

Intervention parlementaire. Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention: 158-2019
Type d'intervention: Postulat
Motion ayant valeur de directive: ☐
N° d'affaire: 2019.RRGR.194

Déposée le: 07.06.2019

Motion de groupe: Non
Motion de commission: Non
Déposée par: Imboden (Bern, Les Verts) (porte-parole)



Cosignataires: 7

Urgence demandée: Non
Urgence accordée:

N° d'ACE: 1284/2019 du 20 novembre 2019
Direction: Direction de l'instruction publique
Classification: —
Proposition du Conseil-exécutif: **Vote point par point**

Points 1 et 3 : adoption
Point 2 : adoption et classement

Il est temps d'avoir davantage de professeures à l'Université de Berne

Le Conseil-exécutif est prié d'examiner conjointement avec l'Université la mise en œuvre des demandes suivantes :

1. Les mesures requises doivent être prises afin d'augmenter la part des femmes parmi les professeur-e-s et les enseignant-e-s.
2. La loi sur l'Université doit stipuler que les chaires de l'Université de Berne sont désormais attribuées pour moitié à des femmes.
3. L'Université de Berne est chargée de prendre les mesures d'accompagnement nécessaires à cette fin (conditions générales, programmes d'encouragement pour professeures assistantes, etc.).

Développement :

Plus de la moitié de l'ensemble des personnes étudiant à l'Université de Berne sont actuellement des femmes. Mais aux plus hauts niveaux du professorat, les femmes restent clairement sous-représentées. Plus le niveau est élevé dans la carrière universitaire et moins les femmes sont présentes. S'agissant des assistantes et assistants, la part des femmes dépasse encore à peine 50 pour cent, elle avoisine les 40 pour cent chez les enseignant-e-s, et avoisine un quart chez les professeur-e-s. C'est ce que montrent les statistiques (2017)¹. La part des femmes est particulièrement basse en ce qui concerne les postes de professeur-e-s ordinaires et extraordinaires. Cette part a certes augmenté de manière continue ces dernières années, mais à un rythme très lent : ainsi, seule une chaire sur dix était occupée par une femme en 2003, et deux sur dix en 2017. La situation se présente mieux s'agissant de la relève au niveau des chaires, dont 35 pour cent sont occupées par des femmes. C'est la raison pour laquelle les nouveaux engagements représentent des choix décisifs. Les statistiques de genre établies chaque année par swissuniversities présentent la part des femmes dans les nouveaux engagements, et ces chiffres varient d'une année à l'autre. En 2017, elles faisaient état d'un bien maigre 13 pour cent. Or il faut plus de femmes parmi les personnes nouvellement engagées si l'objectif est d'avoir à l'avenir plus de femmes occupant des chaires. La relève est là, donc cela est possible.

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif approuve dans son contenu l'orientation générale du postulat. Les thématiques importantes et les champs stratégiques qui y sont visés rejoignent ceux qui figurent déjà dans le mandat de prestations confié à l'Université de Berne par le Conseil-exécutif du canton de Berne pour les années 2018 à 2021 et auxquels œuvre l'Université. Le Conseil-exécutif attache une grande importance au maintien futur de cette priorité et à sa mise en avant.

Dans la plupart des universités de Suisse, l'équilibre entre les sexes est atteint depuis un certain temps parmi les effectifs d'étudiants et étudiantes, alors que la part des femmes va en s'amenuisant avec l'augmentation des échelons académiques postdoctoraux et qu'elle est la plus faible au niveau des chaires. C'est pour cette raison que le Conseil-exécutif et l'Université se sont donné pour objectif, depuis plus de dix ans, d'augmenter la part des femmes professeures à l'Université de Berne : dans le cadre du mandat de prestations confié à l'Université par le Conseil-exécutif pour les années 2018 à 2021, de la Stratégie 2021 de l'Université et de son plan d'action sur l'égalité des chances (« Aktionsplans Gleichstellung 2017-2020 »), des mesures concrètes sont actuellement mises en œuvre en vue d'augmenter la part de femmes. Les prescriptions que contient à ce sujet le mandat de prestations confié à l'Université de Berne par le Conseil-exécutif sont vérifiées à chaque procédure de controlling. Le mandat de prestations en cours, soit pour les années 2018 à 2021, fixe comme objectif 8 la promotion de l'égalité des chances et son contrôle au moyen de quatre valeurs-cibles. Il est notamment formulé comme objectif que la part de femmes au sein du professorat doit dépasser la moyenne des universités cantonales et que la part des femmes au niveau postdoctoral doit augmenter. A l'heure actuelle,

