à la compétition et à prendre leur place dans le monde académique.

Mener une politique plus volontariste

- Permettre la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle : travailler sur des temps partiel, pour des hommes également.
- Soutenir la parentalité équilibrée et le partage des tâches.
- Valoriser la participation des hommes à la vie de famille, car on dit que le choix décisif dans une carrière académique féminine est le choix du partenaire.
- Former les président-e-s et les commissaires, leur donner des notions de RH, du fonctionnement de l'institution, de l'égalité.
- Fixer des objectifs chiffrés pour les professeures ordinaires ou imposer des quotas temporaires.
- Ouvrir des postes au niveau professeur-e assistant-e.
- Pouvoir nommer professeure assistante par appel une jeune candidate très prometteuse.
- Utiliser la professeure assistante avec pré-titularisation pour faciliter l'intégration et la réussite.
- Suivre le travail des commissions de planification et de structure qui doivent soutenir les PAST, suivre les échéances de promotion.
- Aller chercher, démarcher et nommer par appel des chercheuses de très haut niveau.
- Faire un vrai travail de recrutement parmi la relève, via les *tenure tracks*.
- Mieux connaître le nombre de candidatures féminines au départ et pour cela obtenir une homogénéisation des bases de données.
- Rendre visible la question des carrières duales, vu que pour une chercheuse, un mari peu mobile et des enfants peuvent constituer des freins pour la carrière.
- Réfléchir à des points bonus sur les CV pour compenser les publications.

Comment garantir l'égalité de traitement à l'UNIGE lors d'une procédure de nomination?*

* procédure de nomination à un poste de professeur-e assistant-e, associé-e ou ordinaire sur concours

Mission de la présidence d'une commission de nomination

1. Veiller à ce que toutes les séances de la commission se tiennent en présence du ou de la délégué-e.
2. Veiller à ce que le ou la délégué-e reçoive l'intégralité des documents concernant la commission de nomination, ainsi que les comptes-rendus intermédiaires et finaux.
3. Rappeler l'article 99 al. 3 et 4 du R-pers ainsi que la directive des 30% de femmes sur la *short-list* aux membres de la commission et les appliquer durant ses travaux (voir pp. 77, 78-79).
4. Déterminer une *short-list* des candidat-e-s à entendre comptant au minimum 30% de femmes (voir pp. 78-79).
5. Rédiger un rapport et associer le ou la délégué-e à la consultation concernant ce rapport.
6. Transmettre le rapport final au doyen ou à la doyenne ainsi qu'au ou à la délégué-e.

Textes réglementaires: www.unige.ch/apropos/reglements.html
Directive des 30%: en annexe

Mission du Service égalité

1. Désigner un ou une déléguée pour chaque procédure de nomination PO/ PAS/PAST (les délégué-e-s n'interviennent jamais dans leur propre faculté).
2. Coordonner le suivi des procédures de nomination avec la Division des ressources humaines et les facultés.
3. Transmettre le nom de la personne désignée au doyen ou à la doyenne de la faculté concernée.
4. Organiser et participer aux séances de la Délégation (délégué-e-s, vice-rectrice ou vice-recteur, directrice du Service égalité et chargée de projet).
5. Suivre l'avancement des travaux des commissions de nomination et les questions liées au travail des délégué-e-s.
6. Transmettre les rapports au Rectorat.

Contact: www.unige.ch/egalite; Juliette.Labarthe@unige.ch

Mission de la Délégation à l'égalité

1. Informer et sensibiliser les membres des commissions de nomination au respect de l'égalité.
2. Veiller à l'application de la règle de préférence (LU article 13 al. 3) ainsi que de l'article 99 al. 3 et 4 du R-pers (voir pp. 76-77).
3. Veiller à ce que toutes les candidatures soient traitées de façon équitable.
4. Veiller au respect de l'égalité des chances entre femmes et hommes.
5. Veiller à l'application des directives du Rectorat sur les modalités des procédures de nomination (30% sur les *short-lists*) (voir pp. 78-79).
6. Rédiger et transmettre à la fin de la procédure une lettre au doyen ou à la doyenne attestant de la conformité, ou non, de la procédure, ainsi qu'un rapport détaillé à l'intention du Rectorat.

