



Note à l'attention de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national, CSEC-N

Réponses aux questions à l'administration concernant les deux pétitions de la Session des femmes Standards en matière de politique de l'égalité et promotion des études genre dans les universités et les hautes écoles (Pét. 21.2050 et Pét. 21.2052)

Dans la perspective du prochain message FRI pour la période de financement 2025-2028, l'administration est priée de répondre lors d'une prochaine séance aux questions suivantes de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture :

- [Avec quelles mesures l'égalité des chances et l'égalité des genres seront-elles à nouveau traitées comme des priorités durant la nouvelle période couverte par le FRI ?](#)
- [Le Conseil fédéral prévoit-il de poursuivre le mandat partiel confié en 2021 à swissuniversities pour l'élaboration de contributions liées à des projets visant à promouvoir l'égalité des chances ? Si oui, sous quelle forme ? Si non, pourquoi ?](#)
- [Quelles mesures concrètes sont prévues pour augmenter la proportion de professeures et de femmes occupant des fonctions dirigeantes dans les hautes écoles et les universités ?](#)
- [Comment la Suisse se positionne-t-elle en comparaison européenne ou internationale en ce qui concerne la proportion de femmes exerçant la charge de professeure ou une fonction dirigeante ? Quelles mesures ont été adoptées avec succès par d'autres pays pour augmenter cette proportion de femmes ?](#)
- [Quelles mesures concrètes sont prévues pour augmenter la proportion de femmes parmi les étudiants dans les domaines d'études où elles sont fortement sous-représentées ?](#)
- [Pourquoi l'égalité des chances et l'égalité de fait entre femmes et hommes tardent-elles tant à s'imposer dans les hautes écoles et les universités suisses, alors qu'il s'agit d'un axe prioritaire ? Comment les instruments seront-ils adaptés pour que les objectifs définis pour l'axe prioritaire du prochain message FRI puissent être atteints plus rapidement ?](#)
- [Quelles bases légales faudrait-il adapter, et de quelle manière pour pouvoir coupler des normes politiques d'égalité des chances avec le financement des hautes écoles et l'attribution de fonds de tiers ?](#)
- [Sous quelle forme pourrait-on introduire des normes contraignantes pour promouvoir de manière ciblée l'égalité des genres et l'égalité des chances et en faire des conditions préalables à l'accréditation et, par conséquent, aux financements fédéraux ?](#)
- [Dans quelle mesure des études genre et la recherche sur le genre sont-elles proposées dans les hautes écoles suisses et comment ces disciplines se sont-elles développées ces dix dernières années ? \(Veuillez indiquer le nombre et le nom des chaires par site universitaire\).](#)
- [Le SEFRI a-t-il cherché à savoir s'il existe une demande de la part des universités pour de nouvelles chaires ? Le cas échéant, quelles mesures le SEFRI pourrait-il envisager pour augmenter le nombre de chaires en collaboration avec les cantons ?](#)
- [Quand swissuniversities fournira-t-elle des informations sur la recherche sur le genre dans les hautes écoles ?](#)

Avec quelles mesures l'égalité des chances et l'égalité des genres seront-elles à nouveau traitées comme des priorités durant la nouvelle période FRI ?

D'une manière générale, les réponses aux questions posées dans le cadre des deux pétitions de la Session des femmes se cantonnent au domaine des hautes écoles.

En tant qu'acteurs soutenus au niveau fédéral, la HEFP, le domaine des EPF, swissuniversities, le FNS, Innosuisse et les Académies ont intégré à leurs plans pluriannuels, parallèlement aux autres priorités stratégiques du Conseil fédéral, la priorité stratégique de l'équité. Pour la **période FRI 2025-2028**, ils ont notamment retenu les orientations et les axes prioritaires (extrait du message FRI 2025-2028 – rapport explicatif relatif à l'ouverture de la procédure de consultation, pp. 38, 39, 65 et 69 ; Plan stratégique 2025-2028 du Conseil des EPF) :

- La HEFP prévoit de mettre au point des schémas de carrière et de promotion pour toutes les catégories de personnel de la haute école.
- Le domaine des EPF entend reconnaître la diversité comme un facteur clé d'excellence et de créativité, que ce soit dans la recherche, la formation ou toute autre activité. Des mesures spécifiques doivent permettre d'augmenter la part des femmes, de manière générale et en particulier parmi les professeurs et dans les postes de direction. La stratégie existante en matière de genres évoluera vers une stratégie pour la diversité pendant la période FRI 2025-2028. La promotion de la diversité et la formation des responsables doivent permettre de contrecarrer la discrimination et le harcèlement moral et sexuel. L'accent continuera à porter sur la motivation et la promotion des femmes et des filles dans les disciplines MINT, une attention étant également vouée à l'attractivité des conditions d'emploi.
- Les Académies suisses des sciences s'engagent en faveur de la mise en réseau des femmes et de l'amélioration des perspectives de carrières féminines dans la recherche et la science. Elles promeuvent l'acquisition de solides compétences MINT chez les enfants et les jeunes et font en sorte de susciter chez ceux-ci, et notamment chez les filles, un intérêt pour les disciplines qui s'y rapportent. La promotion de l'équité vise aussi les enfants et les jeunes évoluant dans un environnement éloigné du monde scientifique ou socialement défavorisés.
- Les hautes écoles suisses s'engagent à promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion. Elles inscrivent largement et durablement ces thématiques dans leurs structures et leurs stratégies institutionnelles, poursuivent leurs efforts en ce sens et évaluent régulièrement les progrès accomplis, dans le cadre des processus d'accréditation. En promouvant l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion, les hautes écoles s'assurent un plus grand réservoir de talents, profitent d'une diversité favorable à la créativité et garantissent que leurs activités d'enseignement et de recherche soient adaptées aux besoins de la société. Même si des progrès ont été réalisés au cours des précédentes périodes d'encouragement, un effort particulier devra être fourni pendant la période 2025-2028 pour réduire les disparités toujours importantes qui perdurent entre femmes et hommes, en particulier aux postes de direction et au niveau des professeurs. Une large palette de mesures est prévue pour apporter des améliorations dans ce domaine comme dans d'autres où subsistent des inégalités. Ces mesures visent notamment à permettre de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle, à ancrer systématiquement les notions de diversité thématique et personnelle dans l'enseignement et dans les projets de recherche ainsi que dans les structures et l'organisation des hautes écoles, à mettre en œuvre des programmes de mentorat et de mise en réseau pour les femmes scientifiques, et à encourager les plans de carrière non linéaires. En plus des efforts entrepris à l'échelle de chaque établissement, il est prévu de lancer un projet de coopération réunissant toutes les hautes écoles, qui sera cofinancé par le biais des contributions liées à des projets.
- Le FNS entend être au service d'une grande diversité de chercheurs, de thèmes, de disciplines et de types de recherche et permettre une culture scientifique ouverte et équitable. Il continue à œuvrer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie de famille ainsi qu'à la valorisation

du potentiel de groupes sous-représentés dans la recherche (notamment les femmes). Il accorde par ailleurs une attention particulière à l'égalité des chances entre les jeunes scientifiques et les chercheurs plus âgés.

