HAUTE ÉCOLE DE GESTION
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT
SCHOOL OF MANAGEMENT
Fribourg
Freiburg

Hes·so

Comment les hautes écoles suisses contribuent à l'atteinte des objectifs d'égalité des chances

Etude sur l'interprétation et la mise en œuvre du standard d'accréditation 2.5

Maya Dougoud, Sabine Kradolfer

Le mandat sur lequel se fonde la présente analyse a été attribué au Rectorat de la Haute école spécialisée de Suisse Occidentale (HES-SO), Route de Moutier 14, 2800 Delémont, représentée par Geneviève LeFort, Vice-Rectrice Qualité et Responsabilité sociétale en collaboration avec Sabine Kradolfer, Déléguée égalité & diversité.

Le mandat a été exécuté en collaboration avec la Haute école de Gestion (HEG-FR), Chemin du Musée 4, 1700 Fribourg, représentée par Maya Dougoud, Professeure associée.

La mandante est l'Agence Suisse d'Accréditation et d'Assurance Qualité (AAQ), Effingerstrasse 15, 3001 Berne, représentée par Christoph Grolimund, Directeur.

HES-SO // Haute école spécialisée de Suisse occidentale
Route de Moutier 14
CH-2800 Delémont
+41 (0) 58 900 00 00

21 mars 2025

www.hes-so.ch

Copyright © HES-SO 2025

Citation :

Dougoud, Maya, Kradolfer, Sabine, (2025). *Comment les hautes écoles contribuent à l'atteinte des objectifs d'égalité des chances.* Delémont : Haute école spécialisée de Suisse occidentale, HES-SO.

1 Table des matières

1 TABLE DES MATIÈRES 3

2 EXECUTIVE SUMMARY 5

3 RECOMMANDATIONS 7

3.1 GOUVERNANCE DE L'EDI 7
3.2 RECOMMANDATIONS POUR L'AAQ 8

4 AVANT-PROPOS 18

5 INTRODUCTION 19

6 MÉTHODOLOGIE 21

7 ANCRAGE NORMATIF DU STANDARD 2.5 22

7.1 EGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 22
7.2 ACCRÉDITATION 23

8 PERSPECTIVES INSTITUTIONNELLES 25

8.1 CONFÉDÉRATION 25
8.2 CANTONS 32
8.3 APPROCHE INTERNATIONALE 33

9 PERSPECTIVES DES HAUTES ÉCOLES 35

9.1 CRITÈRES D'ÉGALITÉ ET DE DISCRIMINATION 35
9.2 NOTIONS D'ÉGALITÉ ET DE DISCRIMINATION DANS LES RAE 37
9.3 INTERSECTIONNALITÉ 38

10 MESURES ET ACTIONS DES INSTITUTIONS ACCRÉDITÉES 39

10.1 AXE : STRATÉGIE 41
10.2 AXE : GOUVERNANCE 53
10.3 AXE : DONNÉES ET INDICATEURS 60
10.4 AXE : FINANCES 66
10.5 AXE : RECHERCHE 70
10.6 AXE : FORMATION 74
10.7 AXE : SANTÉ 78
10.8 AXE : CARRIÈRES 80
10.9 AXE : STRUCTURES ET INFRASTRUCTURES 86
10.10 AXE : CULTURE ET COMMUNICATION 90

11 CONSTATS QUALITATIFS GÉNÉRAUX 94

12 CONCLUSION 100

13 BIBLIOGRAPHIE 101

ANNEXE 1 : LISTE DES DOCUMENTS CONSULTÉS 102
ANNEXE 2 : NORMES..... 108
ANNEXE 3 : COMPOSITION DU *SOUNDING BOARD*..... 120
ANNEXE 4 : LISTE PRÉSENTATION ET DISCUSSIONS 121
ANNEXE 5 : PROPOSITION D'AGRÉGATION DES NOTIONS D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ ... 122
ANNEXE 6 : EXEMPLE DE MÉTHODOLOGIE POUR LES MÉTRIQUES (THE RANKING SDG 5)123

2 Executive summary

Depuis 2011, la Suisse se positionne en tête du classement mondial de l'innovation grâce à des investissements soutenus dans la recherche et le développement, à des ressources humaines qualifiées et à l'excellence de ses hautes écoles. Cependant, malgré l'existence de programmes fédéraux depuis plus de 20 ans, malgré les bases légales fédérales, cantonales et les directives d'application, la mise en œuvre de l'égalité dans le domaine académique demeure un objectif à atteindre.

L'accréditation institutionnelle des hautes écoles suisses établit pourtant l'égalité des chances comme un critère de qualité institutionnelle (standard 2.5). L'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes est selon la LEHE l'expression conditionnelle de l'assurance qualité. Cette condition est traduite en actions concrètes par les efforts des hautes écoles. Ces efforts sont guidés par plusieurs normes et le standard de qualité 2.5 est précisé dans le guide de mise en œuvre de l'Agence suisse d'accréditation (AAQ). Toutefois, le standard 2.5 ne fixe pas d'exigences minimales. C'est pourquoi des disparités d'interprétation du standard 2.5 peuvent survenir.

Considérant que l'accréditation institutionnelle est essentielle pour les hautes écoles et considérant que les conséquences de la non-application des exigences d'accréditation peuvent être drastiques, il est question dans cette analyse de prospecter comment les hautes écoles et instituts accrédités répondent à ce critère et dans quelle mesure cela répond aux attentes du législateur.

Pour répondre à cette question, un examen approfondi de 51 Rapports d'autoévaluation (RAE) des hautes écoles et instituts accrédités, 51 Rapports d'experts externes (REE) de l'Agence d'accréditation qualité (AAQ) et 68 décisions du Conseil d'accréditation, établis entre 2015 et 2023 a eu lieu. Elle est complétée par des ressources accessibles en ligne, notamment les pages dédiées à l'égalité des bureaux cantonaux, ainsi que les sites web des hautes écoles et institutions académiques (FNS, Innosuisse, swissuniversities, Académies, etc.).

L'analyse a été conduite selon une approche qualitative, permettant d'identifier les tendances, les atouts et les limites des dispositifs d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) existants. Une attention particulière a été portée aux sous-critères, en s'appuyant sur l'analyse des récurrences. Cette approche a également permis d'intégrer une dimension quantitative afin d'évaluer les priorités de mise en œuvre des politiques EDI et leur impact sur les hautes écoles.

Pour dégager dix axes de pratiques par les hautes écoles, différents groupes de travail ont été organisés.

Il est constaté que les institutions accréditées déploient une série de mesures et actions en lien avec 71 notions d'égalité et de discrimination. Les dix axes de pratiques constituent une structure transversale permettant d'aborder ces notions.

L'analyse des RAE révèle une application fragmentée et peu contraignante de ce critère, qui entraîne de fortes disparités entre les institutions. Cette hétérogénéité limite parfois l'impact réel des politiques d'égalité dans les hautes écoles qui sont amenées également composer avec les disparités entre les cantons, l'absence d'objectifs ambitieux et l'insuffisance des mécanismes de suivi.