Textes réglementaires:
www.unige.ch/rectorat/egalite/ancrage/delegation/;
<https://memento.unige.ch/doc/0161>

Annexes

1. Textes légaux et réglementaires en vigueur

www.unige.ch/apropos/reglements.html

Loi sur l'Université (LU), 13 juin 2008

Art. 3, al. 1

«L'université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances.»

Art. 3, al. 2

«L'université garantit l'égalité des femmes et des hommes. Elle encourage la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilité. A cette fin, elle prend les mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté.»

Art. 13, al. 3

«Sauf dérogation prévue par le règlement sur le personnel de l'université, la procédure d'engagement de celui-ci s'ouvre par une inscription publique. Pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté.»

Statut de l'Université

Art. 4, al. 2

«Une délégation à l'égalité, composée d'au moins deux professeurs ordinaires et d'une personne déléguée à temps complet, est désignée par le Rectorat. Une représentation équitable entre femmes et hommes est assurée parmi les professeurs ordinaires.»

Art. 4, al. 3

«La délégation assiste le Rectorat dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes. Elle participe aux travaux des commissions de nomination et suit le cas échéant les oppositions et recours en matière de nomination.»

Règlement sur le personnel de l'Université (R-Pers), 17 mars 2009

Art. 6

«L'Université veille à: a) créer les conditions qui permettent aux membres du corps enseignant de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques; b) réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits; (...) e) prendre en considération, dans la mesure du possible et en tenant compte des impératifs des missions confiées aux structures, les obligations familiales des membres du corps enseignant en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement et le contenu de la fonction peuvent tenir compte des charges familiales.»

Art. 98, al. 6

«Lors d'une procédure ouverte par inscription publique, le représentant de la délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes participe en tout temps à l'examen des candidatures.»

Art. 99, al. 1

«La commission examine tous les dossiers de candidature remplissant les conditions formelles de l'inscription. Un candidat qui ne remplit pas les conditions formelles posées par l'inscription est informé, dans les meilleurs délais, du motif de son irrecevabilité. Celle-ci ne produit pas d'effet si elle peut être immédiatement levée.»

Art. 99, al. 2

«La commission peut associer à ses travaux, avec voix consultative, d'autres membres du corps professoral; elle sollicite l'avis des collaborateurs de l'enseignement et des étudiants sur les aptitudes pédagogiques des candidats.»

Art. 99, al. 3

«L'examen des candidatures est effectué sur la base des cinq critères suivants au moins:

- l'adéquation du dossier de candidature avec le cahier des charges du poste concerné;
- l'aptitude du candidat à la recherche;
- l'aptitude du candidat à l'enseignement;
- l'aptitude du candidat à participer aux responsabilités de gestion et d'administration;
- l'aptitude du candidat à contribuer au rayonnement externe de l'UPER.

Les cinq critères sont appréciés à de degrés différents, selon la fonction considérée.

Art. 99, al. 4

«Dans l'appréciation de la production scientifique, il est aussi tenu compte du temps consacré par le candidat à d'autres activités qu'à la recherche, soit en particulier à des charges familiales.»

Art. 100, al. 2

«Le Rectorat s'assure:

- que la procédure s'est déroulée conformément aux exigences de la loi et du présent règlement;
- qu'une attention suffisante a été accordée à l'évaluation des aptitudes pédagogiques des candidats;
- que la commission et le collège des professeurs ordinaires de l'UPER ont pris en compte la mise en œuvre de la promotion du principe d'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes.»

2. Directive du Rectorat 30% de femmes dans les short-lists



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE

RECTORAT

Prof. Jean-Dominique Vassalli
Rector
Ligne directe: 022 379 75 13
Jean-Dominique.Vassalli@unige.ch

Prof. Anik de Ribaupierre
Vice-Rector
Ligne directe: 022 379 75 16
Anik.DeRibaupierre@unige.ch

Madame la Doyenne
Messieurs les Doyens

Genève, le 28 janvier 2010

Mesures en vue d'augmenter le nombre de nominations de femmes professeures

Madame la Doyenne, Messieurs les Doyens,

Comme il en a été fait mention à plusieurs reprises au CRD depuis le début de l'année académique, le rectorat est préoccupé quant à l'atteinte des objectifs fixés par la convention signée avec l'Etat en termes de nomination de femmes, et il a décidé de la mise en application de trois mesures.