- Innosuisse entend promouvoir davantage les femmes comme créatrices d'innovation. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, des offres spécifiques continueront à s'adresser à un public-cible féminin. Une participation paritaire de femmes est recherchée dans les entraînements start-up, et la diversité des équipes dans les projets d'innovation sera promue.

Le document complémentaire au message FRI 2025-2028 « [Équité dans le domaine FRI – Vue d'ensemble des mesures et des activités centrées sur l'équité](#) », propose un tour d'horizon détaillé des activités mises en place ou encouragées en premier lieu par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) ou par des institutions soutenues par le SEFRI. Le rapport explicatif relatif au message FRI 2025-2028 fait explicitement référence à ce document. Compte tenu des bases légales, des défis actuels et des principaux objectifs et mesures définis par les acteurs FRI, la présente vue d'ensemble se concentre sur trois champs d'action:

- égalité des chances entre les genres ;
- diversité, inclusion et intégration ;
- équité dans la formation d'un point de vue systémique.

En ce qui concerne le champ d'action « égalité des chances entre les genres », les principales mesures tous niveaux et domaines confondus sont les suivantes :

- éliminer les stéréotypes ;
- augmenter la représentation d'un genre dans les domaines où celui-ci est sous-représenté ;
- réduire la ségrégation horizontale en renforçant les activités d'information sur les professions, les études et les plans de carrières ;
- approfondir et développer l'égalité des chances au sein des institutions dans le domaine FRI ;
- augmenter la part des femmes occupant une fonction cadre ou une fonction dirigeante.

Le Conseil fédéral prévoit-il de poursuivre le mandat partiel confié en 2021 à swissuniversities pour l'élaboration de contributions liées à des projets visant à promouvoir l'égalité des chances ? Si oui, sous quelle forme ? Si non, pourquoi ?

L'octroi de contributions liées à des projets est du ressort de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE). L'égalité des chances fait partie des trois points forts stratégiques que le Conseil des hautes écoles souhaite traiter en priorité de manière ciblée durant la période 2025-2028, et ce, par le biais de programmes financés par des contributions liées à des projets. Les ressources prévues pour les contributions liées à des projets de la prochaine période d'encouragement sont nettement supérieures à celles de la période actuelle (5 millions de francs durant la période 2021-2024, contre probablement 20 millions durant celle de 2025-2028).

Par son mandat partiel du 25 novembre 2021 confié à swissuniversities et dans lequel elle a fixé les objectifs fondamentaux et les grands axes des programmes financés par des contributions liées à des projets, la CSHE cherche à renforcer l'égalité des chances à tous les niveaux. L'objectif est tout particulièrement de prendre des mesures pour d'augmenter la proportion de femmes professeures et chargées d'enseignement, mais aussi de femmes occupant des postes de direction et/ou des fonctions dans les instances de décision des hautes écoles (réduction de la ségrégation verticale). Afin de réduire la ségrégation horizontale, des mesures innovantes et efficaces doivent être mises en place pour augmenter de manière significative la proportion de femmes parmi la population étudiante dans les matières où elles sont fortement sous-représentées (et à l'inverse, la proportion d'hommes dans les disciplines à prédominance féminine) d'ici à la fin de 2028. Les dispositions nécessaires doivent par ailleurs être prises pour lutter contre le mobbing, le harcèlement sexuel et la discrimination dans les institutions, tant durant la formation qu'au cours de la carrière, et pour promouvoir la diversité, notamment en soutenant les parcours atypiques.

Se fondant sur ce mandat partiel, swissuniversities a dans un premier temps élaboré une esquisse de programme avec le concours de différents réseaux compétents. Après avoir examiné l'évaluation des experts, le Conseil des hautes écoles a, lors de sa séance de mai 2023, accepté que l'esquisse devienne une proposition de programme. Cette proposition détaillée, qui doit être déposée d'ici début décembre 2023, doit cependant être élaborée en tenant notamment compte de l'avis des experts, qui recommandent que les indicateurs formulés s'accompagnent d'objectifs contraignants et mesurables.

Elle devra ensuite faire l'objet d'une nouvelle évaluation par des experts externes et être de nouveau soumise au Conseil des hautes écoles. L'autorisation définitive par la CSHE est prévue en 2024.

L'intitulé du projet est « Équité: renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles ».

Objectifs généraux du programme

- Le programme a pour objectif de renforcer l'égalité entre femmes et hommes, l'égalité des chances et plus généralement l'équité à tous les niveaux des hautes écoles tout en tenant compte des champs d'action dépassant ce cadre.
- De par leur caractère fondamentalement transversal, l'égalité des chances et plus globalement l'équité font partie intégrante du développement des hautes écoles et établissent des liens avec d'autres thématiques définies comme points forts telles que le développement durable et la numérisation.
- La promotion de l'inclusion et de la diversité a pour dessein indirect de mieux exploiter le potentiel de talents et de personnel qualifié. Elle contribue ainsi à renforcer le pôle de recherche et de savoir suisse ainsi que la performance et la compétitivité de la Suisse sur le plan international.

Les sous-projets visent à encourager les changements structurels, les projets de coopération faisant l'objet de mandats de prestations et les projets de coopération dans une sélection de domaines d'intervention (contexte de la formation scolaire et *third mission*).

Quelles mesures concrètes sont prévues pour augmenter la proportion de professeures et de femmes occupant des fonctions dirigeantes dans les hautes écoles et les universités ?

La Conférence des recteurs des hautes écoles suisses, swissuniversities, a prévu les mesures suivantes dans sa planification stratégique 2025-2028 – planification dont les points forts ont été examinés, priorisés et approuvés par la CSHE lors de ses séances du 17 novembre 2022 et du 23 février 2023 :

Poursuite des efforts visant à l'établissement de postes APTT

Les femmes occupent 52 % des 213 postes de professeur-e-s assistant-e-s avec tenure track (APTT) attribués entre 2019 et 2021 dans les hautes écoles universitaires suisses ([Répartition par genre des professeur-e-s : Embauches 2019-2021](#)). « Relativement nouveau en Suisse, ce type de poste contribue à rééquilibrer la représentativité hommes-femmes à l'université. De plus, il donne aux scientifiques de talent la possibilité de développer leurs recherches de manière autonome et de faire leurs preuves plus tôt, permettant ainsi une sélection plus précoce des carrières universitaires » (extrait de la [planification stratégique](#) de swissuniversities 2025-2028).

Améliorations de l'environnement de travail et de l'encouragement de carrière

Les hautes écoles universitaires entendent structurer davantage la phase post-doctorale. Cette mesure va de pair avec une sélection précoce, des objectifs précis et une orientation de carrière personnelle. En outre, les doctorant-e-s et les post-doctorant-e-s disposent d'instruments efficaces qui les soutiennent dans leur carrière académique ou en vue d'une activité hors de la haute école : attribution de temps protégé (*protected time*), possibilités d'allègement, mesures et offres permettant de renforcer l'égalité des chances, mentorats, consultations et cours pratiques (voir à ce sujet [Positions – swissuniversities](#)).