¹ Faits & chiffres (en allemand et en anglais uniquement) :

www.unibe.ch/universitaet/portraet/selbstverstaendnis/gleichstellung/gleichstellung_an_der_universitaet/zahlen_amp_fakten/index_ger.html

le contrôle des valeurs-cibles montre que les mesures prises ont certes un effet mais que le changement visé ne prend place que très lentement. En ce sens, le Conseil-exécutif comprend très bien la préoccupation de l'auteure du postulat, qui veut accélérer la « normalisation » de la proportion hommes / femmes au niveau des chaires universitaires.

L'analyse des procédures d'engagement menées pour pourvoir les chaires entre 2010 et 2017 montre que le problème de fond tient à la faible part des candidatures féminines, qui n'atteint au total que 24 pour cent. Même dans les facultés où les femmes sont majoritaires dans le corps étudiant, à savoir celle des sciences humaines et celle de médecine vétérinaire, la part des candidatures féminines aux chaires vacantes reste en dessous de 40 pour cent. A la Faculté de médecine et à celle des sciences économiques et sociales, les candidatures féminines ne représentaient qu'une candidature sur cinq entre 2010 et 2017.

Parallèlement, l'analyse montre que les procédures d'engagement ne réservent aucun désavantage systématique aux femmes candidates à une chaire à l'Université de Berne. La part de femmes invitées à donner un cours d'essai dépasse de 6 pour cent la part des candidatures féminines reçues, comme on le voit dans le tableau ci-dessous. Et la part des femmes engagées en fin de procédure est 3 pour cent supérieure à celle des candidatures féminines reçues. Selon ces chiffres, les candidates ont donc eu en moyenne plus de succès que les hommes dans le cadre des procédures d'engagement menées pour pourvoir les chaires entre 2010 et 2017.

Faculté	Nombre de procédures d'engagement à une chaire, 2010-2017	Part de candidatures féminines	Taux d'invitation à donner un cours d'essai	Taux d'engagements de professeurs
Faculté de théologie	N = 6	22 %	30 %	33 %
Faculté de droit	N = 13	28 %	36 %	30 %
Faculté de SECO	N = 31	22 %	27 %	16 %
Faculté de médecine	N = 39	19 %	20 %	13 %
Faculté Vetsuisse de l'Uni de Berne	N = 17	37 %	50 %	41 %
Faculté des lettres	N = 25	33 %	39 %	44 %
Faculté des sciences humaines	N = 8	38 %	36 %	38 %
Faculté des sciences naturelles	N = 21	19 %	23 %	29 %
Total Université de Berne	N = 160	24 %	30 %	27 %

La principale difficulté à surmonter pour que la part de femmes parmi les titulaires d'une chaire s'approche de la répartition entre étudiants et étudiantes ne réside donc pas dans la procédure d'engagement pour pourvoir une chaire mais dans la « disparition » de talents féminins prometteurs aux étapes académiques antérieures. En conséquence, le Conseil-exécutif est d'avis que la fixation réglementaire d'un quota pour l'engagement de professeures ne serait guère un instrument efficace. Comme certaines facultés présentent un rapport entre candidatures féminines et nombre de professeures engagées qui est nettement moins équilibré que le rapport moyen de l'Université, le Conseil-exécutif est néanmoins disposé à examiner, en vue de l'élaboration du prochain mandat de prestations, si des valeurs-cibles spécifiques peuvent être définies pour chaque faculté (assorties d'une obligation de motiver le non-respect de l'objectif dans le cadre du reporting).

Les conditions nécessaires pour que se renforce la tendance à la hausse de la part des candidatures féminines aux chaires à pourvoir sont réunies : en 2018, les doctorats ont été obtenus à 54 pour cent par des femmes. Au niveau des postes de charge d'enseignement, les femmes constituaient 35 pour cent de l'effectif.