Un minimum de 30% de femmes sur les « short lists » pour les postes de professeur-e-s

Le Rectorat demande qu'un minimum de 30% de femmes figurent sur les short lists (leçons et auditions par la commission de nomination) dans le cadre des procédures de nominations de professeur-e-s. Au cas où cela ne serait pas possible, les doyens et les délégués à l'égalité doivent en informer le Rectorat le plus rapidement possible, afin d'envisager la suite de la procédure.

A noter que, dans certains cas, le nombre de candidatures féminines est déjà très faible lors de la date de clôture du concours. Dans ce cas, les doyens sont vivement encouragés à demander une prolongation du concours. Pour faciliter l'application de cette mesure, le Rectorat admettra un intervalle d'une quinzaine de jours entre le délai d'inscription et une éventuelle prolongation du concours, afin de permettre aux facultés d'analyser rapidement les dossiers reçus dans les délais. La prolongation du concours devra également s'accompagner d'une attitude réellement proactive pour atteindre un maximum de candidatures féminines.

L'essentiel à retenir est que le Rectorat soit averti au plus vite du fait que le nombre de candidatures féminines retenues est inférieur à 30%, afin d'assurer une réactivité maximale.

Une perspective élargie dans la définition des postes et l'analyse des candidatures

Le Rectorat demande que, tout en respectant les besoins de la subdivision, la définition des postes proposés à l'ouverture soit la plus large possible (professeur-e ordinaire et associé-e, voire aussi professeur-e assistant-e).

Les facultés privilient généralement les candidatures les plus étroites (recommandation à un niveau de PO par exemple), et l'ouverture à plusieurs niveaux a souvent été considérée comme la possibilité d'engager un-e candidat-e au niveau associé lorsque les candidatures de niveau PO faisaient défaut. Le Rectorat suggère qu'une nomination à un niveau de professeure associée ou de professeure assistante, c'est-à-dire de candidates peut-être un peu moins avancées dans leur

J.

- 2 -

carrière, soit préférée à celle d'un professeur ordinaire, si elle permet d'augmenter le nombre de femmes professeures. Les rapports de nomination devront contenir une analyse des candidatures également dans cette perspective.

Analyse des candidatures déposées dans le cadre des procédures de nominations de professeur-e-s

En parallèle, le Rectorat a décidé qu'une analyse plus approfondie des candidatures reçues, féminines et masculines, devait être menée, et ceci tant au niveau quantitatif que qualitatif, afin de mieux identifier les raisons de la difficulté à augmenter le nombre de femmes professeures.

Ceci s'effectuera par le biais d'un tableau (voir document ci-joint) rempli d'abord par les secrétariats des facultés pour ce qui concerne ce qui peut être repris des dossiers (deux premiers onglets du fichier Excel proposé), puis par les membres de la délégation à l'égalité au fur et à mesure de l'avancement des travaux de la commission de nomination. Les rubriques à remplir ont été décidées en concertation avec les membres de cette délégation. Nous comptons donc sur votre collaboration pour transmettre cette information à vos secrétariats.

Il serait évidemment souhaitable que les échanges plus nombreux que cette mesure entraîneraient se dérouler de façon électronique. Il faudra cependant attendre que le système d'information RH (SI-RH, projet de loi en attente d'une décision du Grand Conseil depuis plusieurs mois) puisse se développer. Notez que les renseignements qui sont demandés sont dans la majorité des cas déjà extraits des dossiers de candidatures; vous pouvez d'ailleurs aussi renvoyer directement un tableau dans un autre format à la condition qu'il contienne toutes les informations dont nous avons besoin.

Le tableau « Analyse des candidatures déposées dans le cadre des procédures de nominations à des postes de professeur-e-s » sera donc à remplir le plus rapidement possible et à envoyer au délégué-e à l'égalité concerné-e, puis à renvoyer à l'issue de chaque procédure de nomination professorale à : Juliette.Labarthe@unige.ch. Celle-ci se tient à votre disposition pour toute information supplémentaire.

