



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR

**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**
Hautes écoles spécialisées

Programme Fédéral

Égalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées

Bases conceptuelles pour les années 2013 à 2016

Table des matières

1	Orientation thématique	4
1.1	Objectifs et indicateurs principaux d'efficacité et utilité du programme fédéral (outcome)	5
1.1.1	Diminution de la ségrégation horizontale (premier objectif)	5
1.1.2	Diminution de la ségrégation verticale (deuxième objectif)	6
1.1.3	Indicateurs principaux en matière d'efficacité	7
1.1.4	Utilité à long terme	7
1.2	Champs d'action et objectifs du programme fédéral	8
1.2.1	Champ d'action A : politique de l'égalité institutionnalisée	8
1.2.2	Champ d'action B : politique du personnel et encouragement de la relève	9
1.2.3	Champ d'action C : recrutement et encouragement des étudiant-e-s	10
1.2.4	Champ d'action D : enseignement et recherche	11
1.3	Prestations du programme fédéral	11
1.3.1	Contributions à la couverture des frais d'exploitation liés aux mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les HES	12
1.3.2	Contributions aux mesures individuelles	12
2	Organisation	13
2.1	Compétences	13
2.2	Echéances	13
2.2.1	Remise des programmes d'action	13
2.2.2	Remise des rapports	13
2.2.3	Remise des projets de recherche	13
2.2.4	Vue d'ensemble des dates pour la période 2013 à 2016	14
2.2.5	Renseignements	15

Introduction

L'égalité effective entre les femmes et les hommes est à la fois un mandat constitutionnel et un mandat légal des hautes écoles spécialisées (art. 8, al. 3, Cst.¹ ; art. 3, al. 5, let. a, LHES²). La Confédération peut soutenir des mesures prises dans ce domaine par les hautes écoles spécialisées (HES) (art. 16c^{bis} de l'ordonnance sur les hautes écoles spécialisées, OHES³), notamment des mesures visant à augmenter la part du sexe sous-représenté aux niveaux des étudiants, de la relève scientifique, des enseignant-e-s et du personnel administratif et technique, à créer des places de crèches, des emplois et des études à temps partiel ainsi qu'à encourager le développement de la compétence genre et de la recherche genre (art. 16c^{bis} OHES). Le Conseil fédéral accorde en conséquence, dans le message FRI pour les années 2013 à 2016⁴, une place importante à l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans les hautes écoles spécialisées.

L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) avait déjà élaboré des plans d'action pour l'encouragement de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les HES sur la base des messages relatifs à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI) pendant les années 2000 à 2003, 2004 à 2007 et 2008 à 2011/2012. Dans son message FRI pour les années 2013 à 2016, le Conseil fédéral considère que les programmes fédéraux précédents ont porté leurs fruits, mais qu'en raison de la trop lente évolution des mentalités, des modes d'action et des structures sociales, le potentiel de développement des femmes et des hommes est insuffisamment mis en valeur. Par exemple le choix des études ou de la profession est toujours régi par des mécanismes propres à la condition féminine ou masculine : les hommes choisissent, aujourd'hui encore, de préférence le domaine MINT⁵ tandis que les femmes se tournent majoritairement vers les domaines de la Santé et du Travail social. Les mesures en faveur de l'égalité doivent de ce fait se concentrer sur la part du sexe sous-représenté aux niveaux des étudiant-e-s, de la relève scientifique, des enseignant-e-s et du personnel administratif et technique. Les priorités accordées aux domaines MINT, Santé et Travail social n'excluent toutefois pas des mesures dans d'autres domaines d'études. Un autre champ d'action porte sur les possibilités de remédier à l'effet « plafond de verre » qui rend difficile l'ascension des femmes au sein des hiérarchies des HES. Dans la perspective des exigences futures, la période FRI couvrant les années 2013 à 2016 doit servir à l'implantation du controlling de l'égalité et du réseau pour la recherche appliquée sur le genre ainsi qu'à la poursuite du *gender mainstreaming*. Elle prévoit aussi l'extension de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes à de nouvelles dimensions sans toutefois reléguer à l'arrière-plan la dimension fondamentale du genre. Finalement, durant cette période, les HES doivent aussi renforcer leurs coopérations nationales et internationales. Pour le bien de tous, le programme fédéral sur l'égalité des chances dans les HES souhaite donner à tout un chacun la possibilité de développer ses potentiels, indépendamment de son sexe, de son âge, de sa situation sociale, de ses convictions religieuses ou de son handicap. Avec le message FRI pour les années 2013 à 2016, le Conseil fédéral demande pour le programme fédéral de l'égalité des chances des contributions à la couverture des frais d'exploitation d'un montant de 10 millions de francs au total.⁶

¹ Constitution fédérale du 18 avril 1999 de la Confédération suisse, (RS 101).

² Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur les hautes écoles spécialisées (RS 414.71).

³ Ordonnance du 11 septembre 1996 sur les hautes écoles spécialisées (RS 414.711).

⁴ Message du 22 février 2012 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013 à 2016, p. 2927, 3047 s.

⁵ MINT : Mathématiques, Informatique, Sciences naturelles et Technique. Reporté aux HES, il s'agit principalement des domaines d'études suivants : Technique et technologies de l'information (TI), Architecture, construction et planification, Chimie et sciences de la vie ainsi que Agriculture et économie forestière.

⁶ Message du 22 février 2012 relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pendant les années 2013 à 2016, p. 2930.