La diversité expressément prévue par les directives de l'AAQ et intégrée au standard 2.5, reconnue pour favoriser la force d'innovation, la créativité et la collaboration est pourtant exclue expressément des préoccupations par certaines hautes écoles. Face à ces défis, plusieurs acteurs, dont notamment swissuniversities, le Fonds National Suisse, Innosuisse et les Académies, mettent en œuvre des stratégies pour renforcer la diversité et l'inclusion.

Il est également à relever que les politiques restent souvent suggestives plutôt que contraignantes, et leur mise en œuvre efficace demeure le principal enjeu. Ces conclusions sont étoffées par l'étude des cas autorapportée par les hautes écoles et instituts dans le cadre de l'accréditation institutionnelle. C'est pourquoi il est recommandé que plusieurs leviers d'action soient mobilisés pour garantir une progression tangible vers l'EDI. Il est impératif de conditionner l'accréditation des hautes écoles à la mise en place d'un plan d'action égalité structuré et mesurable, avec des objectifs minimaux chiffrés. La transparence exige à être renforcée, notamment à travers la publication de rapports annuels détaillés.

Cette analyse met en lumière les pratiques, les leviers d'action et propose des recommandations concrètes pour garantir une transformation structurelle durable et atteindre une véritable égalité dans les faits, par axe. Dans cette optique, des recommandations sont formulées à la AAQ, au législateur et aux administrations fédérales et cantonales.

En conclusion, l'égalité entre les femmes et les hommes dans les hautes écoles suisses ne pourra être atteinte qu'à travers des politiques ambitieuses, systématiquement évaluées et adaptées aux réalités institutionnelles. Le standard 2.5 quant à lui est destiné à être non seulement aussi générique que possible, mais aussi circonstancié que nécessaire en tenant par exemple compte du type de la haute école, de sa taille, des disciplines enseignées et de la population spécifique.

3 Recommandations

Mettre la barre plus haut en matière d'exigence d'accréditation et mieux définir ce qui en est attendu est essentiel pour combler les lacunes en matière d'EDI. Pour y parvenir, il est impératif d'adopter une approche plus proactive et plus définie. Dans cette optique, les recommandations suivantes sont formulées au législateur et aux administrations fédérales et cantonales et à la AAQ,:

3.1 Gouvernance de l'EDI

- Accroitre la coordination entre les hautes écoles, les cantons et la Confédération pour un renforcement des structures d'EDI dans un cadre de gouvernance claire et une intégration dans les politiques locales et fédérales.
- Accroître l'implication des cantons dans la mise en œuvre des politiques d'égalité, en les incitant à renforcer leurs structures dédiées et à intégrer explicitement les hautes écoles dans leurs missions.
- Assurer une meilleure coordination entre les différents acteurs académiques, fédéraux et cantonaux, en favorisant les échanges de bonnes pratiques et en développant des collaborations interinstitutionnelles pour maximiser l'impact des mesures prises.
- Renforcer les financements dédiés à la promotion de l'égalité académique, respectivement l'allocation de financements conditionnés au respect de critères clairs, des plans d'action détaillés, assortis d'indicateurs de performance.
- Renforcer les financements dédiés à l'EDI académique, en créant un fonds national de « bonne gouvernance » pour soutenir les mesures d'organisation internes des hautes écoles et les initiatives innovantes en matière de diversité et d'inclusion dans les hautes écoles.
- Reconnaître des biais structurels par l'institutionnalisation notamment des formations sur les biais de genre, ainsi qu'une politique plus proactive d'accompagnement des carrières féminines.
- Mettre en place un dispositif national de mentorat et d'accompagnement des femmes dans le milieu académique, notamment pour les professeures assistantes et les chercheuses en début de carrière, afin de réduire le phénomène du "leaky pipeline".
- Encourager le développement d'une culture de l'EDI au sein des hautes écoles, en promouvant les bonnes pratiques, en favorisant la reconnaissance institutionnelle des

efforts réalisés et en créant des prix ou distinctions valorisant les initiatives exemplaires.

- Elargir la collecte de données de l'OFS pour une plus transparence accrue sur la répartition des genres dans les hautes écoles, avec la publication annuelle de rapports détaillés sur l'évolution des indicateurs clés.
- Doter la procédure d'accréditation de standards contraignants et d'outils de mesures standardisés.
- Ancrer normativement, par exemple dans une ordonnance fédérale, quelques exigences minimales, objectifs chiffrés, pour accélérer le développement des plans d'actions.
- Assurer pour les membres du CSA une bonne compréhension des enjeux EDI.
- Inciter le Conseil Suisse d'Accréditation (CSA) à appliquer l'art 64 LEHE de manière plus rigoureuse.
- ULTIMA RATIO : Introduire, par une modification législative, une peine menace, une amende, pour des engagement pris, non-honorés, malgré un avertissement au sens de l'art. 64 LEHE, afin d'assurer une application effective des engagements pris.

3.2 Recommandations pour l'AAQ

3.2.1 Former à l'EDI

- Former les experts à l'EDI.
- Former le personnel de l'AAQ à l'EDI, en particulier le personnel qui accompagne les experts.
- Assurer aux membres du CSA une bonne compréhension des enjeux EDI.

3.2.2 Modification du guide d'explication des standards d'accréditation selon la LEHE

- Modifier le guide sur la base des constats tirés de la présente analyse.
- Souligner dans le guide l'importance d'une meilleure coordination entre les différentes stratégies des politiques institutionnelles et des cadres législatifs applicables (cantonaux, nationaux et internationaux) pour assurer une cohérence entre les obligations et les objectifs.

3.2.3 Reformulation du standard

- Reformuler le standard 2.5 en y introduisant les notions d'objectifs chiffrés et mesurables, assortis d'un suivi régulier.
- S'inspirer des dix axes pour la reformulation.

AXE 1 : STRATÉGIE

- Systématiser l'élaboration de plans d'action détaillés, assortis d'indicateurs de performance et d'un suivi rigoureux.
- Développer des canevas de plans d'actions, garantissant ainsi une lisibilité et une application effective des engagements institutionnels.
- Articuler mieux dans les stratégies les politiques institutionnelles et les cadres législatifs cantonaux, nationaux et internationaux pour assurer une cohérence entre les obligations et les objectifs.
- Adresser le financement des politiques d'EDI dans les stratégies, soit par l'allocation de ressources internes spécifiques, soit par l'intégration de critères d'égalité et de discrimination dans les financements externes et les subventions publiques.
- Encourager une approche plus transversale et interdisciplinaire, en intégrant l'EDI dans l'ensemble des processus académiques et administratifs.
- Améliorer la visibilité et l'accessibilité des stratégies et plans d'action.
- Soigner le suivi stratégique par une communication institutionnelle plus transparente.
- Impliquer de manière accrue des différentes parties prenantes (personnel de recherche et de développement, personnel administratif et technique, étudiants, partenaires) dans l'évaluation et l'ajustement des mesures adoptées.

AXE 2 : GOUVERNANCE

- Renforcer l'expertise et l'autonomie du personnel en charge des politiques d'égalité en rendant obligatoire leur formation et en garantissant leur indépendance hiérarchique et organisationnelle dans la mise en œuvre des stratégies institutionnelles.