Tout en vous remerciant de votre collaboration, nous vous prions de recevoir, Madame et Messieurs les Doyens, cher-e-s Collègues, nos salutations les meilleures.

Jean-Dominique Vassalli
Rector

Anik de Ribaupierre
Vice-rectrice

Copie : Membres de la délégation à l'égalité
Administratrices et administrateurs des facultés
Mme Marie-Claire Cors-Huber, DIRH
Mme Brigitte Manilleri, adjointe à l'égalité
Mme Christiane Fux-Chambovey, adjointe aux affaires académiques

Annexe : Tableau « Analyse des candidatures déposées dans le cadre des procédures de nominations à des postes de professeur-e-s »

3. Participation des délégué-e-s à l'égalité dans les procédures de nomination des professeur-e-s (PO/PAS/PAST)

Rappel des étapes administratives

Avant la première réunion de la commission de nomination

1. Les ouvertures d'inscription acceptées par le Rectorat ainsi que la copie de l'annonce parue dans les journaux locaux sont transmises par la division des ressources humaines (DIRH) au Bureau de l'égalité (BE).
2. Le BE désigne, le/la délégué-e pour cette procédure.
3. Le BE transmet le nom de la personne désignée au doyen ou à la doyenne de la Faculté concernée.

Durant les travaux de la commission de nomination

4. Le/la président-e de la commission veille à ce que toutes les séances de la commission se tiennent en présence du/de la délégué-e.
- Le/la délégué-e est convoqué-e à toutes les séances et doit donc être consulté-e avant que les dates des réunions ne soient fixées.
5. Le/la délégué-e reçoit l'intégralité des documents concernant la commission de nomination, ainsi que les comptes-rendus intermédiaires et finaux.
6. La commission de nomination détermine la short list des candidat-e-s à entendre. Cette liste doit compter au minimum 30% de femmes.
- Si ce pourcentage n'est pas atteint, le/la président-e de la commission requiert l'accord du Rectorat pour poursuivre la procédure. Si nécessaire, le/la délégué-e rappelle ce devoir au/à la président-e de la commission.

A l'issue des travaux de la commission de nomination

7. La commission de nomination rédige un rapport. Le/la délégué-e est associé-e à la consultation concernant ce rapport. Le/la président-e transmet le rapport final au doyen ou à la doyenne ainsi qu'au/à la délégué-e.

Mission du/de la délégué-e

8. Dès réception du rapport final de la commission de nomination, le/la délégué-e établit la Lettre de conformité de la procédure (lettre de conformité) à l'intention du doyen ou de la doyenne et rédige un Rapport détaillé sur le déroulement de la procédure (Rapport du/de la délégué-e) destiné au Rectorat. Le Rapport du/de la délégué-e doit être envoyé au BE qui se charge du suivi.
9. Dès réception de la lettre de conformité et du rapport de la commission de nomination, le doyen ou la doyenne soumet le dossier complet au Collège des professeur-e-s de la faculté. Si le/la délégué-e a formulé une réserve ou a refusé de certifier la conformité de la procédure, le doyen ou la doyenne doit retourner le dossier à la commission en lui demandant de compléter ses travaux dans le sens des remarques faites.
10. Le doyen ou la doyenne informe le/la délégué-e de la date à laquelle le dossier de nomination sera débattu au Collège des professeur-e-s.
11. Le doyen ou la doyenne transmet le plus rapidement possible le résultat du vote du Collège des professeur-e-s au/à la délégué-e. Il/elle transmet le dossier complet, y compris la Lettre de conformité, au Rectorat.
12. Le Rectorat prend connaissance du dossier transmis par la commission de nomination et du Rapport du/de la délégué-e et le Recteur décide de la nomination.
13. Lors des réunions des délégué-e-s, le BE informe des décisions prises au sujet des nominations proposées.

de personnes invitées pour une audition, en mentionnant dans tous les cas la proportion de candidatures féminines ;

- que le quota de 30% de femmes sur la short liste n'est pas atteint, mais que le vice-recteur ou la vice-rectrice a donné son accord ;
- le point de vue du/de la délégué-e sur le déroulement de la procédure, en particulier le contenu des délibérations de la commission et les détails des prises de décision, et ce sans dupliquer le rapport de la commission de nomination ;
- le cas échéant, les observations du/de la délégué-e sur des particularités de la procédure, notamment en cas d'irrégularités constatées.