Poursuite du [gender monitoring](#) de swissuniversities :

Les hautes écoles universitaires collectent et analysent systématiquement des données et effectuent un gender monitoring afin de trouver des solutions permettant de valoriser les carrières des femmes. À ces mesures s'ajoutent des enquêtes et des recommandations visant à garantir l'équité dans les procédures de nomination (p. ex. [recommandations](#) et Best Practices concernant l'égalité des chances lors du recrutement des professeur-e-s adoptées par la Chambre des hautes écoles universitaires, swissuniversities). Dans le cadre de ces enquêtes, la situation des couples de chercheurs qui poursuivent des carrières scientifiques est notamment étudiée. En outre, la [Checklist Diversity Mainstreaming](#), qui a été élaborée pour les projets du programme P-7 financé par des contributions liées à des projets, peut également être mise à profit par les hautes écoles dans d'autres contextes.

Hautes écoles

Depuis l'an 2000, grâce aux contributions fédérales liées à des projets, les hautes écoles ont approfondi leurs programmes et leurs mesures visant à promouvoir tous les aspects de l'égalité des chances et de la diversité. Depuis 2013, elles ont intégré des stratégies et des mesures dans leurs plans d'action pour l'égalité des chances. À cela s'ajoute la mise en place de points de contact et de mesures contre le harcèlement moral et sexuel. Les plans d'action comprennent les champs d'action suivants : ancrage des thèmes de l'égalité des chances (équité) et de la diversité au niveau institutionnel, augmentation de la proportion de femmes aux postes d'enseignement et dans les instances de direction et de décision, encouragement de la relève, création de conditions favorables pour le personnel des hautes écoles et la population étudiante ayant des obligations familiales, réduction de la ségrégation horizontale dans les disciplines d'études (surtout dans les disciplines MINT) et développement du personnel et de l'organisation. Elles poursuivront leurs efforts durant la période 2025-2028 avec les objectifs suivants :

- Soutenir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- Ancrer de manière systématique la diversité thématique et en personnel dans les activités d'enseignement et de recherche ainsi que dans les structures et l'organisation des hautes écoles.
- Mettre en œuvre des programmes de mentoring et de networking des scientifiques.
- Soutenir les initiatives visant à stimuler l'intérêt pour les disciplines MINT au sein des écoles.
- Mener des campagnes contre le harcèlement et les discriminations et créer les bases et les structures nécessaires à cet effet.
- Créer les bases d'une culture de l'inclusion, renforcer la diversité dans les hautes écoles et encourager les carrières non linéaires.
- Veiller à l'échange d'expériences et d'informations sur les bonnes pratiques et établir des lignes directrices pour garantir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.
- Mener des travaux de recherche afin de mieux cerner les obstacles à l'égalité des sexes.

Le **domaine des EPF** prévoit lui aussi explicitement d'augmenter en son sein la proportion de femmes, en particulier au niveau du corps professoral et dans les fonctions dirigeantes :

Objectifs stratégiques du Conseil fédéral pour le domaine des EPF et planification stratégique du Conseil des EPF

Outre les objectifs qui relèvent des missions fondamentales du domaine des EPF, le Conseil fédéral fixe aussi des objectifs dans les domaines des finances, de la gestion immobilière et de la politique du personnel et de prévoyance. Dans le domaine du personnel, des mesures concrètes doivent notamment être prises pour augmenter la proportion de femmes dans l'enseignement et la recherche, et plus particulièrement aux postes de direction et dans les instances de décision, pour garantir l'égalité des chances, promouvoir la diversité et faire cesser toute forme de discrimination et de harcèlement. Ces objectifs ont également été intégrés dans la [Stratégie Egalité 2030](#) du Conseil fédéral.

Dans sa planification stratégique, le Conseil des EPF a inscrit en bonne place l'objectif d'augmentation de la proportion de femmes au niveau du corps professoral et aux postes de direction : les institutions du domaine des EPF continuent de favoriser un environnement de travail, de formation et de recherche diversifié et inclusif, tout en impliquant activement différents groupes-cibles dans le processus. Elles travaillent en permanence à l'élaboration et à la diversification des mesures visant à accroître la proportion de femmes dans l'enseignement et la recherche ainsi qu'aux postes de direction, y compris au sein du corps professoral et parmi les maîtres d'enseignement et de recherche. Elles visent à améliorer l'équilibre entre les genres au sein du personnel administratif et technique également. Elles respectent l'équité durant le processus de recrutement, encouragent les carrières académiques féminines et leur promotion et offrent une culture de travail exempte de stéréotypes et de préjugés liés au genre. Les plans d'action des institutions consacrés à l'égalité des chances et l'équilibre des genres sont mis à jour régulièrement. Une stratégie sur la diversité dans le domaine des EPF pour les années 2025 à 2028 est en cours d'élaboration. Elle s'aligne sur la Stratégie des genres existante, mais intègre un concept de diversité plus large. Les institutions du domaine des EPF étendent leurs politiques respectives à d'autres dimensions de la diversité (telles que la diversité ethnique et générationnelle, l'identité de genre et l'orientation sexuelle) et promeuvent le recrutement de personnes souffrant d'un handicap physique ou mental, en luttant contre la stigmatisation et en permettant un travail sans obstacles. Elles favorisent en outre une culture du respect et privilégient les interactions sans stéréotype. Des mesures ciblées sont développées pour combattre et sanctionner toute discrimination. Les institutions du domaine des EPF évaluent régulièrement l'impact de leur culture institutionnelle sur le lieu de travail dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux. Les institutions du domaine des EPF et leurs membres sont encouragés à adopter de nouvelles formes de travail ainsi qu'à tirer parti des progrès technologiques et de la numérisation afin d'en exploiter les avantages

et de développer sans cesse leurs compétences respectives. Des formats ou des programmes d'apprentissage adéquats sont proposés à tous les niveaux dans ce but, et la formation continue est étoffée régulièrement. La sensibilisation aux risques et aux responsabilités liés à la collecte et à l'échange de données personnelles fait partie des programmes et processus de formation mis en place par les institutions. Les institutions du domaine des EPF évaluent la situation et les perspectives professionnelles de leur personnel scientifique du corps intermédiaire. Elles développent des mesures pour aider ces personnes (en particulier celles faisant un doctorat ou un postdoctorat) à accéder à des postes de direction attrayants dans le secteur universitaire, mais aussi dans l'industrie, l'administration publique et les organisations non gouvernementales.