- Rattacher systématiquement les responsables EDI au rectorat pour intégrer pleinement les enjeux d'EDI dans la gouvernance académique et assurer une prise de décision plus rapide et cohérente.
- Accroitre l'influence des commissions participatives en encourageant leur création dans toutes les hautes écoles et en leur attribuant un rôle plus structurant dans l'élaboration et le suivi des politiques EDI.
- Assurer une meilleure articulation entre les commissions participatives et la direction renforcerait leur impact
- Assurer une représentation équilibrée des thématiques de diversité, de genre, d'inclusion et d'égalité des chances dans les commissions participatives garantirait une approche plus globale et cohérente.
- Institutionnaliser les réseaux de soutien et d'influence afin de garantir leur reconnaissance officielle et leur accès à des ressources spécifiques.
- Mettre en place des collaborations interinstitutionnelles afin de favoriser un échange des bonnes pratiques et permettre d'harmoniser les politiques d'EDI à l'échelle nationale.
- Harmoniser et renforcer les procédures internes pour assurer un traitement équitable des cas de discrimination, de harcèlement et de conflits liés à l'égalité.
- Mettre en place des mécanismes de suivi et de reporting réguliers afin d'évaluer l'efficacité des procédures et d'apporter les ajustements nécessaires.
- Analyser les écarts salariaux, sur la base de méthodes harmonisées, indépendamment du volume du personnel, par l'utilisation de logiciels tels que LogiB.
- Intégrer dans la gouvernance une approche intersectionnelle prenant en compte un maximum de critères d'égalité ou de discrimination.
- Montrer de la part des instances dirigeantes un engagement clair pour l'EDI, accompagné de financements structurels et d'objectifs chiffrés, afin d'ancrer durablement l'EDI dans la gouvernance financière des hautes écoles.
- Corriger les disparités injustifiées, notamment les types de contrats (durée déterminée-indéterminée) par des mesures correctives systématiques.
- Publier un rapport annuel EDI afin de garantir une transparence accrue et une amélioration continue des pratiques institutionnelles.

AXE 3 : DONNÉES ET INDICATEURS

- Etablir des standards communs pour la collecte et l'exploitation des données EDI, en harmonisant les indicateurs à suivre dans toutes les hautes écoles.
- Renforcer la fréquence et la structuration de la collecte des données afin de garantir un suivi régulier et une meilleure évaluation des progrès réalisés.
- Monitorer non seulement le public étudiant, mais également l'ensemble des catégories de personnel, en incluant des critères d'analyse intersectionnels tels que l'origine ethnique, l'âge ou la situation de handicap.
- Systématiser et intégrer les indicateurs de perception de l'égalité dans les évaluations institutionnelles.
- Mettre en place des enquêtes régulières mesurant le sentiment d'inclusion et l'expérience des discriminations vécues pour mieux comprendre les dynamiques internes et adapter les politiques en conséquence.
- Intégrer les données dans des outils d'aide à la décision, comme les systèmes d'informatique décisionnelle, afin de faciliter leur exploitation et leur mise en perspective avec les objectifs stratégiques des institutions.
- Assurer une transparence accrue en publiant annuellement dans chaque haute école un rapport détaillé sur ses indicateurs d'EDI, accessible à l'ensemble de la communauté académique.
- Valoriser et visibiliser les données par la création de tableaux de bord interactifs et accessibles afin de sensibiliser et de mobiliser les acteurs académiques autour des enjeux d'EDI, tout en facilitant le suivi des progrès et l'identification des axes d'amélioration prioritaires.
- Respecter strictement les normes de protection et de confidentialité des données, avec des protocoles garantissant la sécurité des flux d'informations et l'obtention des consentements nécessaires.

AXE 4 : FINANCES

- Allouer un budget stable et structurel pour les initiatives EDI, en intégrant ces dépenses dans les budgets courants des hautes écoles plutôt que de les limiter à des financements ponctuels.

- Prévoir une meilleure planification financière pour assurer la continuité et l'efficacité des programmes en matière d'EDI.
- Augmenter les fonds dédiés aux bourses et subventions pour les groupes sous-représentés.
- Allouer un pourcentage fixe de son budget aux aides financières ciblées, en veillant à ce que ces fonds soient accessibles aussi bien aux étudiantes et étudiants qu'aux chercheuses et chercheurs en début de carrière.
- Adapter les infrastructures aux normes d'accessibilité universelle à travers un plan de financement spécifique et contraignant.
- Allouer des ressources aux aménagements pour les personnes en situation de handicap.
- Financer la généralisation de la mise en place d'espaces adaptés aux besoins des différents publics académiques.
- Dédier un fonds à la recherche et à la formation en matière d'égalité pour encourager les formations continues ainsi que les recherches et publications sur les questions d'EDI.
- Renforcer les mécanismes de soutien à la parentalité pour garantir une véritable conciliation entre vie académique et vie privée, notamment pour les gardes d'enfants et les congés parentaux, pour le personnel et les étudiants.
- Evaluer systématiquement, par un audit budgétaire annuel ou une gender finance task force p. ex., les ressources dédiées à l'EDI afin de s'assurer que les financements sont attribués de manière stratégique et qu'ils répondent aux besoins réels de la communauté académique.

AXE 5 : RECHERCHE

- Renforcer l'intégration des thématiques EDI dans la recherche en encourageant, par l'doption d'une politique claire favorisant la transversalité, les hautes écoles à intégrer les principes d'EDI dans l'ensemble des disciplines.
- Renforcer le financement de la recherche en EDI par l'instauration de fonds dédiés, permettant de soutenir la production scientifique sur ces thématiques et de faciliter la publication des travaux dans des revues académiques de haut niveau.

- Prévoir des aides spécifiques pour les chercheuses et chercheurs rencontrant des obstacles structurels dans leur parcours académique, ainsi que des ressources pour la formation continue sur l'intégration des principes d'EDI dans la recherche.
- Prendre en compte des principes d'EDI dans l'évaluation des projets de recherche.
- Prioriser l'accès équitable aux opportunités de recherche.
- Mettre en place des programmes de mentorat et de soutien pour les personnes actives dans la recherche issues de groupes sous-représentés.
- Soutenir les réseaux collaboratifs facilitant l'accès aux financements et aux collaborations académiques.
- Améliorer la composition des équipes de recherche, avec un suivi statistique de genre et de diversité au sein des projets financés.
- Encourager la coopération entre les institutions académiques, les organisations non gouvernementales et les acteurs politiques actifs dans l'EDI afin de garantir une diffusion efficace des connaissances produites et d'assurer leur prise en compte dans l'élaboration des politiques publiques.

AXE 6 : FORMATION

- Intégrer des formations sur l'impact des politiques EDI dans la gouvernance académique et la gestion des ressources humaines.
- Intégrer de l'EDI dans la formation à travers des modules obligatoires dans tous les cursus académiques et par une approche systématique et transversale (p. ex les biais inconscients, les pratiques inclusives et les mécanismes de discrimination systémique).Etendre le développement de compétences spécifiques en incluant des modules EDI sur la gestion des carrières académiques, la conciliation vie privée vie professionnelle et proposer également ces formations aux populations spécifiques, notamment pour les jeunes chercheuses et chercheurs.
- Améliorer les méthodes pédagogiques inclusives en d'intégrant les principes d'EDI dans l'ensemble des disciplines et non limités à des formations isolées.
- Prendre en compte les barrières linguistiques et culturelles dans l'offre de formation pour garantir les principes de formation universelle, un accès équitable aux ressources pédagogiques et d'assurer que les formations soient disponibles dans les langues officielles des institutions.