Le Rapport se termine par la confirmation ou non du/de la Déléguée de la conformité de la procédure.

Le Rapport est rédigé sur le papier à l'en-tête de la délégation et envoyé par voie électronique au BE qui se charge de le transmettre au service du personnel enseignant et au Rectorat. Le Rapport est confidentiel. Néanmoins, il peut être consulté par les doyen-ne-s.

4. Rôle de la Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les procédures de nomination des professeur-e-s ordinaires, associé-e-s et assistant-e-s avec ou sans prétitularisation conditionnelle (PO/PAS/PAST)

<https://memento.unige.ch/doc/0161>

Directive

Mission

A l'Université de Genève, le cadre de la politique en faveur de l'égalité est donné par la Loi sur l'Université (LU), le Statut de l'Université (Statut), le Règlement sur le personnel de l'Université (R-Pers), le Plan stratégique de l'UNIGE ainsi que la Convention d'objectifs (COB).

A cette fin, une Délégation à l'égalité des chances entre hommes et femmes (ci-après la Délégation) est créée. Elle « assiste le Rectorat dans la mise en œuvre du principe de l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes.» (Statut, section 1, art. 4, al. 3).

Elle est composée de cinq professeur-e-s de l'Université de Genève, de la Déléguée à l'égalité ainsi que de la Vice-rectrice ou du Vice-recteur en charge du dicastère de l'égalité des chances.

La Délégation est représentée par un de ses membres dans toutes les procédures de nomination ouvertes sur inscription publique pour les postes de PO/PAS/PAST. En vertu de l'art. 98 al.6 R-Pers, « le/la représentant-e de la délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes participe en tout temps à l'examen des candidatures ».

Le/la représentant-e de la Délégation est chargé-e de:

- veiller à ce que toutes les candidatures soient traitées de façon équitable;
- veiller au respect de l'égalité des chances entre femmes et hommes;
- veiller à l'application de l'article 13 al. 3 de la LU: «À qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté»;
- veiller à l'application des directives du Rectorat sur les modalités des procédures de nomination;
- rédiger et transmettre à la fin de la procédure une lettre au doyen ou à la doyenne attestant de la conformité ou non de la procédure, ainsi qu'un rapport détaillé à l'intention du Rectorat.

Dans l'hypothèse où la personne représentant la délégation constate, à une quelconque étape de la procédure, que toutes les conditions pour assurer le respect du principe d'équité ne sont pas réunies, elle en informe le/la président-e de la commission de nomination et, si nécessaire, le Rectorat qui peut prendre les mesures utiles relevant de sa compétence.



Remerciements

Le Programme fédéral Egalité des chances, le Rectorat, le Service de communication, la Délégation à l'égalité. Et tout particulièrement:
Margareta Baddeley, Dominique Belin, Michelle Bergadaà,
Marie Besse, Martine Chaponnière, Christine Chappuis,
Martine Collart, Eric Doelker, Jacques Erard, Sylvie Fournier,
Timothy Harding, Anne-Lise Head, Angela Kraemer,
Jean-Pierre Lehmann, Paolo Meda, Silvia Naef, Anik de Ribaupierre,
Gian Paolo Romano, Peter Suter, Alan Williams.

Impressum

Conception et rédaction : Brigitte Mantilleri et Juliette Labarthe,
en collaboration avec Fabienne Giachino, Olivia Och,
Coline de Senarcens.

Interviews et retranscription : Coline de Senarcens.

Relectures : Margareta Baddeley, Dominique Belin,
Michelle Bergadaà, Marie Besse, Christine Chappuis,
Martine Collart, Eric Doelker, Timothy Harding,
Anne-Lise Head, Angela Kraemer, Paolo Meda,
Silvia Naef, Anik de Ribaupierre, Gian Paolo Romano,
Peter Suter, Alan Williams.

Graphisme : AMI

Photographies : Jacques Erard et Sylvie Fournier, UNIGE

Achevé d'imprimer : novembre 2015, réimpression janvier 2016

Imprimé à Genève à 1000 exemplaires par l'Imprimerie Genevoise

Extra-