Dans le domaine de l'**encouragement de la recherche**, il convient de mentionner les mesures suivantes :

Mesures d'encouragement du Fonds national suisse

Gender mainstreaming et Commission égalité

Le FNS poursuit ses efforts en faveur du gender mainstreaming afin d'augmenter le nombre de femmes dans la recherche. Le FNS met en œuvre les critères de DORA dans l'évaluation de la recherche afin de prendre en compte les différentes tâches entreprises par les chercheuses et les chercheurs, mais aussi de prendre en compte l'âge académique en déduisant les interruptions de carrières et de limiter les attentes en termes de mobilité internationale qui prêteritent souvent les carrières des femmes, en particulier celles qui ont des enfants. De plus, au travers de l'instrument SPIRIT, le FNS propose une manière de tenir compte de la gender awareness dans l'évaluation des projets de recherche proposés. En outre, le FNS bénéficie d'une commission pour l'égalité constituée d'experts-es dans le domaine de l'égalité de genre (voir [news sur la commission égalité](#)).

Instruments et mesures pour soutenir les carrières des femmes dans la recherche

Pour garantir un fort engagement des femmes au niveau postdoctoral, le FNS dispose d'un budget réservé au financement de femmes en début de carrière (anciennement PRIMA, le budget est maintenant intégré à SNSF Starting Grant et réservé au financement de femmes. Il est prévu pour financer des femmes en plus des personnes qui obtiennent une SNSF Starting Grant via le budget général de cet instrument). D'autres instruments concrets sont à disposition, tels que les programmes de mentorat et de coaching, les subsides égalité, les Flexibility Grants, les subsides de mobilité au sein de projets étendus à d'autres membres de la famille, la plateforme AcademiaNet pour renforcer la visibilité internationale et la mise en réseau des chercheuses (voir [instruments et mesures](#)). Enfin, le FNS offre un programme de formation au leadership à toutes les femmes ayant obtenu un financement PRIMA, Eccellenza ou Starting Grant.

Gender monitoring et allocation non biaisée des financements

Le FNS veille à garantir une allocation non biaisée des financements de projets de recherche. Dans ce but, le FNS produit un gender monitoring qui permet de contrôler de manière systématique et régulière l'attribution des financements de recherche (voir [Gender Monitoring](#)). Le FNS a en outre introduit des quotas pour les groupes d'expert-e-s et mis en place des cours de sensibilisation pour tous les évaluateurs.

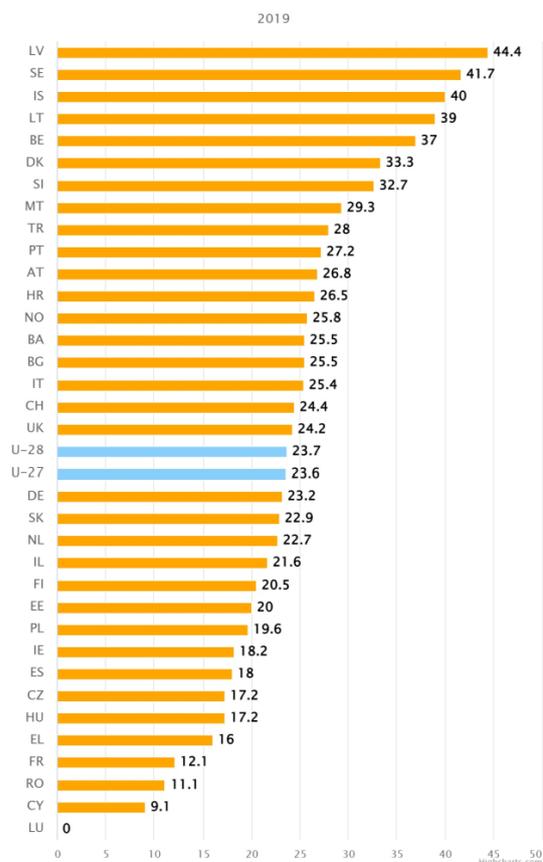
Comment la Suisse se positionne-t-elle en comparaison européenne ou internationale en ce qui concerne la proportion de femmes exerçant la charge de professeure ou une fonction dirigeante ? Quelles mesures efficaces ont été adoptées avec succès par d'autres pays pour augmenter cette proportion de femmes ?

Au niveau européen, le rapport [She Figures 2021](#) permet, par le biais de valeurs statistiques moyennes, de se faire une idée de la situation en Suisse par rapport à celles des autres pays européens. Cependant, bien que les valeurs moyennes qu'il présente constituent des indicateurs importants, il convient de noter que l'évolution des deux dimensions observées devrait idéalement être analysée selon les types de hautes écoles et les disciplines, et ce, en tenant compte de la situation de départ (voir à ce sujet le [gender monitoring](#) de la situation en Suisse).

À l'échelle de l'UE, la proportion moyenne des femmes exerçant une fonction dirigeante au sein d'une haute école s'élevait en 2019 à 23,7 %. En Suisse, elle atteignait 24,4 % et était donc supérieure à cette moyenne. En ce qui concerne la proportion des femmes exerçant la charge de professeure, la moyenne européenne s'établissait en 2018 à 26,22 % et la moyenne suisse à 24,08 % en 2019.

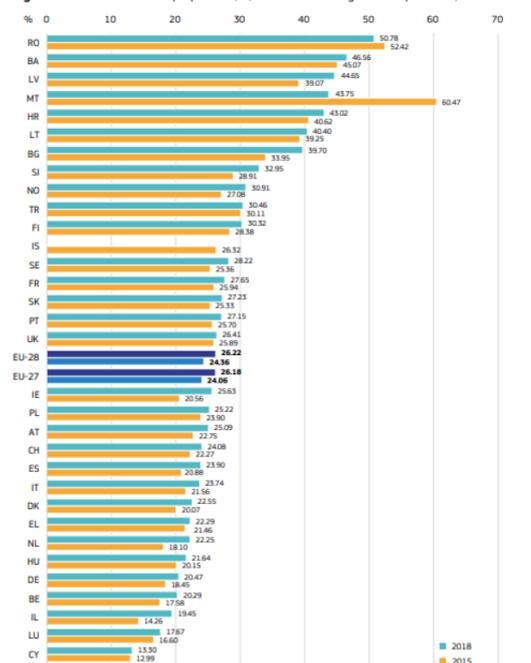
Femmes occupant une fonction dirigeante :

Proportion (%) of women among heads of institutions in the Higher Education Sector (HES)



Proportion de professeurs (postes-grade A)

Figure 6.3 Evolution of the proportion (%) of women among Grade A positions, 2015 vs. 2018



Les chiffres les plus récents concernant la Suisse affichent une poursuite de la hausse de ces proportions, ce qui est réjouissant et atteste de l'efficacité des mesures en cours : fin 2021, 26 % des postes de professeur-e-s dans les hautes écoles universitaires en Suisse étaient déjà occupés par des femmes. Ces dernières représentaient même 41 % des professeur-e-s nommé-e-s de 2019 à 2021. La proportion de femmes atteignait en outre 52 % chez les APTT (années 2019 à 2021). Autre motif de satisfaction : l'augmentation de la proportion des femmes dans ces différentes fonctions est constante depuis 2004 (env. 12 %).