- Accroitre la sensibilisation accrue aux discriminations linguistiques et culturelles pour renforcer l'inclusivité de l'environnement académique.
- Systématiser l'évaluation et le suivi des formations en EDI en mettant en place un monitoring régulier pour mesurer leur impact et ajuster les contenus en fonction des besoins identifiés.
- Analyser les taux de réussite aux examens sous l'angle de l'EDI dans tous les domaines afin d'identifier les biais systémiques et d'adapter les pratiques pédagogiques en conséquence.

AXE 7 : SANTÉ

- Renforcer l'offre de services de santé pour garantir un accès équitable aux soins physiques et psychologiques.
- Mettre en place des dispositifs de soutien psychologique accessibles à l'ensemble de la communauté académique, avec une prise en charge adaptée aux besoins spécifiques des étudiants et du personnel.
- Développer des structures d'orientation vers les soins médicaux et sociaux afin de réduire les inégalités dans l'accès aux traitements et aux accompagnements.
- Améliorer la gestion des conditions de travail et d'apprentissage en adoptant des politiques claires pour la prévention du stress, du burn-out et des risques psycho-sociaux.
- Instaurer un cadre de travail équilibré, limitant la surcharge et garantissant un environnement respectueux, pour éviter les effets délétères sur la santé mentale et physique des membres de la communauté académique.
- Mettre en place un accompagnement spécifique pour les personnes atteintes de maladies chroniques et formaliser des protocoles permettant de faciliter la réintégration des personnes en arrêt prolongé et d'adapter leurs conditions de travail ou d'études en fonction de leurs besoins spécifiques.
- Clarifier et encadrer la gestion des absences par le biais de procédures transparentes et bien définies pour la communication des absences, leur justification et les mesures d'accompagnement à la reprise d'activité.
- Mettre à disposition un suivi individualisé afin de limiter l'impact des interruptions de carrière ou de parcours académique sur l'égalité des chances.

- Systématiser les campagnes de sensibilisation et de prévention et les intégrer dans les plans d'action des hautes écoles.
- Organiser des événements réguliers sur la santé mentale, la prévention du stress et la gestion du bien-être académique pour favoriser une meilleure prise de conscience et encourager la mise en place d'initiatives concrètes.

AXE 8 : CARRIÈRES

- Intégrer systématique l'EDI dans les processus de recrutement.
- Généraliser les bonnes pratiques, notamment l'exigence de quotas de femmes dans les commissions de nomination et l'obligation de justifier l'absence de candidates parmi les finalistes.
- Inclure systématiquement dans les offres d'emploi les engagements clairs en matière d'EDI.
- Renforcer les programmes de développement des compétences et l'accompagnement des carrières via des mentorats ciblés et des formations adaptées aux besoins des populations sous-représentées.
- Mettre en place des parcours de développement professionnel pour les jeunes chercheures et chercheurs, notamment au niveau du post-doctorat pour garantir un accès équitable aux postes de direction académique.
- Instaurer des procédures de promotion transparentes et exemptes de biais
- Adopter des critères standardisés pour l'évaluation annuelle des compétences, intégrant des dimensions EDI, afin d'assurer que les décisions de promotion reposent sur des principes d'équité.
- Suivre les trajectoires de carrière des femmes et des minorités pour identifier les freins structurels à leur progression.
- Développer les politiques de rétention des talents, comprenant p. ex. des avantages compétitifs, un soutien financier pour le développement des carrières et des mesures d'accompagnement personnalisées, et les financer de manière plus ambitieuse.
- Etendre les mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle à toutes les catégories de personnel, en veillant à une application équitable des dispositifs.

- Renforcer les mesures de soutien à la parentalité notamment par la mise en place de dispositifs de garde accessibles à l'ensemble du personnel et du corps étudiant, de congés parentaux prolongés.

- Inclure clairement dans les politiques de carrière les mesures contre le harcèlement et la discrimination, ainsi qu'un encadrement strict des pratiques de gestion des ressources humaines.

AXE 9 : STRUCTURES ET INFRASTRUCTURES

- Renforcer l'accessibilité et l'adaptabilité des infrastructures en garantissant que toutes les hautes écoles respectent les normes légales et promeuvent des espaces véritablement inclusifs.

- Dédier des espaces et des installations inclusives (p. ex. espaces bébé, salles d'allaitement, salles neutres et sécures, des zones de repos) répondant aux besoins spécifiques de la communauté académique et tenant compte des réalités multiculturelles

- Organiser le travail, notamment via le télétravail et des conditions de travail flexibles, pour garantir un environnement propice à l'inclusion.

- Valoriser les structures de participation et de consultation systématiques qui prennent en compte les enjeux EDI. Généraliser la création de points de contact institutionnels dédiés à l'EDI et à la lutte contre les discriminations, facilement accessibles et dotées de ressources suffisantes pour assurer un accompagnement efficace des personnes confrontées à des difficultés liées à l'EDI.

- Développer des services de soutien organisationnels (logements, impôts, assurances sociales, etc) adaptés aux besoins des différents groupes de la communauté académique, en particulier pour les étudiantes et étudiants, le personnel en situation de précarité et les personnes en situation de handicap.

AXE 10 : CULTURE ET COMMUNICATION

- Renforcer la communication institutionnelle sur l'EDI en adoptant une approche cohérente et systématique et la rendre accessible, notamment pour les personnes à besoins spéciaux.

- Assurer une communication libre de biais et inclusive.

- Offrir des sites web, brochures, annonces, conférences totalement accessibles et exempts de biais.
- Utiliser l'écriture inclusive et non discriminatoire.
- Visibiliser les initiatives EDI dans le cadre d'événements et de campagnes de sensibilisation, et pourquoi pas via un label EDI.
- Garantir l'équilibre de genre et de diversité dans les conférences académiques en appliquant p. ex. une politique de quota pour assurer dans les panels une bonne représentation des femmes et pour éviter la sous-représentation des groupes minoritaires.
- Instaurer une culture institutionnelle forte contre toutes formes de discrimination par la promotion d'une politique de tolérance zéro et de mécanismes de protection robustes contre le harcèlement sexuel et psychologique, la discrimination raciale et les biais institutionnels, ainsi que des dispositifs de formation obligatoire sur les biais inconscients et les stéréotypes de genre.
- Assurer des services de soutien pour répondre aux besoins spécifiques des populations spécifiques et pour faciliter la vie extra-académique (accès aux logements, à la mobilité, à la recherche d'emploi).
- Instaurer des mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer l'impact des initiatives en matière de culture et de communication et l'évolution de leur perception afin d'adapter les stratégies en conséquence.

