



## COMPAS 2022-2026

D'une politique pour l'égalité à une politique  
pour l'égalité, la diversité et l'inclusion

Plan élaboré pour le Décanat par la Professeure Eva Green

Vice-doyenne relève scientifique & égalité

et Dre Laure Kaeser

Chargée de mission, Faculté des SSP

Juin 2022

## Abréviations

BEC	Bureau de l'Égalité des chances
CEG	Centre en études genre
CI	Corps intermédiaire
CP	Corps professoral
CSE	Centre de Soutien à l'Enseignement
CEDI	Commission Égalité, Diversité et Inclusion
DEDI	Décanat – Directions d'institut
EDI	Égalité – Diversité – Inclusion
EPFL	École polytechnique fédérale de Lausanne
F/H	Femmes / Hommes
HUB	HUB Entrepreneuriat et Innovation
ISSUL	Institut des sciences du sport
LGBTIQ+	Personnes lesbiennes, gays, bissexuelles, trans, intersexes, queer, en questionnement, et toutes les personnes non comprises dans l'acronyme et subissant des discriminations en raison de leur sexe, de leur orientation affective et/ou sexuelle, de leur identité et/ou expression de genre.
MA	Maître-assistant·e·s
MER	Maître d'enseignement et de recherche
MOOC	Massive Online Open Course
PAS	Professeur·e associé·e
PAST PTC	Professeur·e assistant·e en pré-tularisation conditionnelle
PAT	Personnel administratif et technique
PDD	Plan de développement de la Faculté SSP
PlaGe	Plateforme en études genre
PO	Professeur·e ordinaire
PROWD	PROfessional Women with Doctorates
RH	Ressources humaines
RI	Relations internationales
SNSF	Swiss National Science Foundation
SSP	Sciences sociales et politiques
UNIL	Université de Lausanne
UNISIS	Système d'information et statistiques de l'Université de Lausanne

## Préambule

Depuis plusieurs années, la Faculté des sciences sociales et politiques (SSP) mène une politique de l'égalité entre femmes\* et hommes\*<sup>1</sup> sous l'impulsion du Programme fédéral Egalité des chances et du Bureau de l'égalité de l'UNIL. Au 1er août 2019, la Directive 0.2 de la Direction a étendu le champ d'action du Bureau de l'égalité et de la Commission consultative de l'égalité. Celui-ci ne se limite plus à l'égalité entre femmes et hommes, mais intègre désormais la lutte contre toutes formes d'inégalité et de discrimination, qu'elle soit en raison de l'âge, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale, nationale ou ethnique, ou du fait de vivre en situation de handicap, par exemple.

Ce document présente les axes stratégiques du Plan d'action de la politique pour l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI) SSP pour les années 2022 à 2026. Il s'inscrit dans la continuité du [Plan d'action égalité COMPAS 2017-2020](#) tout en s'étendant aux enjeux de diversité et d'inclusion. Il vise également à renforcer et à développer les mesures prioritaires de la Faculté et qui sont énoncées dans son auto-évaluation et dans le [bilan du Plan d'action Egalité COMPAS 2017-2020](#). Ces mesures prioritaires coïncident également avec certains axes du Plan de relève de la Faculté.

L'élargissement des objectifs de promotion de l'égalité ne sera pas fait au détriment des femmes et des enjeux de genre. Ainsi, l'égalité entre femmes et hommes reste une préoccupation majeure du Plan d'intention de l'Unil 2022-2026 et du Plan d'action pour l'Egalité, la Diversité et l'Inclusion à l'UNIL 2022-2026.<sup>2</sup> Il s'agit maintenant d'étendre ces préoccupations à l'inclusion d'autres groupes sociaux défavorisés et à la promotion de la diversité. La politique facultaire EDI se base dorénavant sur une approche intersectionnelle des inégalités et des discriminations afin de ne pas délaissier un thème (comme l'égalité entre femmes et hommes) au profit d'un autre (la lutte contre le racisme, par exemple). Le Décanat, par le biais du Dicastère Relève académique et Égalité, suivra activement la mise en œuvre de ce plan.