Perspective internationale :

Les mesures qui fonctionnent dans d'autres contextes :

- La recherche montre qu'il est important d'agir au niveau culturel, c'est-à-dire sur le contexte organisationnel (l'histoire de l'institution, l'idéologie, les politiques) pour parvenir à augmenter le nombre de femmes parmi les professeur-e-s (voir Timmers et al. 2010). Il s'agirait notamment de former les personnes en charge du recrutement en leur proposant des formations de sensibilisation aux biais. De plus, il est important de souligner qu'il appartient à ces personnes de porter des mesures d'équité, de diversité et inclusion (EDI). Une autre approche consiste à travailler sur la notion d'excellence des scientifiques et la manière dont elles appréhendent ce concept influe sur leur évaluation des différentes candidatures. Enfin, il s'agirait de garantir l'inclusion de femmes dans les processus d'évaluation et les comités de nomination, mais aussi de faire largement connaître les politiques EDI de l'institution afin de motiver les femmes à postuler.
- Pour développer les politiques EDI, les communiquer largement et monitorer les progrès accomplis, des instruments sont largement utilisés en Europe ces dernières années : les Gender Equality Plans (GEP; voir à ce sujet l'attribution de fonds de tiers ci-dessous). Ces derniers sont maintenant obligatoires pour obtenir des financements au niveau européen. Une étude menée en Allemagne a montré que les GEP renforçaient la nomination de femmes au niveau professoral (voir Löther 2019).

- D'autres mesures peuvent être prises au niveau du recrutement, par exemple, en ouvrant les postes de manière assez large (plus les critères sont restrictifs, moins les femmes y postulent) ; en ouvrant dans un premier temps les appels à candidatures aux femmes uniquement (Eindhoven University à cette mesure a permis de recruter 48 femmes depuis le début du programme ; toutefois la Cour de justice a jugé cette mesure discriminatoire, car elle ne ciblait pas des domaines spécifiques dans lesquels les femmes étaient sous-représentées. Néanmoins, le rectorat considère qu'il s'agit là d'une réussite et examine d'autres options pour encourager les candidatures féminines) ; en clarifiant les conditions d'engagement et les critères d'évaluation ; en évaluant séparément les candidatures des femmes et des hommes ; en demandant à tous les membres des commissions d'évaluation de faire une proposition de ranking ; en demandant aux candidat-e-s de rédiger des diversity statements pour évaluer leur engagement sur ce thème et changer la culture de travail sur le moyen terme. De plus, il est important d'analyser séparément la proportion de femmes à différents niveaux (professeur-e-s assistant-e-s, professeur-e-s associé-e-s, professeur-e-s ordinaires).

Lors du choix de leurs instruments, les hautes écoles suisses s'inspirent naturellement aussi des expériences et des pratiques à l'étranger. Selon le rapport [She Figures 2021](#), la Suisse fait partie des pays qui présentent les exigences les plus élevées et les possibilités de soutien financier les plus étendues en matière d'élaboration de plans d'action. Depuis peu, ces plans constituent également un instrument de renforcement de l'égalité des chances au sein d'Horizon Europe (appelés « Gender Equality Plans », GEP). Depuis 2013, des stratégies et des mesures ont été intégrées et établies durablement dans le cadre de « plans d'action pour l'égalité des chances » spécifiques à chaque haute école. Par ailleurs, des points de contact et des mesures ont été mis en place contre le mobbing et le harcèlement sexuel. Ces plans se fondent sur les champs d'action suivants : l'ancrage institutionnel de l'égalité des chances et de la diversité, l'augmentation de la proportion des femmes dans le corps professoral et dans les organes de direction et de décision, l'encouragement de la relève, la création de conditions cadres favorables pour le personnel des hautes écoles et les étudiant-e-s ayant des obligations familiales, la réduction de la ségrégation horizontale dans différentes disciplines (surtout dans le secteur MINT) et le développement du personnel et de l'organisation.

Quelles mesures concrètes sont prévues pour augmenter la proportion de femmes parmi les étudiants dans les domaines d'études où elles sont fortement sous-représentées ?

L'encouragement de l'égalité entre femmes et hommes et donc l'augmentation de la proportion de femmes dans les domaines d'études où celles-ci sont fortement sous-représentées restera un point fort prioritaire de la Confédération et de la CSHE) pour la période 2025-2028. Cette thématique a été intégrée aux planifications pluriannuelles 2025-2028 de swissuniversities, du domaine des EPF, du FNS et d'Innosuisse. À travers leurs plans d'action, les hautes écoles prévoient de nombreuses mesures pour inciter davantage de femmes à s'engager dans les études MINT et à y rester (interaction avec les gymnases et les écoles, gestion des cursus, mentorat et coaching pendant les études, monitoring, etc.).

« Équité: renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles », programme financé par des contributions liées à des projets

Dans le cadre des contributions liées à des projets prévues par la CSHE pour la période 2025-2028, le programme « Équité: renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles » a pour objectif explicite d'élaborer des mesures innovantes et efficaces pour réduire la ségrégation horizontale et augmenter de manière significative d'ici fin 2028 la proportion de femmes parmi la population étudiante dans les domaines d'études où elles sont fortement sous-représentées. Il est également essentiel de prendre des mesures appropriées pour augmenter d'ici fin 2028 la proportion d'hommes dans les domaines d'études où les femmes sont largement majoritaires. swissuniversities déposera fin novembre 2023 sa proposition définitive concernant les mesures à prendre pour la nouvelle période. Les Académies des sciences jouent un rôle particulièrement important dans l'augmentation de la proportion de femmes dans le domaine MINT.

[Promotion MINT | académies suisses des sciences \(akademien-schweiz.ch/fr\)](#)

Dans le cadre du message FRI, les académies assument un mandat de promotion des compétences MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) auprès des enfants et des

jeunes, accordant notamment une attention particulière à la sensibilisation et à l'encouragement des filles. Celle-ci prend la forme de projets extrascolaires et multidisciplinaires, avec un accent particulier sur la numérisation. Dans le cadre de l'encouragement de la relève dans le domaine MINT assuré par les Académies suisses des sciences et soutenu par la Confédération par le biais d'un mandat spécifique, différentes approches sont poursuivies. On peut notamment citer le programme Swiss TecLadies qui a pour objectif principal de susciter l'intérêt des jeunes pour les disciplines MINT et, en particulier, d'encourager et de préparer les filles de façon ciblée à une carrière dans les filières techniques. Le Swiss TecLadies Network offre aux jeunes femmes en formation ainsi qu'aux femmes en emploi la possibilité d'échanger entre elles et de progresser dans leur carrière. Parmi les instruments de promotion, on peut encore mentionner les modèles d'identification et le mentorat.