Enfin, le tout s'inscrit non seulement sur l'échelle suisse, mais dans un processus international. Les recommandations proposées visent à ancrer les politiques d'EDI de manière structurelle et durable au sein des hautes écoles. Il est impératif que ces mesures ne restent pas théoriques, mais qu'elles s'accompagnent d'un engagement institutionnel fort, d'un financement adéquat et d'un suivi rigoureux des progrès réalisés. En mettant en place ces actions, les hautes écoles suisses pourront réellement garantir un environnement académique équitable et inclusif pour toutes et tous.

4 Avant-propos

Depuis 2011, la Suisse est, de manière répétitive, classée en tête de l'indice mondial d'innovation qui reconnaît l'efficacité pour transformer les investissements dans l'innovation en résultats (Global Innovation Index du WIPO, 2023). Outre des investissements substantiels dans la recherche et le développement, la Suisse doit sa position de force constante à ses ressources humaines (Global Talent Competitiveness Index INSEAD, 2023) et à la qualité élevée de ses hautes écoles régulièrement confirmée par les classements internationaux.

La diversité, notamment la diversité de genre, est un atout pour l'innovation. Certes, la représentation des femmes est en croissante augmentation parmi les étudiantes des hautes écoles (hautes écoles universitaires (HEU), haute écoles spécialisées (HES) et hautes écoles pédagogiques (HEP)) et a atteint 52.8% durant l'année 2023/2024 selon l'Office fédéral de la statistique (OFS). Aussi, les femmes sont plus nombreuses à obtenir un diplôme (9,5% de plus, 3,7 % de plus dans les HEU, 6,3% de plus dans les HES et HEP[1]). Il est également vrai que la proportion des femmes dans le corps enseignant des HEU suisses a augmenté, passant de 24,3% en 2012 à 30,1% en 2022. La part des femmes professeures a même cru davantage durant la même période, passant de 18% à 28,4% pour atteindre 29.6% au 31 décembre 2023 (OFS). En comparaison internationale, le rapport « She Figures » (2021) de la Commission européenne, classe la Suisse en dessous de la moyenne des 27 pays membres de l'Union Européenne en termes de femmes professeures. En résumé, les ambitions et objectifs de l'égalité entre femmes et hommes sont loin de la parité lorsque l'on s'intéresse à la ségrégation verticale (moins de femmes au sommet des hiérarchies) ou à la ségrégation horizontale (choix des filières d'étude).

Pourtant, au 19e siècle, la Suisse se distinguait à internationale par l'attrait de jeunes femmes du monde entier et par sa politique pionnière accueillant les étudiantes sur les mêmes bancs que leurs homologues masculins. Considérant ce contexte et les données, il apparaît que la politique académique tant fédérale que cantonale est plus réactive que proactive et qu'elle tend à se satisfaire d'une proportion de 30% de femmes professeures ordinaires[2], un objectif sans ambition et exclusivement dédié à l'alignements des objectifs presque acquis.

---

[1] www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/diplomes-he.html

[2] «Auch der Bundesrat ist der Meinung, dass der Frauenanteil bei den ordentlichen Professuren und in den Leitungsorganen der Universitäten erhöht werden muss.» 30-Prozent-Ziel: «Für die Umsetzung ist die Uni verantwortlich» www.tagblatt.ch/ostschweiz/bundesrat-parmelin-findet-den-frauenanteil-an-den-schweizer-professuren-zu-tief-zum-streit-um-die-besetzung-eines-hsg-lehrstuhls-aeussert-er-sich-jedoch-nicht-ld.1229134

5 Introduction

Les hautes écoles suisses jouent un rôle fondamental dans la formation, la recherche et l'innovation. Il leur incombe également de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes, une exigence inscrite dans plusieurs textes légaux aux niveaux fédéral et cantonal. L'article 8, alinéa 3 de la Constitution fédérale consacre ce principe, tandis que la Loi sur l'égalité (LEg) et la Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) précisent les mesures à mettre en œuvre pour assurer l'égalité des chances et l'égalité dans les faits. L'obligation de promouvoir l'égalité est également renforcée par la Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI) et par divers règlements et ordonnances cantonales qui encadrent les politiques d'égalité dans les hautes écoles suisses.

L'accréditation des hautes écoles constitue un mécanisme essentiel pour vérifier régulièrement leur engagement en la matière. Le standard 2.5 de l'Ordonnance d'accréditation LEHE impose aux institutions académiques de démontrer qu'elles intègrent activement l'égalité des chances et l'égalité dans les faits dans leur fonctionnement, tant pour leurs personnels que pour les étudiantes et étudiants. Ce processus d'accréditation ne se limite pas à une déclaration d'intention ; il permet d'évaluer concrètement la mise en œuvre des mesures d'égalité et d'identifier les éventuelles lacunes.

L'objectif de cette étude est d'analyser la manière dont les hautes écoles suisses mettent en œuvre le standard 2.5 de l'accréditation, qui établit la promotion de l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes. L'étude repose sur l'analyse des RAE des hautes écoles, qui constituent la base de l'examen de leur engagement en matière d'égalité. À travers ces documents, les institutions exposent leurs pratiques, leurs initiatives et les défis rencontrés, illustrés par des exemples concrets issus de leur propre fonctionnement. Cette approche casuistique permet d'évaluer comment chaque haute école interprète et met en œuvre le standard 2.5 de l'accréditation. L'analyse est enrichie par les recommandations formulées dans les, rapports d'évaluations externes (REE) qui sont les rapports d'expertise de l'AAQ et par les décisions d'accréditation, mettant en lumière les points forts, les axes d'amélioration et les éventuelles divergences entre les exigences légales et leur application effective.

En identifiant les points forts et les limites des démarches actuelles, cette étude ambitionne de proposer des pistes d'amélioration pour renforcer l'impact des politiques d'égalité et assurer une meilleure mise en conformité des hautes écoles avec les exigences fédérales et cantonales en matière d'accréditation.

La présente analyse est structurée autour de plusieurs chapitres permettant d'analyser les tendances des priorités dans la mise en œuvre du standard d'accréditation 2.5 par les hautes

écoles suisses. Après avoir posé le cadre légal et institutionnel de l'égalité dans les hautes écoles suisses, l'étude examine les RAE des institutions, en mettant en évidence les initiatives mises en place, les indicateurs suivis et les défis rencontrés. Cette analyse détaillée suggère par des exemples des leviers d'action identifiés, mais de plus dessine le périmètre de dix axes sur lesquels pourrait reposer une nouvelle grille d'évaluation les stratégies adoptées. La mise en relief de ces axes est doublée par l'examen des REE et des décisions d'accréditation. Enfin, cette analyse condense les constats et zones d'intersection pour proposer des pistes d'amélioration et des recommandations pour renforcer l'impact des politiques d'EDI et assurer une mise en conformité plus rigoureuse des hautes écoles avec les exigences fédérales et cantonales.

L'objectif de la présente analyse est d'évaluer la manière par laquelle les hautes écoles contribuent à l'atteinte des objectifs cantonaux et fédéraux en matière d'EDI et les priorités qui s'en dégagent afin de poser des constats et des recommandations.