Ce quatrième programme fédéral sur l'égalité des chances dans les HES s'adresse aux sept HES de droit public. Les HES Kalaidos et Les Roches-Gruyère, deux HES de droit privé à but lucratif, ne reçoivent pas de subventions mais sont néanmoins invitées à prendre par elles-mêmes des mesures allant dans le sens du présent plan d'action.

Les présentes bases conceptuelles sont destinées en premier lieu aux coordinateurs de l'égalité et aux directions des HES qui sont chargés de l'élaboration et de l'approbation des plans d'actions internes et de la recherche. Elles s'adressent aussi à toute personne concernée par le domaine de l'égalité des chances dans les hautes écoles (spécialisées).

1 Orientation thématique

Sur le plan thématique, le programme fédéral⁷ se réfère principalement aux dispositions légales mentionnées en introduction et aux dispositions du message FRI 2013 à 2016, mais aussi aux développements et aux besoins futurs des HES. Par la participation de l'organe consultatif et des coordinateurs de l'égalité⁸ le développement thématique du programme fédéral profite de la longue expérience des personnes associées. Cette collaboration devrait à son tour avoir des effets positifs sur l'élaboration des plans d'action internes des HES et sur la mise en œuvre des rapports. Les objectifs principaux en matière d'efficacité fixés dans ce cadre sont l'élimination de la ségrégation horizontale et verticale, en priorité dans les domaines MINT, Santé et Travail social. Les indicateurs développés pour mesurer les objectifs sont décrits au chapitre 1.1.3.

En guise d'introduction, les principaux enseignements de la phase du programme 2008 à 2011/2012 sont à mentionner :

1. *Importance du thème « diversité »* : Ces dernières années, le thème de la diversité a pris une grande importance. Plusieurs HES étudient l'intégration et le positionnement du travail en faveur de l'égalité au sein d'une démarche plus globale de la diversité. Dans sa quatrième phase, le programme fédéral tient toujours à promouvoir en priorité l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les HES et à soutenir les activités et les projets allant dans ce sens. Il approuve l'intégration de l'égalité au sein d'une démarche plus globale de diversité, mais n'en fait pas pour autant une obligation. Si les activités et les projets relatifs à la diversité ont un lien clairement reconnaissable avec la thématique genre, ils seront cofinancés par le programme fédéral.
2. *Importance des domaines d'études MINT, Santé et Travail social* : L'évaluation de la dernière phase du programme a montré que les femmes sont encore et toujours clairement sous-représentées à tous les niveaux, en particulier dans les domaines d'études MINT, tandis que le même constat s'applique aux hommes dans les domaines d'études de la Santé et du Travail social. Dans le message FRI concernant les années 2013 à 2016, ces domaines sont par conséquent définis comme des priorités d'action spécifiques. Dans la quatrième phase du programme, l'égalité des chances, en particulier dans ces domaines d'études, doit être encouragée dans tous les champs d'action exposés ci-après. Ceci ne signifie pas pour autant que des problématiques spécifiques au genre concernant d'autres domaines d'études ne peuvent pas être encouragées dans le cadre des programmes d'action.
3. *Importance de la coopération entre les HES et avec des tiers* : L'évaluation a montré qu'un grand nombre d'HES sont confrontées aux mêmes défis dans le domaine des travaux en faveur de l'égalité (par exemple faible influence sur les processus de recrutement, difficulté à consolider les compétences genre chez les enseignant-e-s et les chercheur-e-s). Face à ces défis com-

⁷ Madame Gabriela Obexer-Ruff (coordinatrice de projet, CRUS) et Madame Yvonne Jänchen (responsable de projet, SEFRI) ont veillé à la concordance des programmes fédéraux Égalité des chances entre femmes et hommes (PFEC) dans les hautes écoles spécialisées et les universités 2013-2016.

⁸ Deux ateliers sur ce thème ont eu lieu au printemps 2012.

muns, il est étonnant que la coopération entre les HES soit si peu marquée. Les rapprochements qui ont été encouragés par le biais de projets de coopération sont relativement faibles, pris dans leur ensemble. En outre, il s'avère que pratiquement aucun réseau n'a été établi avec les universités. Les raisons de ce développement limité de la coopération n'ont pas été analysées en détail à ce jour, mais il est probable que la concurrence entre les HES et le travail que requiert la coordination ne sont pas étrangers à cette situation. Du point de vue de l'évaluation, il serait nécessaire (en particulier dans le domaine de la recherche sur le genre) de mettre en place des formes de coopération stables et durables entre les HES ainsi qu'entre les HES et les hautes écoles universitaires qui se consacrent ensemble à des thèmes importants du domaine du genre. Une attention particulière doit être portée à cet aspect dans la quatrième phase du programme. Dans le cadre de leurs programmes d'action, les HES doivent entamer une coopération avec d'autres HES, des hautes écoles universitaires et avec des tiers, autant qu'elles le peuvent et le jugent approprié.