Réseau national formation MINT 2021–2024 | FHNW (P10)

Dans le cadre des contributions liées à des projets 2017-2020, un réseau national de promotion de la formation MINT – formation initiale et continue des enseignant-e-s pour tous les types de hautes écoles dans les domaines MINT – a été mis en place. Ce réseau sera élargi dans le cadre de la poursuite du programme sur la période 2021-2024. Le programme « Continuation et extension du réseau national de promotion de la formation MINT – formation initiale et continue des enseignant-e-s pour tous les types de hautes écoles » est à nouveau soutenu par les contributions liées à des projets du SEFRI.

Approfondir les connaissances – Office fédéral de la statistique – Enquête sur la situation sociale et économique des étudiant-e-s des hautes écoles suisses avec un accent particulier sur les conditions-cadres dans les études MINT

Dans le cadre de la prochaine enquête sur la situation sociale et économique des étudiant-e-s (SSEE) de l'Office fédéral de la statistique (OFS), il a été décidé d'étudier plus en détail la ségrégation des genres dans les disciplines MINT. Les données suggèrent d'ores et déjà des difficultés pendant les études, notamment un manque de motivation significativement plus élevé chez les femmes interrogées que chez leurs homologues masculins. Pour mieux expliquer ce phénomène il faudrait cependant disposer d'autres données sur le cadre général des études, qui font aujourd'hui défaut. Un module de questions sera donc spécifiquement consacré à ces facteurs dans le cadre de l'enquête 2024. Par ailleurs, le groupe faisant habituellement l'objet de l'enquête sera spécifiquement élargi à des étudiantes des filières MINT pour que les résultats obtenus soient significatifs.

Postulat 22.3878 Rapport et stratégie sur l'augmentation de la proportion de femmes dans les professions MINT

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce postulat, le Conseil fédéral répondra notamment à la question portant sur les mesures prises pour « augmenter la proportion de femmes dans les filières d'apprentissage et les hautes écoles formant aux professions MINT ».

Pourquoi l'égalité des chances et l'égalité de fait entre femmes et hommes tardent-elles tant à s'imposer dans les hautes écoles et les universités suisses, alors qu'il s'agit d'un axe prioritaire ? Comment les instruments seront-ils adaptés pour que les objectifs définis pour l'axe prioritaire du prochain message FRI puissent être atteints plus rapidement ?

Ces vingt dernières années, la proportion de femmes dans les hautes écoles suisses a connu une évolution positive. L'augmentation de la proportion de femmes occupant des postes de professeures depuis 2004 (de 13 % en 2004 à 26 % en 2021, soit une augmentation d'environ 12 %) est constante et réjouissante (voir swissuniversities, [Répartition par genre des professeures et professeurs : embauches 2019-2021, effectifs totaux 2021](#)). Les raisons pour lesquelles ces différentes mesures prennent du temps à produire leurs effets sont diverses. Il convient de rappeler ici que les postes de professeur-e-s et les postes de direction sont généralement liés à des contrats à durée indéterminée et que les fluctuations à ce niveau dépendent souvent des départs à la retraite. À cela s'ajoute le fait que la mesure relative aux postes APTT permet certes de promouvoir davantage de femmes au niveau professoral, mais que la création de tels postes nécessite également une certaine retenue afin de ne pas réduire significativement les perspectives de carrière pour la prochaine génération. Bien qu'une attention particulière doive être portée au respect de l'égalité entre femmes et hommes, il convient de ne pas se focaliser exclusivement sur le niveau systémique et de respecter le principe d'équité, qui s'applique également au niveau individuel (et donc indépendamment de l'origine et du genre). La promotion ciblée des femmes et la prévention des discriminations à rebours requièrent toutefois un processus un peu plus long.

Si l'on considère les développements relatifs à la répartition par genre des embauches (gender monitoring), on constate qu'il reste beaucoup à faire. On peut relever comme point positif le fait que l'égalité a en moyenne été atteinte lors des nominations au cours de la dernière période évaluée, à savoir 2019-2021 (à titre de rappel pour les années 2019-2021 : fin 2021, 26 % des postes de professeur-e-s dans les hautes écoles universitaires sont occupés par des femmes. Celles-ci représentent 41 % des professeur-e-s engagé-e-s entre 2019 et 2022. La proportion atteint 52 % pour les postes APTT). Le changement de culture vers un meilleur environnement de travail, tel qu'il est envisagé dans l'approche globale prévue par le programme financé par des contributions liées à des projets « Équité : renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles », prendra également du temps.

Un autre levier est l'évaluation des performances, qui intervient dans le cadre de l'encouragement individuel. La DORA (Declaration on Research Assessment) et l'action qui lui a succédé, CoARA (Coalition for Advancing Research Assessment) – l'une comme l'autre ayant été notamment signées par swissuniversities et par le FNS – permettent d'examiner l'ensemble des produits de la recherche académique. Le FNS a introduit à l'automne 2022 un nouveau format de curriculum vitae standardisé qui reconnaît et tient compte de la visibilité et de la valeur des activités de recherche ne donnant pas lieu à des publications. Cette approche permet de faire reculer la concurrence unilatérale ainsi que la course au plus grand nombre possible de publications et de ne plus uniquement se référer aux paramètres du facteur d'impact.

Toutes ces mesures et ces engagements visent une optimisation durable des conditions cadres et s'opposent à une conception unilatérale de la performance, permettant ainsi, tout en gardant la qualité (souvent qualifiée d'« excellence ») comme critère principal de la performance scientifique, d'encourager une plus grande diversité des situations de vie et des contextes de travail. Tout cela requiert du temps.

Au rang des nouvelles mesures, on peut citer l'exigence de faire figurer l'égalité des chances et plus généralement l'équité parmi les objectifs prioritaires des stratégies respectives des institutions financées par la Confédération pour la période 2025-2028, les indicateurs désormais chiffrés pour la valeur cible de professeurs et de femmes occupant des postes de direction dans le domaine des EPF ainsi que les valeurs cibles qui seront définies avec chacune des hautes écoles dans le cadre du programme « Équité: renforcement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles » pour lutter contre la ségrégation verticale.

Quelles bases légales faudrait-il adapter, et de quelle manière pour pouvoir coupler des normes politiques d'égalité des chances avec le financement des hautes écoles et l'attribution de fonds de tiers ?

Financement des hautes écoles par les contributions de base : en ce qui concerne le financement des hautes écoles, [l'art. 51](#) de la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) devrait être adapté. La dimension de l'égalité des chances ne pourrait être intégrée ni dans la partie consacrée à l'enseignement (al. 2) ni dans celle consacrée à la recherche (al. 3). Un nouvel alinéa serait donc nécessaire. Mais comme il s'agit d'un critère qui ne permet pas d'effectuer des mesures simples, objectivables et applicables de la même manière pour tous, il ne se prête guère à être utilisé comme critère de financement. Utiliser comme critères de calcul des normes trop spécifiques pour déterminer la répartition des contributions de base au sens de la LEHE ne serait ni adapté, ni pertinent. En effet, les contributions au sens de la LEHE ne sont pas liées à des projets. De plus, seuls peuvent être envisagés comme critères de calcul dans le cadre du modèle de répartition des facteurs facilement utilisables et ayant un impact sur les coûts (par ex. nombre d'étudiant-e-s et de diplômes décernés).