6 Méthodologie

Pour y parvenir, la présente analyse repose sur l'examen approfondi des 51 RAE des hautes écoles et instituts accrédités, des 51 REE de l'agence d'accréditation qualité (AAQ), des 68 décisions du Conseil d'accréditation, tous établis entre 2015 et 2023. La liste des documents est jointe en annexe (annexe 1). L'analyse est complétée par des ressources disponibles sur les sites web (ex. les pages des bureaux cantonaux dédiées à l'EDI, pages web des hautes écoles et des institutions académiques (FNS, Innosuisse, swissuniversities, Académies, etc.)).

L'analyse des documents a été menée selon une approche qualitative, permettant de dégager les tendances, les forces et les faiblesses des dispositifs d'EDI mis en place. Une attention particulière a été portée aux sous-critères, par une analyse des récurrences ce qui a permis d'évaluer par le quantitatif, les priorités de mise en œuvre des politiques d'EDI et leur impact sur les hautes écoles.

Considérant le contexte des données, il faut retenir que les analyses sont effectuées de manière rétrospective sur la période 2015-2023 et qu'elles ne reflètent donc pas la situation actuelle. Ces données restent toutefois précieuses car elles illustrent les grandes tendances de la gouvernance des hautes écoles suisses en matière d'égalité durant les 10 dernières années et rendent compte des états des lieux sur l'EDI tels que rapportés par les institutions elles-mêmes au moment du processus d'accréditation. Il convient de souligner que ces données sont auto-déclarées et qu'elles n'ont pas fait l'objet d'une vérification externe systématique de notre part. De plus, certaines informations bien qu'existantes n'ont pas été rapportées dans les relevés d'autoévaluation et que d'autres informations peuvent ne plus être à jour en raison de l'évolution constante des politiques institutionnelles et des dynamiques d'EDI dans l'enseignement supérieur. Par conséquent, les résultats et conclusions de cette étude sont à interpréter en tenant compte de ces limites méthodologiques et comme une relecture du passé à l'aune du présent, puisque les données sont analysées à partir de la situation actuelle.

Afin de confronter les résultats obtenus à la réalité du terrain, un groupe d'expertes externes (ci-après *sounding board*) a été mobilisé. Ce groupe était composé de représentantes d'associations spécialisées, de déléguées égalité et de répondantes qualité des hautes écoles (annexe 3). Les échanges ont permis d'affiner l'analyse et de valider les observations. En effet, à travers, différents ateliers organisés au sein de divers réseaux égalité des hautes écoles, notamment IDEAS, un espace de discussion et de confrontation des perspectives a été créé visant à enrichir les conclusions et à formuler des recommandations pertinentes. La liste de ces rencontres et les parties prenantes figurent également en annexe (annexe 4).

7 Ancrage normatif du standard 2.5

L'égalité est ancrée dans divers textes légaux, allant de la Constitution aux lois cantonales. Dans les domaines des hautes écoles, la mise en œuvre des exigences en matière d'égalité se traduit par la prise en compte de l'égalité dans l'accréditation selon la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE).

L'accréditation institutionnelle est en effet essentielle pour les hautes écoles. Elle est selon la LEHE l'expression de l'assurance qualité et édite la condition d'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes. Cette condition est traduite en actions concrètes par les efforts des hautes écoles. Ces efforts sont guidés par plusieurs normes et le standard de qualité 2.5 est précisé dans le guide de mise en œuvre de l'Agence suisse d'accréditation (AAQ) (Accréditation institutionnelle - Guide[3], 01.07.2015, état au 01.04.2023).

La procédure d'accréditation institutionnelle est complexe. Elle se compose d'une première phase d'autoévaluations sur la base des standards, d'une seconde phase d'expertise externe qui donnent lieu à un rapport de l'agence, le REE. Ce dernier repose sur le RAE et une visite sur site. Puis, dans sa troisième et finale phase, la procédure se termine par une décision du CAS qui peut notamment contenir des points d'amélioration.

Les conséquences de la non-application des exigences d'accréditation peuvent être drastiques pour les hautes écoles.

7.1 Egalité entre les femmes et les hommes

L'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes est un droit fondamental inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 3, Cst.). A ce titre, il est attendu des institutions de formation et de recherche de prendre, à tous les niveaux, les mesures adéquates pour assurer cette égalité.

Les dispositions constitutionnelles sont aussi déployées dans la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg). Les hautes écoles sont régies par les lois des collectivités publiques répondantes (loi sur les Ecoles polytechniques fédérales (EPF), lois cantonales sur les hautes écoles) et par la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE). L'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes sont inscrites dans la LEHE aux

[3] Guide et explicatif disponibles sous : https://aaq.ch/fr/accreditation/accreditation-institutionnelle/

chapitres concernant l'accréditation institutionnelle et les contributions liées à des projets ainsi que dans la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).

De nombreuses recommandations, directives, ordonnances viennent compléter et appuyer l'interprétation de ces normes. Toutefois, la densité normative de ces dernières étant faible, leur impact sur la mise en œuvre l'est également. Enfin, il convient d'indiquer que l'égalité a également des définitions dans les normes et pratiques internationales (art. 52 al. 2 let. b LEHE).

7.2 Accréditation

L'accréditation d'institution est accordée aux conditions de la LEHE (RSF 414.200, Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles), et en particulier art. 30 al. 1 let. a ch.5 LEHE, si la condition de la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes dans l'accomplissement des tâches de la haute école est réalisée. Le Conseil des hautes écoles précise les conditions d'accréditation dans une ordonnance (RSF 414.205.3, Ordonnance du Conseil des hautes écoles pour l'accréditation dans le domaine des hautes écoles (Ordonnance d'accréditation LEHE)). L'ordonnance d'accréditation formule les conditions de l'accréditation, les règles de procédures et les standards de qualité devant être appliqués. Le processus se base sur des critères communs et d'après des normes internationales.

A son point 2.5, cette condition est définie comme suit : « La haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles promeut dans l'accomplissement de ses tâches, pour le personnel et les étudiants, l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes. Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer qu'elle se fixe des objectifs en la matière et les met en œuvre ».

Le message à la loi fait également état du contexte et rappelle l'objectif de parité. Par une interprétation structurelle et par analogie aux normes applicables aux commissions extraparlementaires, le message suggère même un objectif chiffré intermédiaire de 30%. (p. 4150).

Les hautes écoles, s'appuyant sur le Guide de l'AAQ suivent ce processus et rapportent leurs constats dans les procédures d'accréditation, lors de la première phase, dans le RAE). Toutefois, le standard 2.5 ne fixe pas d'exigences minimales. C'est pourquoi des disparités d'interprétation du standard 2.5 peuvent survenir.

Il est important de mentionner que bien que la condition d'égalité dans les faits soit une condition d'accréditation essentielle aux conséquences drastiques, cette même condition n'est pas contraignante dans la pratique sans fixation d'un standard. Or celui-ci doit non seulement être aussi générique que possible, mais aussi circonstancié que nécessaire en tenant par exemple compte du type de la haute école, de sa taille, des disciplines enseignées

et de la population spécifique. Cette analyse s'inscrit dans ce contexte et appuie la refonte et la reformulation proposée : « La haute école promeut l'égalité des chances et l'égalité dans les faits. Elle se fixe des objectifs de durabilité sociale, notamment en matière de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion, et contrôle la réalisation de ces objectifs. »

Il est à rappeler que sur le fond, sans remplir la condition d'égalité des chances et d'égalité dans les faits, une haute école ne peut pas avoir un droit d'appellation d' « université », de « haute école spécialisée » ou de « haute école pédagogique ». Sans cette condition qui mène à l'accréditation, l'accès aux fonds publics, via les contributions fédérales et intercantonales n'est pas possible.