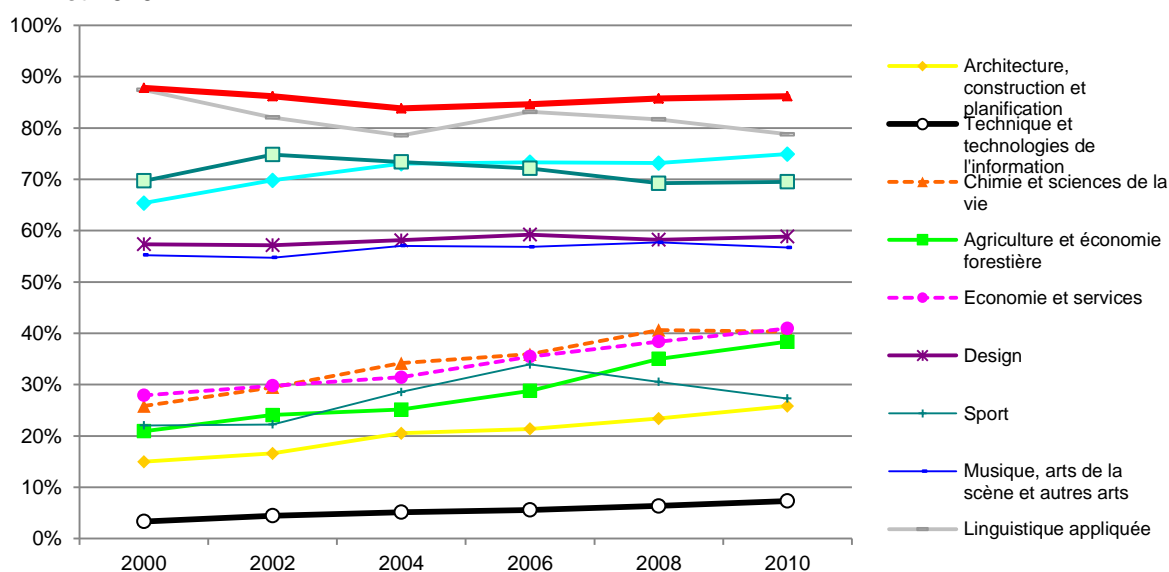
1.1 Objectifs et indicateurs principaux d'efficacité et utilité du programme fédéral (outcome)

1.1.1 Diminution de la ségrégation horizontale (premier objectif)

La ségrégation horizontale décrit les orientations des femmes et des hommes spécifiques au genre dans le choix des études et de la formation, observable de manière exemplaire dans les domaines d'études MINT, de la Santé et du Travail social.

L'évaluation de la troisième période du programme fédéral de l'égalité des chances dans les HES (2008 à 2011) met en évidence cette ségrégation entre les genres. Si la part d'étudiantes est proche de 90 % dans le domaine d'études de la Santé, elle n'atteint même pas 10 % dans la Technique et les technologies de l'information (voir graphique ci-après). Cette ségrégation marquée se retrouve non seulement au niveau des étudiant-e-s, mais aussi au niveau du personnel des hautes écoles, dans toutes les fonctions. La résolution de ces différences importantes, constatées non seulement en Suisse, est le premier des deux objectifs principaux en matière d'efficacité pour la période 2013 à 2016.

D1 : Etudiant-e-s des HES (sans les HEP), part de femmes par domaine d'études entre 2000 et 2010



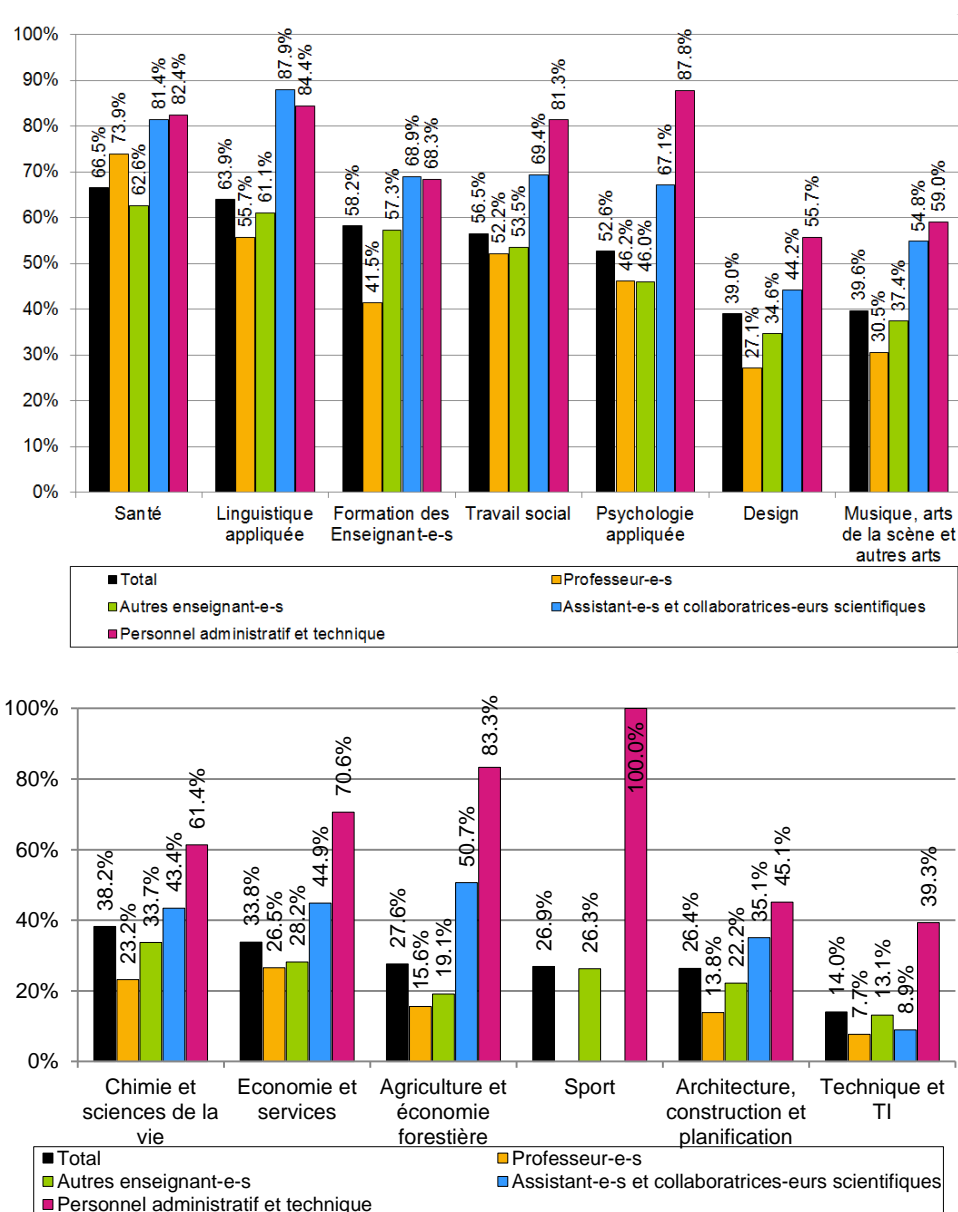
Source : Système d'information universitaire suisse (SIUS) et Office fédéral de la statistique (OFS).