Attribution de fonds de tiers : en ce qui concerne l'attribution de fonds de tiers, la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI) définit les compétences des organes d'encouragement concernés, à savoir le FNS, Innosuisse et les Académies. Selon [l'art. 6](#), al. 2 LERI, ces organes encouragent dans l'accomplissement de leurs tâches « l'égalité des chances et l'égalité de fait entre hommes et femmes ».

La question concerne les agences d'encouragement, dont fait par exemple partie le FNS. Celui-ci détermine lui-même les instruments et la forme de l'encouragement qu'il entend mettre en œuvre, en tenant compte des tâches et des compétences qui lui sont attribuées. L'évaluation de la qualité d'un projet ou d'une personne ne suppose pas d'examiner les hautes écoles elles-mêmes, mais les compétences des demandeuses et demandeurs. Se poseraient alors des questions de mise en œuvre et

de cohérence si, pour l'attribution de fonds de tiers destinés à des chercheurs et des chercheuses individuel-le-s, la réalisation des objectifs d'égalité par la haute école devenait financièrement significative.

Si la volonté est de lier l'éligibilité des hautes écoles (et les personnes en leur sein) à des normes relatives à l'égalité, il serait plus opportun d'examiner la solution de l'accréditation. Dans le cadre de projets ou de l'encouragement de personnes, le FNS et les autres organes d'encouragement ont eux-mêmes la possibilité de prendre des mesures spécifiques en matière de genre.

Remarque sur les Gender Equality Plans (GEP) et les fonds de tiers octroyés dans le cadre d'Horizon Europe : les hautes écoles disposent pratiquement toutes de plans d'action en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion. Élaborés au plus tard dans le cadre du programme P-7 financé par des contributions liées à des projets « Égalité des chances et développement des hautes écoles (2017-2020) », ces plans d'action ont été élaborés et développés en continu. Ils sont aujourd'hui entièrement financés par les fonds propres des hautes écoles. Dans la plupart des cas, ils sont explicitement spécifiés dans les documents stratégiques des hautes écoles (par ex. dans les lignes directrices ou les conventions de prestations). Les processus d'élaboration et d'approbation des rapports d'activité annuels sont révisés en continu.

Étant donné que depuis 2022, de nombreuses hautes écoles – en premier lieu des institutions actives dans la recherche internationale – orientent la manière dont ils développent leurs plans d'action non seulement en fonction des contenus qui sont pour eux prioritaires, mais aussi des directives de la Commission européenne, certains des plans d'action actuels remplissent déjà les conditions relatives aux plans d'égalité, conditions qui constituent un critère d'éligibilité au programme européen de financement de la recherche Horizon Europe. Dans certains cas (à l'UZH par exemple), les plans d'action antérieurs ou actuels ont déjà entièrement été remplacés par un « Horizon Europe Gender Equality Plan (GEP) ». Dans le cadre du programme sur l'équité et l'égalité des chances (2025-2028) financé par des contributions liées à des projets, le rôle et le développement des plans d'action seront à nouveau discutés et, le cas échéant, développés.

Dans son programme pluriannuel 2025-2028, le FNS plaide pour l'établissement de normes nationales en matière d'égalité et entend œuvrer dans ce sens. Un monitoring assorti de mesures d'incitation et de sanctions en constituerait un élément essentiel. Le FNS préconise par ailleurs de distinguer les hautes écoles qui remplissent des normes d'égalité (à l'instar de la charte Athena Swan).

Dans sa planification stratégique 2025-2028, swissuniversities rappelle que l'intégration des dimensions d'équité et d'égalité des chances dans les stratégies institutionnelles est encore récente. Il est donc important de donner à ces thèmes un ancrage structurel large et durable, de poursuivre les efforts déployés et d'évaluer les progrès effectués, ce qui intervient dans le cadre des processus périodiques d'accréditation. Dans tous les cas, l'ancrage des plans d'action ou des GEP dans les documents stratégiques des hautes écoles et, plus particulièrement, la mise en œuvre effective, le contrôle et l'amélioration constante des mesures et des processus décrits dans ces plans demeurent des éléments centraux.

Contexte international : les Gender Equality Plans (GEP) comme condition d'éligibilité à Horizon Europe

La Commission européenne a décidé de conditionner l'attribution de fonds de tiers au respect de normes relatives à l'égalité en définissant les GEP comme critère d'éligibilité à l'obtention de subventions : Au niveau européen, les exigences pour Horizon Europe sont au nombre de quatre. Tout d'abord, les institutions doivent publier sur leur site web un document qui présente des objectifs précis en termes d'égalité ainsi que les actions et mesures permettant de les atteindre (1). De plus, des ressources doivent être allouées à l'égalité des genres et des compétences en la matière développées (2). Par ailleurs, un relevé des données permettant d'évaluer les progrès accomplis ou de constater l'absence de progrès doit être mis en place (3). Enfin, il convient d'offrir des formations destinées à mieux appréhender et mieux connaître les thématiques de l'égalité (4).

Sous quelle forme pourrait-on introduire des normes contraignantes pour promouvoir de manière ciblée l'égalité des genres et l'égalité des chances et en faire des conditions préalables à l'accréditation et, par conséquent, aux financements fédéraux ?

Conformément aux conditions d'accréditation prévues par la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2015, les systèmes d'assurance de la qualité des hautes écoles doivent notamment garantir que celles-ci promeuvent dans l'accomplissement

de leurs tâches l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes (art. 30, al. 1, let. a, ch. 5 ; cf. aussi standard de qualité 2.5, annexe de l'ordonnance d'accréditation LEHE). Cette condition déploie des effets : fin 2022, dix hautes écoles, soit 20 % des institutions accréditées, étaient soumises, dans le cadre de l'accréditation institutionnelle, à des conditions relatives à l'égalité des chances et à l'égalité entre femmes et hommes, conditions devant être remplies dans un délai défini et s'accompagnant d'un contrôle de conformité par les instances d'accréditation. La durée de validité de l'accréditation étant de sept ans, les systèmes d'assurance de la qualité des hautes écoles sont appelés à être contrôlés périodiquement, ce qui contribue aussi à l'efficacité des mesures d'égalité entre hommes et femmes et d'égalité des chances et, partant, à la réalisation des objectifs en la matière.

L'accréditation institutionnelle ne consiste pas à vérifier des contenus concrets, mais à s'assurer qu'une haute école dispose d'un système d'assurance de la qualité efficace. S'agissant de l'égalité des chances, celui-ci doit garantir « la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement des tâches » et ce, aussi bien pour le personnel que les étudiant-e-s. Dans ce contexte, les objectifs et la mise en œuvre des plans d'action font déjà l'objet d'un contrôle dans les différentes hautes écoles. Le Conseil suisse d'accréditation (CSA) examine actuellement les possibilités de reformulation globale de cette procédure et les conditions de base à remplir pour y parvenir, l'intention étant de mettre au point des instruments, des objectifs, des mesures de contrôle et des indicateurs plus tangibles. À noter cependant que l'introduction de nouvelles normes élargies n'irait pas dans le sens de la visée initiale de l'accréditation – qui doivent autant que possible rester légères et être applicables à tous les types de hautes écoles. De plus, se poserait ici un problème d'ordre juridique étant donné que la politique du personnel relève de l'autonomie des hautes écoles et de leurs organes responsables, c'est-à-dire principalement des cantons.