À cet égard, il paraît utile de rappeler l'investissement des membres de la Faculté dans le développement de la politique EDI de l'UNIL : Prof. Nicky Le Feuvre, doyenne de la Faculté, et Prof. Eva Green, vice-doyenne en charge de la Relève et de l'Egalité ont participé au groupe de travail qui est à l'origine du volet EDI du plan d'intention de la Direction de l'UNIL. En outre, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, Prof. Eva Green préside la [Commission Égalité, Diversité et Inclusion](#) (anciennement la Commission de l'Egalité) et est membre de la Commission de la Relève scientifique. Le Décanat SSP bénéficie d'un poste de Chargée de mission Égalité et Relève actuellement à 30%, dont environ 20% sont consacrés à l'égalité et 10% à la relève scientifique. Toutefois, le champ des mesures s'étendant désormais aux questions de diversité et d'inclusion, l'objectif est d'augmenter le taux d'activité de ce poste.

---

<sup>1</sup> Femme\* signifie toute personne qui se reconnaît en tant que femme, et homme\*, toute personne qui se reconnaît en tant qu'homme.

<sup>2</sup> Plan en cours de validation.

## 5 axes

Les 5 axes stratégiques du plan COMPAS 2022-2026 sont présentés ci-après en distinguant ce qui sera mené dans la continuité du plan COMPAS 2017-2020 de ce qui a été développé dans une perspective élargie à la diversité et à l'inclusion. Précisons que l'ordre de présentation des axes ne correspond pas à un quelconque ordre de priorité dans la mise en œuvre.

### **C**omprendre

*Cible : F/H + Diversité/Inclusion*

Reconnaître et mobiliser les compétences des membres de la Faculté pour comprendre les mécanismes à l'origine des inégalités de genre (COMPAS 2017-2020), mais également de toutes les formes de discriminations, qu'elles soient en raison de l'âge, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle, de l'origine sociale, nationale ou ethnique ou du fait de vivre en situation de handicap, par exemple. La Faculté a des compétences en matière de compréhension et d'analyse des mécanismes à l'origine des discriminations. Le développement d'une politique EDI permet de visibiliser et de valoriser cette expertise.

### **O**bserver et **M**onitorer

*Cible : F/H + Diversité/Inclusion si données*

Mener une veille statistique sur les questions EDI et sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de la Faculté à l'aide d'indicateurs empiriques pertinents, et suivre leur évolution au fil du temps (COMPAS 2017-2020). Participer, par ailleurs, aux études de la Direction qui visent à mieux connaître les situations d'inégalités et de discriminations du personnel et du corps étudiantin, quelles qu'en soient leurs natures. Dans la limite des données à disposition, il s'agit également de monitorer ces situations en définissant des objectifs et un calendrier précis de réalisation et d'évaluer régulièrement les progrès dans le cadre des procédures "qualité" habituelles de la Faculté (auto-évaluation et suivis annuels).

### **P**romouvoir

*Cible : F/H (+ Diversité / Inclusion)*

Encourager les ambitions professionnelles et soutenir les aspirations de carrière des femmes, tant dans les métiers scientifiques que dans les fonctions administratives et techniques (COMPAS 2017-2020) et, plus largement, clarifier les perspectives et accompagner les carrières de tous les corps de la Faculté (membres du CI, corps professoral, PAT).

### **A**ménager

*Cible : F/H + Diversité/Inclusion*

Assurer les conditions de travail propices à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion, notamment par une attention à la parentalité (COMPAS 2017-2020) et aux autres responsabilités de *care* des membres de la Faculté.

### **S**ensibiliser

*Cible : F/H + Diversité/Inclusion*

Renforcer une culture partagée de l'égalité (COMPAS 2017-2020), de la diversité et de l'inclusion, par la formation et la communication auprès de tous les membres de la Faculté (COMPAS 2017-2020) en commençant par un engagement fort du Décanat SSP et des Directions d'institut.