1.1.2 Diminution de la ségrégation verticale (deuxième objectif)

Le deuxième objectif principal en matière d'efficacité est de parvenir à franchir ce que l'on appelle le « plafond de verre », afin que les femmes soient représentées de manière appropriée à tous les échelons hiérarchiques.

Ainsi que l'indique clairement le graphique ci-après, la ségrégation horizontale se répercute comme prévu également sur la ségrégation verticale. L'objectif des mesures d'égalité dans ce domaine est d'agir sur la part du sexe sous-représenté aux niveaux de la relève scientifique et des enseignant-e-s. Le graphique fait aussi état d'une part de femmes étonnamment élevée dans le domaine du personnel administratif et technique.

D2 : Part des femmes dans le personnel des hautes écoles par domaine d'études et par fonction en 2010



Source : Système d'information universitaire suisse (SIUS) et Office fédéral de la statistique (OFS).

1.1.3 Indicateurs principaux en matière d'efficacité

Sur la base des deux objectifs principaux en matière d'efficacité (diminution de la ségrégation horizontale et verticale), le programme fédéral définit huit indicateurs principaux en matière d'efficacité à l'aide desquels le développement dans le domaine de l'égalité des chances sera observé par-delà les années 2013 à 2016. Ils ont été développés à partir du guide de l'OFFT « Chiffres clés et indicateurs pour le controlling de l'égalité ». Dans le cadre du rapport destiné au SEFRI, les HES préparent chaque année les données relatives aux indicateurs à l'aide d'un outil de calcul et de représentation. Selon la priorité de leurs activités, elles définissent des valeurs cibles concrètes dans leurs programmes d'action en détaillant les indicateurs sélectionnés (I1 à I8).

	Dénomination	Source
Représentation femmes et hommes dans les HES	I1 : Pourcentage d'étudiantes et d'étudiants (bachelor et master) par domaine d'études => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur E2)	OFS, étudiant-e-s
	I2 : Pourcentage d'assistantes et d'assistants et de collaboratrices et de collaborateurs scientifiques par domaine d'études => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P3)	OFS, personnel
	I3 : Pourcentage d'enseignantes et d'enseignants par domaine d'études => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P3)	OFS, personnel
	I4 : Pourcentage de professeures et de professeurs par domaine d'études => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P3)	OFS, personnel
	I5 : Pourcentage de femmes et d'hommes à des niveaux de direction => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P1, 5 niveaux de gestion)	Directions, rectorats, directions de département ou de domaine d'études.
	I6 : Probabilité d'accès des femmes et des hommes aux postes de cadres => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P2)	Directions, rectorats, directions de département ou de domaine d'études, OFS personnel.
Processus de qualification et de sélection	I7 : Pourcentage de femmes et d'hommes aux niveaux de la formation et de la qualification (niveaux de la formation et de la qualification : étudiantes entrantes, étudiants entrants, diplômés bachelor, diplômés master, assistantes et assistants, collaboratrices et collaborateurs scientifiques, autres enseignantes et enseignants, professeures et professeurs [durant la même année civile]) => en référence au guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P6)	OFS étudiant-e-s, OFS personnel
	I8 : Pourcentage de femmes et d'hommes aux niveaux des procédures de candidature à des postes de professeures et de professeurs => (cf. guide de l'OFFT, controlling de l'égalité, indicateur P8)	Divisions du personnel, directions, rectorats, directions de département ou de domaine d'études.

1.1.4 Utilité à long terme

La réduction de la ségrégation horizontale et verticale dans les HES est un objectif mû non seulement par des directives légales mais aussi par des perspectives d'avenir sociales et économiques. Afin que la Suisse soit en mesure de se maintenir dans le peloton de tête des pôles économiques et

d'innovation à l'échelle internationale, elle doit assurer la relève en professionnelles et professionnels excellentement qualifiés. La pénurie de personnel qualifié et de cadres déjà constatée aujourd'hui ne fera que s'accroître à l'avenir en raison de l'évolution démographique. De plus, des pôles attractifs, proches de nos frontières, déploient des efforts importants pour attirer la relève. Pour renforcer la motivation des femmes (en particulier dans les domaines MINT) et des hommes (en particulier dans les domaines de la Santé et du Travail social) pour des formations porteuses et de les intégrer de manière durable dans la profession choisie est de toute évidence le premier investissement d'avenir. Dépasser les rôles traditionnels attribués aux femmes et aux hommes, telle est l'ambition du programme fédéral.