L'Université œuvre à favoriser cette évolution depuis un certain temps, non seulement en raison des prescriptions incluses dans le mandat de prestations du Conseil-exécutif mais aussi dans son propre intérêt, souhaitant attirer vers une carrière académique les meilleurs talents féminins issus de la relève scientifique. Dans cet objectif, l'Université met en œuvre des plans d'action qui sont régulièrement vérifiés et mis à jour. Les mesures appliquées comptent notamment le fait que la Section de l'égalité entre l'homme et la femme de l'Université participe aujourd'hui à presque toutes les commissions d'engagement et commissions structurelles afin de garantir la sensibilisation et le professionnalisme nécessaires dans chaque procédure. De plus, des formations et des manifestations sont organisées avec les délégués et déléguées à l'égalité des facultés et les membres des commissions participant aux procédures d'engagement. Un échange de bonnes pratiques a également lieu.

Pour encourager de manière ciblée les jeunes scientifiques talentueuses à s'engager professionnellement dans le professorat, des séances de coaching, d'information et de conseil spécifiquement consacrées à la carrière sont proposées. L'Université mène par exemple le programme COMET (*coaching, mentoring, training*), qu'elle a lancé pour aider des postdoctorantes à planifier leur carrière. L'Université participe sous cette forme au programme fédéral « P-7 : Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 », qui soutient le développement de la relève scientifique féminine par des contributions liées à des projets, sur décision du Conseil suisse des hautes écoles.

De plus, l'Université accorde également une attention particulière à la mise en place d'une infrastructure adaptée aux besoins des familles : des espaces parents-enfants et des locaux pour l'allaitement ont ainsi été aménagés en divers lieux et une structure a été prévue pour l'accueil des enfants dont les parents ont des obligations universitaires en dehors des horaires habituels.

En ce qui concerne les conditions juridiques, le Conseil-exécutif a adapté diverses dispositions en 2018 lors de la dernière révision de l'ordonnance sur l'Université, afin de favoriser les engagements dans le cadre de charges de professorat avec pré titularisation conditionnelle (ou *tenure*

track) et a créé la possibilité d'exercer une charge d'enseignement avec prétitularisation conditionnelle. Cette prétitularisation est un engagement à durée déterminée pouvant déboucher sur un emploi fixe pour autant que l'évaluation finale soit concluante. Cette procédure permet à de jeunes chercheurs et chercheuses de se démarquer par leurs propres activités de recherche et d'enseignement grâce à des perspectives de carrière bien définies. Des conditions d'engagement pouvant être ainsi planifiées constituent un facteur de décision particulièrement important pour les mères d'enfants en bas âge envisageant une carrière académique.

En résumé, le Conseil-exécutif répond comme suit aux différents points du postulat :

Point 1

Comme il est expliqué plus haut, des mesures concrètes sont déjà mises en œuvre afin de créer les conditions permettant que la part de femmes titulaires de chaires s'améliore, notamment par l'encouragement des carrières académiques féminines aux niveaux précédents.

Point 2

L'article 12, alinéa 2 de la loi sur l'Université stipule que l'Université doit favoriser la mise en œuvre de l'égalité de fait entre l'homme et la femme en adoptant des mesures appropriées, notamment en s'efforçant d'assurer une représentation équilibrée des deux sexes à tous les niveaux hiérarchiques et dans toutes ses assemblées. Lorsqu'il s'agit de pourvoir une chaire universitaire, le critère de sélection le plus important doit néanmoins être l'excellence. La qualité de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation au service de la société est au premier plan. Les objectifs d'égalité doivent donc être poursuivis de manière à contribuer à promouvoir la qualité de la recherche, de l'enseignement et de l'innovation. En ce sens, le Conseil-exécutif est d'accord avec l'orientation générale du postulat ; il considère toutefois que les mesures déjà prises, brièvement rappelées plus haut, sont plus susceptibles d'être efficaces que l'introduction de quotas rigides au niveau de la loi. Il est néanmoins disposé à examiner des options plus souples visant à créer une plus forte contrainte dans le cadre du mandat de prestations confié à l'Université.

Point 3

Sur la base des prescriptions contenues dans son actuel mandat de prestations pour les années 2018 à 2021, tant à l'objectif 6 (amélioration des conditions pour la relève universitaire) qu'à l'objectif 8 (promotion de l'égalité des chances), l'Université met déjà en œuvre le mandat consistant à prendre les mesures d'accompagnement pertinentes et à en vérifier l'efficacité en continu. Le Conseil-exécutif reconnaît toutefois que l'évolution doit être considérée faculté par faculté et tiendra compte de cet élément dans le prochain mandat de prestations.

Destinataire

- Grand Conseil