## 4 objectifs prioritaires

Chacun des 5 axes se déclinent en objectifs et mesures qui sont présentés dans la suite du document. Au total, 15 objectifs ont été définis. Les quatre objectifs suivants seront visés en priorité.

**1** Visibiliser et valoriser la recherche et l'enseignement sur les thèmes EDI

**2** Soutenir les carrières féminines scientifiques et académiques

**3** Clarifier les perspectives et accompagner les carrières des membres de la Faculté

**4** Sensibiliser le personnel aux enjeux et politiques EDI

### Donner un cap EDI à la Faculté

Impulsé par le Dicastère Relève et Égalité et nourri par les apports de plusieurs instances<sup>3</sup>, ce Plan ambitieux donne un cap à la Faculté des SSP. Il permet d'outiller ses membres pour penser des mesures qui alimenteront une culture et des pratiques EDI en son sein. Il soutient ses membres dans l'exercice de leurs responsabilités individuelles et collectives, afin qu'elles et ils puissent incarner l'égalité, la diversité et l'inclusion au quotidien. Toute initiative ou action du personnel et du corps étudiant qui s'inscrit dans un ou plusieurs de ses axes est vivement encouragée.

---

<sup>3</sup> Décanat, DEDI, Dicastère Égalité, diversité et carrières de la Direction, BEC, Groupe de consultation SSP composé de membres du Corps professoral, intermédiaire, étudiantin et PAT.

## Synthèse et \* priorités

	Axe 1	COMPRENDRE les mécanismes à l'origine des inégalités	F/H + DI
*	Objectif 1.1	Visibiliser et valoriser la recherche et l'enseignement sur des questions EDI	
	Objectif 1.2	Soutenir l'enseignement et les recherches EDI permettant de saisir les mécanismes à l'origine des inégalités	
	Axe 2	OBSERVER la situation EDI au sein de la Faculté et MONITORER l'évolution dans le temps	F/H + DI si données
	Objectif 2.1	Analyser les procédures facultaires sous l'angle du genre, de la diversité et de l'inclusion	
	Objectif 2.2	Analyser le climat de travail et d'étude et le bien-être des membres de la faculté (personnel et corps étudiantin) en lien avec les questions EDI	
	Objectif 2.3	Éclairer les mécanismes de différenciation des parcours sexués et des groupes sociaux défavorisés, afin de définir les mesures égalité les plus pertinentes et évaluer leur efficacité	
	Axe 3	PROMOUVOIR les carrières académiques, en particulier les carrières féminines et les carrières du PAT	F/H (+D/I)
*	Objectif 3.1	Soutenir les carrières féminines, scientifiques et académiques	
*	Objectif 3.2	Clarifier les perspectives et accompagner les carrières des membres de la Faculté	
	Objectif 3.3	Promouvoir les carrières des femmes cadres et du PAT	
	Objectif 3.4	Entamer une réflexion sur la diversification des profils académiques en termes d'origine sociale, raciale etc.	
	Axe 4	AMÉNAGER les conditions de travail propices à l'égalité, la diversité et l'inclusion	F/H + DI
	Objectif 4.1	Aménager les horaires de travail en fonction de la parentalité	
	Objectif 4.2	Améliorer la diffusion des informations égalité et parentalité au sein de la Faculté	
	Objectif 4.3	Accompagner la parentalité avant et au retour de congés maternité, d'allaitement, d'adoption ou parental	
	Axe 5	SENSIBILISER tous les membres de la Faculté à une culture partagée de l'EDI	F/H + DI
*	Objectif 5.1	Former le personnel aux politiques EDI	
	Objectif 5.2	Promouvoir les principes EDI auprès des membres de la Faculté	
	Objectif 5.3	Développer une politique d'inclusion en direction du personnel et des étudiant-e-s en situation de handicap	
	Objectif 5.4	Promouvoir une communication facultaire inclusive	