Le programme fédéral Égalité des chances apporte aussi sa contribution dans d'autres domaines essentiels des HES, il soutient notamment :

- l'*internationalisation* des HES en appuyant des mesures instaurant des conditions générales respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes et favorables à la famille, faisant ainsi des HES des employeurs et des institutions de formation attractifs, également dans un contexte de concurrence internationale ;
- le *développement et l'assurance de la qualité dans l'enseignement et la recherche*, en appuyant les HES dans leur gestion de la qualité ainsi que dans le respect des directives d'accréditation. En outre, le programme soutient d'autres mesures qui contribuent à agrandir le pool de spécialistes dans l'enseignement et la recherche.

1.2 Champs d'action et objectifs du programme fédéral

Pour la phase du programme portant sur les années 2013 à 2016, les quatre champs d'action proposés ainsi que leurs objectifs de prestations correspondants ont été adoptés. Les HES sont invitées une nouvelle fois à établir leurs propres programmes d'action et à les mettre en œuvre en tenant compte des priorités MINT, Santé, Travail social, réseau, recherche appliquée sur le genre, gestion de la qualité, coopération nationale et internationale et, dans la mesure du possible, des aspects liés à la diversité ainsi qu'à la conciliation de la vie familiale avec la vie professionnelle ou les études.

Les champs d'action et leurs objectifs de prestations indiqués dans la liste ci-après sont des exigences minimales et les activités mentionnées doivent être comprises comme des exemples appropriés. Pour l'élaboration des plans d'action et dans la perspective du rapport, les HES peuvent se référer à la publication de la KFH⁹ « Recommandations pour une culture de l'égalité des chances. Savoir acquis en dix ans d'application du programme fédéral Égalité des chances dans les HES » (2012). En plus des quatre champs d'action décrits ci-après, les HES peuvent, si elles le souhaitent, définir d'autres objectifs et champs d'action. Il est recommandé de poursuivre les projets d'impulsion et de coordination qui ont fait leurs preuves, même s'ils ne seront plus évalués à l'avenir par le SEFRI et par l'organe consultatif mais seulement mentionnés dans le rapport.

En revanche, les plans d'action des HES seront toujours évalués par le SEFRI et l'organe consultatif.

1.2.1 Champ d'action A : politique de l'égalité institutionnalisée

Dans le programme fédéral, le champ d'action A comprend la préparation de bases et d'instruments nécessaires au développement et à la pérennisation du mandat d'égalité dans les HES. Compte tenu de l'importance croissante de l'assurance qualité et dans la perspective de l'accréditation institutionnelle, une attention particulière doit être portée au champ d'action A3. D'une manière générale, le programme fédéral fixe les objectifs suivants :

⁹ Conférence des recteurs des hautes écoles spécialisées suisses.

Objectifs jusqu'en 2016	Exemples d'activités pour les HES
<p>A1</p> <p>Les HES disposent de structures pérennes pour la réalisation du mandat d'égalité.</p>	<p>Création d'un poste permanent, à durée indéterminée, consacré entièrement aux questions de l'égalité.</p> <p>Commission de l'égalité.</p>
<p>A2</p> <p>Le travail en faveur de l'égalité se déroule selon une politique et une stratégie de l'égalité qui appliquent le principe <i>top-down</i>.</p>	<p>Elaboration d'une politique du genre.</p>
<p>A3</p> <p>Les HES ont intégré des critères significatifs pour l'égalité dans la gestion de la qualité.</p>	<p>Intégration des aspects de l'égalité dans des processus et des instruments de gestion de la qualité, dans des banques de données, des instruments de collecte de données, des rapports et dans l'accréditation.</p>
<p>A4</p> <p>L'égalité des chances entre les femmes et les hommes et son encouragement dans les HES sont vérifiés régulièrement à l'aide d'objectifs et d'indicateurs. Les HES disposent d'un jeu d'indicateurs pour le monitoring national de l'égalité (comparaison entre les HES). Les responsabilités dans le domaine du monitoring de l'égalité sont clairement définies.</p>	<p>Développement et introduction par étapes d'un <i>controlling</i> autonome de l'égalité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - détermination d'indicateurs spécifiques (quantitatifs et qualitatifs) et de valeurs cibles pour les HES ; - détermination d'un jeu d'indicateurs permettant des comparaisons entre les HES. <p>Intégration d'indicateurs et d'objectifs de l'égalité dans les processus de planification et de pilotage existants des HES.</p> <p>Echange régulier entre les différents niveaux de direction et les délégué-e-s à l'égalité au sujet des objectifs et des activités.</p>