Il est prévu que la CSHE procède à une évaluation générale de l'accréditation au début de la prochaine période FRI (2025-2028). Cette démarche permettra d'examiner de plus près le contrôle et le caractère contrôlable des conditions légales de l'accréditation.

Dans quelle mesure des études genre et la recherche sur le genre sont-elles proposées dans les hautes écoles suisses et comment ces disciplines se sont-elles développées ces dix dernières années ? (Veuillez indiquer le nombre et le nom des chaires par site universitaire)

- Le site Internet de [Gender Campus](#) retrace l'évolution des études genre. Les premiers instituts et chaires ont vu le jour au milieu des années 1990. La recherche en études genre a principalement été encouragée par des contributions fédérales dans le cadre des programmes de la Confédération/programmes CUS 2000 à 2016 (contributions liées à des projets).
- « Aujourd'hui, la quasi-totalité des hautes écoles suisses proposent des enseignements en études genre, du simple module d'introduction à des cursus spécifiques aux niveaux bachelor et master, en passant par des cours obligatoires pour tout le corps étudiant. Plusieurs écoles et programmes doctoraux ont en outre été ouverts, en français et en allemand, même si les moyens financiers n'ont pas augmenté partout de la même manière. La recherche en études genre en Suisse est aujourd'hui bien implantée, diversifiée et de haut niveau. » ([site Internet Gender Campus](#))
- Lancé le 2 juin 2023 par le Conseil fédéral, le PNR « Médecine, santé et genre », doté d'un budget de 11 millions de francs, vise à créer une base de connaissances destinée à intégrer les aspects liés au genre et au sexe dans la recherche médicale, la médecine et les soins de santé en Suisse.
- Une [liste des institutions/instituts](#) actifs dans le domaine des études genre est publiée sur le site de Gender Campus. Il en ressort que des structures correspondantes sont tout particulièrement présentes dans les hautes écoles universitaires. Ci-après quelques exemples de (grandes) structures (énumération non exhaustive) :
 - Zentrum Gender Studies, UniBas
 - Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung IZFG, UniBern
 - UZH, Asien-Orient Institut, Gender Studies
 - Centre en études genre CEG, UniL
 - Fachbereich Gender und Diversity, HSG
 - Gender Centre, Graduate Institute IHEID
 - Études genre, UniGe
- Il n'existe pas de vue d'ensemble du nombre de chaires ou de postes à temps plein, mais une recherche de personnes à partir du mot-clé « prof » dans la [base de données Doing Research](#)

- de Gender Campus livre 126 résultats, parmi lesquels 44 correspondent à des personnes travaillant explicitement dans le domaine des études genre.
- Soucieuses d'élargir les perspectives et de renforcer les bases et les connaissances nécessaires à la mise en œuvre de l'égalité entre hommes et femmes, les hautes écoles créent des postes professoraux dédiés aux questions de genre, dont voici deux exemples :
 - l'Université de Zurich a créé une chaire en médecine et genre, qui sera pourvue début 2024 au plus tard.
 - l'Université de Bâle a pourvu au 1^{er} janvier 2023 le nouveau poste professoral en recherche sur le genre et en numérisation.
 - Les offres de formation des hautes écoles sont cruciales pour que les connaissances dans le domaine des études genre soient intégrées à la formation des étudiant-e-s et des futur-e-s chercheuses et chercheurs et soient par la suite largement appliquées, également au-delà de la discipline des études genre. Il reste ici du potentiel à exploiter. Voir à ce sujet la planification stratégique 2025-2028 de swissuniversities : « [...] les hautes écoles poursuivent leurs efforts afin [d'] ancrer de manière systématique la diversité thématique et en personnel [...] dans les activités d'enseignement et de recherche [...]. » (p. 40)
 - Le programme P-7 « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles » en cours soutient le transfert de connaissances et sa mise en œuvre, par exemple en développant des cursus correspondants : [Fachdidaktik und Diversität](#) ; [intégration du sexe et du genre dans le cursus médical suisse](#) ; [Gender Health and Medicine](#) ; [Sex and Gender Integration in the Bachelor Curricula of Nursing, Physiotherapy and Occupational Therapy](#) ; [Differenzsensible Lehre – analog, hybrid, online](#)

Le SEFRI a-t-il cherché à savoir s'il existe une demande de la part des universités pour de nouvelles chaires ? Le cas échéant, quelles mesures le SEFRI pourrait-il envisager pour augmenter le nombre de chaires en collaboration avec les cantons ?

Les hautes écoles étant autonomes en matière de création et de gestion de chaires et de postes professoraux, il en va de même dans le domaine des études genre et de la recherche sur le genre. Le SEFRI n'a pas réalisé d'analyse détaillée car, en vertu de la LEHE, la Confédération n'est pas compétente en matière de création ou de chaires ou d'augmentation de leur nombre. La création de chaires relève des hautes écoles. Autrement dit, il n'existe pas de bases légales permettant de créer des chaires dans les hautes écoles. Si celles-ci en créent, la Confédération participe certes aux coûts imputables, mais dans le cadre des contributions de base selon la LEHE.

Quand swissuniversities fournira-t-elle des informations sur la recherche sur le genre dans les hautes écoles ?

Dans le cadre de sa planification stratégique 2025-2028, swissuniversities a souligné combien il était important de disposer de bases scientifiques dans divers domaines – en particulier le droit, la sociologie, l'anthropologie, la psychologie et les études genre – afin d'assurer le développement futur des plans d'action destinés à promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion et celui des autres stratégies des hautes écoles. Celles-ci entendent donc poursuivre leurs efforts durant les années 2025-2028 et examiner la possibilité de créer d'autres chaires dédiées à des thèmes relevant spécifiquement de la recherche sur le genre. L'objectif général des hautes écoles est d'ancrer de manière systématique la diversité non seulement au sein de leurs structures et organisations, mais aussi dans les activités d'enseignement et de recherche. Parmi les mesures prises par les hautes écoles, swissuniversities mentionne dans sa planification stratégique la recherche sur les freins à l'égalité, ou encore les travaux de création des bases nécessaires à la mise en place de campagnes contre le harcèlement et les discriminations.

La recherche sur le genre dans les hautes écoles est bien documentée sur la [plateforme Gender Campus](#). Celle-ci propose un aperçu des offres en matière d'études genre et recense dans sa base de données [Doing Research](#) les personnes, projets et publications en lien avec ce domaine (voir ci-dessus la réponse à la question sur les études genre dans les hautes écoles).

19.06.2023