

Les universités unies pour favoriser l'égalité

Formation, prévention, actions concrètes sont mises en œuvre dans les universités de Genève et de Lausanne pour que l'inclusion soit une réalité.



Depuis 2013, la Confédération pousse les instituts de formation à établir des plans d'action dans le domaine de l'égalité grâce à des soutiens financiers ^[1]. Tout doit être fait pour lutter contre les discriminations qui peuvent toucher les personnes qui travaillent ou étudient dans une université suisse.

L'Université de Lausanne (UNIL) vient de dévoiler son nouveau plan d'action 2022-2026. « Nous travaillons sur ces questions d'égalité entre les hommes et les femmes depuis les années 2000 déjà, mais aujourd'hui les mesures que nous déployons concernent aussi d'autres problématiques plus larges, explique Carine Carvalho, cheffe du bureau de l'égalité de l'UNIL. À titre de comparaison, notre précédent plan d'action comportait 27 mesures, l'actuel en compte 40. Le handicap, le racisme, les questions de genre font partie des thématiques sur lesquelles le nouveau plan veut agir. »

Parmi les actions concrètes proposées figurent la mise en place de formation pour le personnel sur les questions de discriminations raciales et envers la communauté LGBTQI+. « Nous formons les collaborateurs et collaboratrices des ressources humaines sur les questions d'homophobie ou de transphobie, notamment. Nous avons aussi une formation sur le management inclusif. Nous promouvons également l'égalité au moment du recrutement professoral et soutenons la relève féminine. À titre d'exemple, nous cherchons à instaurer des conditions de travail qui soient compatibles avec les impératifs familiaux et nos garderies sont là pour aider les parents à poursuivre leurs études et leurs carrières. »

À l'autre bout du lac, les questions de parentalité en cours de formation sont aussi au cœur de la stratégie égalitaire académique. « Nous avons édité une brochure d'information sur la parentalité afin de mieux donner des renseignements à nos étudiantes et étudiants, notamment. Le but n'est pas uniquement de leur expliquer les démarches à faire pour une place en garderie, mais aussi de leur faire savoir qu'une réduction du temps d'étude est possible lorsque l'on est jeune parent, que des salles d'allaitement sont à disposition dans l'université, qu'il est possible de venir en cours avec son bébé, entre autres », explique Juliette Labarthe, directrice du Service égalité et diversité à l'Université de Genève (UNIGE). La précarité menstruelle et le tabou des règles ont aussi été combattus via une campagne de sensibilisation et la mise à disposition de protections gratuites.

Le plan d'action de l'UNIGE se déploie autour de quatre axes principaux. Le premier concerne la lutte contre toute forme de discrimination dont le harcèlement sexiste. Le deuxième se focalise sur la culture égalitaire et inclusive. « Non seulement nous formons les collaborateur-trice-s à la communication épécène, mais encourageons le corps professoral à un enseignement inclusif et égalitaire. À titre d'exemple, les cas d'études devraient s'affranchir des stéréotypes de genre comme l'image classique de la femme au foyer. Prendre des cas de familles arc-en-ciel, de femmes qui font carrière permet de faire évoluer les mentalités », explique Juliette Labarthe.

Le troisième axe se concentre sur valoriser les recherches inter et pluridisciplinaires sur les questions d'égalité, de genre, de diversité et le dernier sur la transmission de savoirs. « Nous donnons une formation sur la promotion de la diversité et de l'égalité dans le monde professionnel pour responsables d'entreprises et elle a beaucoup de succès. »

Côté aménagements des bâtiments, l'UNIL dispose déjà de plusieurs sanitaires non genrés. « Nous adaptions les locaux progressivement en fonction des rénovations prévues », explique Carine Carvalho.

À Genève, la réflexion est en cours tant pour les toilettes que pour l'accès des personnes en situation de handicap.

Et Juliette Labarthe de conclure : « L'ouverture à la diversité reste un enjeu majeur, mais j'observe une réelle volonté de changement chez tout le monde, c'est encourageant. »

(Yseult Théraulaz)

^[1] <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite/p-7-diversite-inclusion-et-egalite-des-chances>