1.2.2 Champ d'action B : politique du personnel et encouragement de la relève

Dans le programme fédéral, le champ d'action B comprend l'encouragement d'un recrutement et d'un développement du personnel prenant en compte les questions de genre, l'élaboration de conditions d'engagement et de travail prenant en compte les questions de genre pour le personnel des HES ainsi qu'un encouragement de la relève qui respecte l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'enseignement et la recherche. Le programme fédéral tient non seulement à agir contre ce que l'on appelle le « plafond de verre », mais aussi à prendre en compte les aspects globaux du système FRI pendant les années 2013 à 2016 et à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en particulier dans les domaines MINT, de la Santé et du Travail social. Dans la perspective de l'accréditation institutionnelle, les mesures favorables à la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle/des études sont porteuses d'avenir et contribuent aussi à donner des HES suisses une image d'employeur attractif sur la scène internationale. D'une manière générale, le programme fédéral fixe les objectifs suivants :

Objectifs jusqu'en 2016	Exemples d'activités pour les HES
<p>B1</p> <p>Les conditions générales et la procédure de sélection et de nomination du corps intermédiaire des HES, du corps enseignant et des cadres assurent l'égalité des chances et tiennent compte d'aspects significatifs pour l'égalité.</p>	<p>Elaboration d'un « code de conduite ».</p> <p>Directives de recrutement qui intègrent des expertises en matière d'égalité dans le processus de recrutement.</p>
<p>B2</p> <p>Les HES ont adopté des conditions d'engagement et de travail respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la famille.</p>	<p>Obtention de la mention « vie professionnelle ET vie familiale ».</p> <p>Soutien pour la garde des enfants.</p> <p>Modèles d'horaires de travail flexibles.</p> <p>Mesures en faveur de l'égalité de salaire.</p>
<p>B3</p> <p>Les HES pratiquent un encouragement ciblé de la relève dans l'enseignement et la recherche (en particulier les femmes dans la recherche).</p>	<p>Programmes de mentorat, orientation professionnelle et de carrière, offres de rencontre permettant de nouer des liens et de s'intégrer dans des réseaux.</p>

1.2.3 Champ d'action C : recrutement et encouragement des étudiant-e-s

Le champ d'action C comprend le recrutement et l'encouragement des étudiant-e-s. Les activités devraient se concentrer en priorité sur les domaines d'études MINT, Santé et Travail social qui, comme mentionné en introduction, sont des domaines où la proportion de femmes et d'hommes est particulièrement inégale et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée particulièrement prononcée selon le message FRI. Quelques HES organisent avec succès des journées de motivation et de découverte pour les jeunes femmes dans le domaine MINT et pour les jeunes hommes dans les domaines de la Santé et du Travail social. L'harmonisation de ces activités, renforcerait la communication et la coopération entre les HES. Dans l'ensemble, les mesures de ce champ d'action permettent aux HES de se profiler comme des pépinières de talents. D'une manière générale, le programme fédéral fixe les objectifs suivants :

Objectifs jusqu'en 2016	Exemples d'activités pour les HES
<p>C1</p> <p>Les HES procèdent à un recrutement ciblé du sexe sous-représenté dans des filières d'études sans représentation équitable des sexes.</p>	<p>Journées de motivation et de découverte.</p> <p>Collaboration au moyen de la plate-forme edu-camint.ch.</p> <p>Collaboration avec les écoles et les services d'orientation professionnelle.</p>
<p>C2</p> <p>Les HES ont mis en place des conditions d'études respectueuses de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la famille.</p>	<p>Mesures concernant l'accès aux études,</p> <p>l'organisation et le déroulement des études ainsi que l'encouragement, l'accompagnement et le conseil des étudiant-e-s.</p> <p>Offres de conseil.</p>

1.2.4 Champ d'action D : enseignement et recherche

A travers les champs d'action A à C présentés jusqu'ici, le programme fédéral souhaite d'abord encourager l'égalité des chances par le développement de l'organisation. Toutefois, la création de conditions favorables à une égalité des chances effective devrait concerner l'ensemble du mandat de prestations des HES, donc aussi l'enseignement et la recherche. Le programme fédéral est favorable à des projets de recherche très prometteurs comme les projets issus de domaines d'études qui ont intégré l'aspect du genre dans la problématique et la méthodologie.

Pour continuer dans la ligne tracée par le message FRI pour les années 2013 à 2016, il semble nécessaire de développer et d'implanter un réseau englobant l'ensemble des hautes écoles spécialisées pour la recherche appliquée sur le genre. Les deux objectifs principaux de la création d'un réseau sont, premièrement, d'élaborer une présentation unifiée vis-à-vis de l'extérieur et, deuxièmement, de renforcer la coopération entre les HES dans le domaine de l'égalité des chances. Pour la mise en œuvre, il est impérieux d'utiliser la plate-forme Internet gendercampus.ch déjà exploitée par les hautes écoles spécialisées et les universités, à laquelle le centre de coordination national est rattaché. Sur cette plate-forme sont référencées toutes les personnes et activités réparties dans les sept HES dans le domaine de l'égalité des chances. De plus, un espace de partage permet de renforcer la coopération entre les HES dans le domaine de l'égalité des chances. Les HES sont appelées à annoncer leurs activités (recherches, publications, journées découverte et autres événements d'affaires, mises au concours, etc.) au gendercampus.ch qui se chargera de préparer ces informations et de les mettre en ligne. Les mesures d'incitation financières proposées par le SEFRI soutiennent la création de ce réseau national. D'une manière générale, le programme fédéral fixe les objectifs suivants :

Objectifs jusqu'en 2016	Exemples d'activités pour les HES
D1 La formation et la formation continue se caractérisent par un enseignement respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes (offre de formation, contenu et cadre de l'enseignement, didactique et environnement)	Formations continues internes / offres de conseil pour les enseignant-e-s. Thématique du genre dans le matériel pédagogique et les programmes d'enseignement. Conception de nouvelles filières d'études sensibles aux questions de genre.
D2 Les HES encouragent le savoir et les compétences dans les activités de recherche appliquée sur le genre. Les résultats sont traités et introduits à tous les niveaux des HES.	Participation à un réseau de compétences soutenu par le SEFRI et les HES (collaboration avec gendercampus.ch , coopération avec des tiers). Organisation de rencontres. Mesures de diffusion.