Dans le cadre de ce mandat, l'analyse de la mise en œuvre par les hautes écoles accréditées au sens de la LEHE du standard de qualité 2.5 de I'Ordonnance d'accréditation permet d'évaluer la manière dont les hautes écoles répondent à ce standard, les priorités qu'elles se fixent en matière d'égalité et les réponses qu'elles donnent à une éventuelle condition relative à celui-ci. Cette approche vise à identifier des pistes pour améliorer les explications non seulement du guide, dans la perspective d'une meilleure compréhension conceptuelle du standard 2.5, mais également de contribuer à une mise en œuvre d'une révision complète et d'une formalisation de ce standard.

8 Perspectives institutionnelles

8.1 Confédération

La Confédération, durant la période d'encouragement 2025-2028, s'engageait, avant les coupes budgétaires annoncées, à fournir un effort particulier pour promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion (EDI) et réduire les disparités toujours importantes qui perdurent entre femmes et hommes, en particulier aux postes de direction et au niveau du professorat. Une large palette de mesures sont prévues visant « 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 » [OBJ]. 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. Or, les contributions ont été massivement réduites.

Les principaux acteurs de l'enseignement supérieur soutenus par la Confédération sont swissuniversities, le Fonds National Suisse (FNS), Innosuisse et les Académies ainsi que les EPF. Chacun de ces acteurs, sur la base du message FRI 25-28, a intégré la priorité stratégique de l'égalité des chances et de l'équité dans sa planification stratégique pluriannuelle 2025-2028[4]. Ces programmes principaux où la Confédération est bailleuse de fonds (swissuniversities, FNS, Innosuisse, Académies) donnent le ton pour le développement des hautes écoles. Ces perspectives institutionnelles sont complétées par une discussion de axes touchant à l'égalité dans l'enseignement supérieur de la Stratégie Egalité 2030 de la Confédération.

8.1.1 swissuniversities

Le programme « P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024) » de même que le programme Equité « Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles (2025-2028) » visent à garantir un ancrage structurel de la diversité et de l'inclusion dans l'enseignement, la recherche et l'organisation des hautes écoles, ainsi qu'à mettre en commun les ressources et le savoir-faire de tous les types de hautes écoles. De tels programmes existent depuis les années 2000 pour

[4] Équité dans le domaine FRI (www.sefri.admin.ch > Politique FRI > 2025–2028 > Thèmes transverseaux > Activités relatives à l'équité dans le domaine FRI))

les HEU et les HES. Depuis 2017, ils soutiennent également les HEP ainsi que des projets de collaboration entre plusieurs hautes écoles présentant un potentiel d'innovation et de réplication d'une part et d'autre part, facilitant l'échange de bonnes pratiques.

Un développement institutionnel des hautes écoles est attendu, par le biais des synergies et des collaborations au sein de projets financés par swissuniversities, dans les dimensions de la diversité, de sa promotion active et son appréhension comme thème transversal. Le programme cite explicitement non seulement l'égalité entre les genres, mais aussi la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées, l'intégration sociale, la participation et le respect des minorités, ainsi que des mesures contre les discriminations directes ou indirectes. Swissuniversities avait par ailleurs en 2013 dressé des Recommandations Standards de qualité pour l'accréditation institutionnelle des HEP.

L'importance du programme P7 de swissuniversities pour le standard 2.5 de l'accréditation institutionnelle ressort par ailleurs dans plusieurs RAE[5].

8.1.2 Fonds National Suisse (FNS)

Le principal objectif du FNS est de garantir l'égalité des chances.[6] « Dans le milieu universitaire, il existe encore des groupes de personnes qui sont sous-représentés, par exemple du fait de leur origine ou de leur sexe. Il est par conséquent essentiel de reconnaître qu'il subsiste des barrières structurelles et culturelles et de les identifier, ainsi « nous pourrons élaborer des mesures afin d'encourager efficacement l'égalité des chances dans la recherche », souligne Thomas Werder Schläpfer, membre de la direction.

Un autre objectif est de garantir à toutes les personnes impliquées dans des équipes de recherche soutenues par le FNS la possibilité d'exprimer pleinement leur potentiel. Pour y parvenir, il est essentiel d'offrir un environnement de travail respectueux et équitable.

Afin de mettre en œuvre sa vision EDI et la mission qui en découle, le FNS a annoncé élaborer un plan d'action courant 2024 qui proposera des mesures concrètes et définira des étapes clés en vue de faire progresser cette thématique au cours des quatre prochaines années. Les mesures déjà adoptées en matière d'égalité feront partie intégrante de ce nouveau plan d'action. Il précisera également la façon dont son impact sera évalué. Le FNS continuera par la suite de développer l'encouragement EDI de manière ciblée sur la base des conclusions obtenues.

[5] ZHAW, Uni Basel, HEP Vaud, UZH
[6] www.snf.ch/fr/4HUswzMLdf28ogQ6/news/nouvelle-vision-pour-legalite-la-diversite-et-linclusion

Dans sa vision, le FNS a défini trois grands axes de travail afin d'exploiter pleinement le potentiel d'innovation offert par la diversité et l'inclusion :

- la promotion de l'égalité des chances,
- l'amélioration de la culture de travail et
- l'optimisation des processus de production des connaissances.

Le principal objectif du FNS est de garantir l'égalité des chances reconnaissant qu'il subsiste des barrières structurelles et culturelles qu'il convient d'identifier en élaborant des mesures pour encourager efficacement l'égalité des chances dans la recherche.

Le FNS met également l'accent sur la nécessité de disposer d'un environnement de travail respectueux et égalitaire pour que toutes les personnes engagées au sein d'équipes de recherche aient la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Une stratégie est attendue pour l'inclusion spécifique de chercheuses et chercheurs aux profils variés.

Dans l'esprit de la science ouverte financée par les fonds publics, il est attendu que les résultats de la recherche bénéficient à l'ensemble de la société. Le FNS, dans ses appels à projets, pourrait ainsi exiger des personnes requérantes qu'elles vérifient que le sexe, le genre ou d'autres facteurs tels que l'origine sociale soient être pris en compte dans la conception des projets, la collecte des données et les résultats de la recherche.

C'est pourquoi le FNS encourage l'EDI :

- au niveau individuel par des mesures favorisant l'égalité des chances ;
- au niveau institutionnel par des changements dans la culture de travail ;
- au niveau structurel par des changements dans les processus de production de connaissances.

Les ambitions du FNS se développement sur cinq niveaux :

1. Identification et priorisation des questions liées à l'EDI
2. Monitoring des données existantes
3. Elimination des barrières dans les procédures de sélection
4. Encouragement des directrices et directeurs de projets ainsi que des hautes écoles à créer des environnements de travail sûrs
5. Approche intégrée des questions EDI.