1.3 Prestations du programme fédéral

Pour la mise en œuvre des objectifs de prestations et d'efficacité décrits, le programme fédéral Égalité des chances s'appuie de nouveau sur une ligne de crédit de 10 millions de francs demandée par le Conseil fédéral. Ce crédit se répartit comme suit : le SEFRI attribue aux sept HES de droit public en tout 6,5 millions de francs pour leurs frais d'exploitation et 2,6 millions de francs pour des mesures individuelles.

1.3.1 Contributions à la couverture des frais d'exploitation liés aux mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les HES

Le SEFRI octroie une subvention d'un montant total de 6,5 millions de francs aux sept HES de droit public pour leurs frais d'exploitation résultant de l'implantation et du développement des activités en faveur de l'égalité définies dans les plans d'action (PA). La part du SEFRI au budget global s'élève au maximum à 50 % ; les HES devant fournir des prestations propres d'au moins 50 %. La somme octroyée aux HES est composée pour moitié d'un montant fixe et pour moitié d'une subvention définie en fonction du nombre d'étudiant-e-s inscrits dans les cursus bachelor et master (état au 15 octobre 2011). Par rapport aux périodes d'encouragement précédentes, la contribution à la couverture des frais d'exploitation a été augmentée de 500'000 francs pour atteindre 6,5 millions de francs, du fait que les projets d'impulsion et de coopération ne sont plus considérés comme des mesures individuelles. Ils sont dorénavant intégrés dans les programmes d'action des HES et indiqués dans les rapports.

Les plans d'action¹⁰ des HES reposent sur les objectifs présentés plus haut et sur leur mise en œuvre par champ d'action. Ils servent de base à la conclusion des conventions de prestations entre le SEFRI et les sept HES de droit public. La participation annuelle à la couverture des frais d'exploitation dépend du rapport établi sur la base de ces conventions¹¹. Une planification suivie devrait offrir davantage de flexibilité et d'efficacité pour atteindre les objectifs principaux en matière d'efficacité qu'une planification quadriennale rigide. Il va de soi que les programmes d'action doivent être conçus avec toute la rigueur requise, mais ils peuvent comporter une certaine flexibilité. Il est d'usage que les subventions qui n'ont pas été utilisées doivent être remboursées au SEFRI. En sa qualité de comité d'experts, l'organe consultatif soutient le SEFRI dans la vérification du respect et de la mise en œuvre des objectifs du programme (évaluation PA) ainsi que de la conformité de l'utilisation des sommes allouées au programme fédéral Égalité des chances pour les années 2013 à 2016 (rapport HES).

1.3.2 Contributions aux mesures individuelles

Les projets de la recherche appliquée sur le genre font toujours partie des mesures individuelles, mais dorénavant celles-ci incluent la certification « UND », tandis que les projets d'impulsion et de coopération n'en font plus partie. Dans la quatrième période, le programme fédéral a prévu un montant de 2,3 millions de francs pour soutenir des projets de recherche qui génèrent des résultats spécifiques au genre, pouvant être ensuite mis en œuvre par les HES dans des mesures appropriées, par exemple des mesures d'encouragement du sexe sous-représenté, d'encouragement de la relève, etc. Les HES peuvent déposer des projets concernant tous les thèmes en lien avec les questions de genre, mais l'encouragement porte en priorité sur des projets de recherche menés dans les domaines thématiques MINT, Travail social, Santé et Diversité. Des projets de recherche émanant de domaines d'études qui ont intégré l'aspect du genre dans leur questionnement et leur méthodologie peuvent aussi être retenus.

Pour les HES intéressées, un poste a été inscrit au budget pour la certification « UND », afin de couvrir les coûts du bureau spécialisé « UND ».

Les coûts du centre de coordination national rattaché au gendercampus.ch n'ont pas été comptabilisés sous la rubrique des mesures individuelles, afin de ne pas restreindre les moyens mis à disposition pour la recherche.

¹⁰ Le principe de la planification suivie s'applique pour pouvoir adapter les mesures aux objectifs du programme.

¹¹ Ce principe ne s'applique pas au versement de la contribution à la couverture des frais d'exploitation pour l'année 2013.

2 Organisation

2.1 Compétences

Pendant la nouvelle législature, la direction du programme reste confiée au SEFRI qui est toujours secondé et soutenu dans ses décisions par l'organe consultatif. Le SEFRI et l'organe consultatif évaluent ensemble en particulier les plans d'action, les rapports (rapport annuel et rapport final) ainsi que les projets de recherche et prennent les décisions conjointement. Ayant fait ses preuves, le principe des quatre séances est maintenu. Les dates sont indiquées au chapitre 2.2.4 pour la période 2013 à 2016. En cas de questions, l'interlocuteur est le SEFRI.

Les HES adressent leurs demandes en priorité aux coordinatrices de l'égalité qui sont aussi mandatées par les directions des HES pour l'examen et l'approbation des projets de recherche avant que ces derniers soient envoyés au SEFRI. Les coordinatrices de l'égalité et la responsable du programme au SEFRI sont compétentes pour clarifier les demandes et les processus concernant la recherche.

2.2 Echéances

2.2.1 Remise des programmes d'action

Le délai de remise des programmes d'action des HES est fixé au 7 décembre 2012. Les programmes d'action des HES pour la période 2013 à 2016 seront évalués à la séance du 13 février 2013 par le SEFRI et l'organe consultatif. Les HES reçoivent tous les documents pour le dépôt des programmes d'action, des rapports et des projets par courrier électronique. Elles peuvent aussi télécharger ces documents sur le site Internet du SEFRI, rubrique égalité des chances.¹²

2.2.2 Remise des rapports

Les HES remettent au SEFRI le rapport annuel qui se compose des trois parties suivantes :

1. le rapport financier
2. le rapport qualitatif
3. la feuille d'information sur les indicateurs principaux d'efficacité

Ensuite, les HES remettent le rapport final à la fin de la période quadriennale.

Les HES reçoivent les modèles de documents pour l'établissement des rapports par courrier électronique et peuvent aussi les télécharger sur le site Internet du SEFRI.

La vue d'ensemble des délais de remise se trouve au chapitre 2.2.4

2.2.3 Remise des projets de recherche

Les projets de recherche continueront d'être évalués quatre fois par an par le SEFRI et l'organe consultatif. Ayant fait ses preuves, les modèles des documents pour le dépôt des projets sont conservés sous cette forme. La participation du SEFRI aux coûts totaux d'un projet reste plafonnée à 40 %. La coopération nationale et internationale des HES est à nouveau encouragée à travers de partenariats, étant entendu que la participation des partenaires peut prendre d'autres dimensions que celle strictement financière.

¹² <http://www.bbt.admin.ch/themen/hochschulen/00218/index.html?lang=fr/>

Les recherches souhaitées devraient comporter des questions et des mesures innovantes qui contribuent à une meilleure mise en œuvre de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans les HES. Les demandes concernant les thèmes MINT pour les femmes et les thèmes relatifs à la Santé et au Travail social pour les hommes seront traitées en priorité. Si la perspective du genre est intégrée, des demandes concernant le thème de la diversité peuvent aussi être déposées. Pour l'encouragement de la recherche appliquée sur le genre dans les HES, il est aussi loisible de déposer des projets proposant des questionnements plus larges sur le domaine du genre. Dans tous les domaines d'études, les recherches menées prenant en compte la perspective du genre, présentent un réel intérêt. Désormais, les projets d'impulsion et de coopération relèvent des HES et ne sont plus soumis à l'évaluation préalable par le SEFRI et l'organe consultatif.

2.2.4 Vue d'ensemble des dates pour la période 2013 à 2016

Séances de l'organe consultatif en 2013

	Dates	Délais de remise
N° 54	13 février 2013	11 janvier 2013
N° 55	22 mai 2013	19 avril 2013
N° 56	28 août 2013	26 juillet 2013
N° 57	6 novembre 2013	4 octobre 2013

Délai de remise du rapport 2012 : 29 mars 2013 (évaluation : 22 mai 2013).

Délai de remise des plans d'action pour les années 2013 à 2016 : 7 décembre 2012 (évaluation : 13 février 2013).

Séances de l'organe consultatif en 2014

	Dates	Délais de remise
N° 58	12 février 2014	10 janvier 2014
N° 59	21 mai 2014	18 avril 2014
N° 60	27 août 2014	25 juillet 2014
N° 61	5 novembre 2014	3 octobre 2014

Délai de remise du rapport 2013 : 28 mars 2014 (évaluation : 21 mai 2014).

Séances de l'organe consultatif en 2015

	Dates	Délais de remise
N° 62	11 février 2015	9 janvier 2015
N° 63	20 mai 2015	17 avril 2015
N° 64	26 août 2015	24 juillet 2015
N° 65	4 novembre 2015	2 octobre 2015

Délai de remise du rapport 2014 : 27 mars 2015 (évaluation : 20 mai 2015).

Séances de l'organe consultatif en 2016

	Dates	Délais de remise
N° 66	10 février 2016	8 janvier 2016
N° 67	18 mai 2016	15 avril 2016
N° 68	31 août 2016	29 juillet 2016
N° 69	9 novembre 2016	7 octobre 2016

Délai de remise du rapport 2015 : 1^{er} avril 2016 (évaluation : 18 mai 2016)

Séances de l'organe consultatif en 2017

	Dates	Délais de remise
N° 70	8 février 2017	6 janvier 2017
N° 71	24 mai 2017	21 avril 2017
N°		
N°		

Délai de remise du rapport pour les années 2013 à 2016 : 31 mars 2017 (évaluation : 24 mai 2017).

2.2.5 Renseignements

Pour toute question ou prise de contact avec la direction du programme du SEFRI, vous êtes priés de contacter la responsable du projet :

Yvonne Jänchen

Tél. : 031 322 29 28

Courriel : yvonne.jaenchen@sbfi.admin.ch

Le SEFRI affiche l'état du programme actualisé en continu sur son site Internet, lequel comporte aussi des informations relatives au message FRI pendant les années 2013 à 2016, à l'organe consultatif, aux déroulements et aux formulaires.