8.1.3 Innosuisse[7]

Pour Innosuisse, l'égalité des chances n'est pas une finalité en soi, mais plutôt un moyen efficace pour accéder à plus de talents hautement qualifiés et améliorer davantage la qualité de l'innovation. Même si une véritable égalité des chances prend ses racines à un stade antérieur, elle doit déjà être ciblée au moment de la communication des informations et de la sensibilisation des groupes cibles. L'égalité des chances repose sur le fait que les règles et les processus suivis par Innosuisse ne défavorisent aucune personne requérante, à qualité comparable des projets, et que l'évaluation des demandes se fasse sans discrimination.

L'égalité des chances n'est pour Innosuisse qu'un des aspects du développement durable. Cette tendance d'intersection entre l'égalité et la durabilité est également constatée dans les RAE.

Innosuisse souligne que la diversité favorise la force d'innovation, la créativité et la collaboration. La diversité vise aussi à permettre aux entreprises de gagner des avantages concurrentiels sur le marché. Sachant que l'hétérogénéité des équipes engendre non seulement des points de vue différents, des connaissances plus vastes et une structure organisationnelle plus inclusive, mais également une qualité supérieure lors de l'exécution des mandats, Innosuisse cultive activement la diversité au sein de ses propres organes. Innosuisse définit la diversité par notamment l'équilibre entre femmes et hommes (la représentation paritaire demeurant l'objectif), le multilinguisme, la représentation des diverses régions linguistiques et la mixité des tranches d'âge.

La posture d'Innosuisse et sa collaboration étroite avec les réseaux économiques privés pour atteindre l'objectif d'égalité est également une stratégie à laquelle font appel plusieurs hautes écoles, selon certains RAE.

La valorisation du travail en réseaux, par l'amélioration de la parité femmes-hommes est formulée sous forme d'objectif pour les requérant-es, puis mesurée et prise en compte en tant que facteur de succès. Le nouvel instrument d'encouragement des personnes hautement qualifiées, selon l'art 20a LERI, représente un moyen idéal d'attirer plus de femmes vers l'innovation basée sur la science et d'encourager équitablement les talents féminins. L'augmentation du pourcentage d'expertes, de femmes coachs et mentores est une démarche active. Innosuisse s'engage résolument aux côtés des femmes créatrices d'innovations. L'objectif est une participation égale des femmes aux formations destinées aux start up. Pour

[7] Programme pluriannuel, 2025-2028, Faire avancer le monde grâche à l'innovation suisse, Innosuisse – Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation : https://backend.innosuisse.admin.ch/fileservice/sdweb-docs-prod-innosuisse-files/files/2024/06/27/01cdccab-e828-4413-b11a-e21c5cab5570.pdf

parvenir à une hausse du pourcentage de femmes innovantes dans toutes les disciplines scientifiques, Innosuisse recommande de déployer de plus en plus d'efforts pour lutter contre les stéréotypes de genre et de donner confiance aux jeunes filles, afin qu'elles osent envisager un avenir dans les domaines des mathématiques, de l'informatique, des sciences de la nature et de la technique (matières MINT).

Le mentoring, le coaching et la formation font partie des mesures de promotion de l'égalité des chances au niveau du secrétariat d'Innosuisse pour l'institution elle-même. Les processus des ressources humaines de Innosuisse, concernent en particulier l'égalité de rémunération, le recrutement, l'intégration, la formation continue et la communication. Le tout est vérifié à intervalles réguliers et des mesures concrètes sont initiées pour améliorer les pratiques. Toute l'équipe d'Innosuisse, y compris les membres du conseil de l'innovation, les expertes et les experts, les coachs et les mentores et mentors, est sensibilisée périodiquement aux thèmes de l'EDI.

8.1.4 Académies

À première vue, la Suisse affiche de bons résultats en comparaison internationale quant aux objectifs sociaux de l'Agenda 2030 tels qu'éliminer la pauvreté, permettre à toutes et tous de vivre en bonne santé, assurer l'accès de toutes et tous à l'éducation et parvenir à l'égalité des sexes. "Mais les apparences sont trompeuses : en Suisse aussi, les inégalités sociales s'accentuent."[8] Cette déclaration des Académies est remarquablement osée par sa criticité constructive. Les Académies vont d'ailleurs au-delà et fixent comme conditions sine qua non de l'atteinte de l'ensemble de leurs objectifs : l'égalité et l'éducation.

En raison de ses nombreuses corrélations positives avec les autres objectifs sociaux, celui visant à assurer l'accès de toutes et tous à l'éducation peut servir de levier pour atteindre ces derniers. Il ne fait aucun doute que le système éducatif suisse est de grande qualité. Un certain retard, qui s'accentue en raison de l'évolution démographique, doit toutefois être rattrapé : le capital humain et les réserves de talents des milieux peu instruits ne sont pas exploités. La promesse d'une égalité des chances n'est de ce fait pas tenue.

Les mesures à prendre pour exploiter le capital et le potentiel humains ont déjà été vérifiées de manière théorique et empirique mais, à l'exception de l'Allemagne, elles ne sont que partiellement mises en pratique en Europe :

- encourager au lieu de sélectionner

[8] Planification pluriannuelle 2025-2028, Académies suisses des sciences, p. 25 https://api.swiss-academies.ch/site/assets/files/66140/20230503-mjp_aplus_25-28_fr.pdf

- renoncer aux systèmes de classes d'âge
- accorder le droit de décider d'une admission à l'établissement de formation en question et non à l'institution précédente
- accorder plus d'importance au talent et à l'enthousiasme qu'à la maîtrise des matières
- rendre l'école à horaire continu obligatoire.

La difficulté réside dans la mise en œuvre des principes évoqués et la discussion sous cet angle est actuellement cantonnée au niveau de formation obligatoire.

La planification pluriannuelle permet aux Académies de poser ses priorités parmi les tâches qui lui sont attribuées (art. 11 LERI). Elle contribue en effet de manière déterminante aux objectifs identifiés dans l'article 6 de la LERI : la promotion de la relève scientifique, l'égalité des chances et l'égalité entre femmes et hommes, le développement durable et la coopération internationale. Les Académies s'engagent en faveur de l'égalité des chances, de la diversité et du développement continu du système scientifique. Elles promeuvent en outre la relève scientifique grâce à la transmission de connaissances et de méthodes, à la mise en réseau et au mentorat. Elles soutiennent également la relève par le biais de contributions et de distinctions. Les Académies s'investissent par ailleurs aux degrés primaire et secondaire dans le but d'éveiller l'intérêt des élèves pour les sciences, en particulier les métiers MINT. De plus, elles s'engagent en faveur de l'égalité des chances, laquelle représente une autre facette de la diversité. Cela comprend notamment la promotion des filles dans les métiers MINT et des femmes tout au long de leur carrière académique. Les Académies se mobilisent également pour faciliter l'accès à la science et aux études supérieures pour les enfants, les jeunes et les adultes issus de milieux éloignés de la science ou défavorisés.

Les Académies constatent enfin qu'outre les inégalités socio-économiques, de nouvelles polarisations sociales s'accentuent également. La politique identitaire, le racisme et la culture de la haine sont des précurseurs de l'autocratie et constituent donc un terreau fertile pour les « ennemi·e·s de la société ouverte »[9].

8.1.5 Stratégie Egalité 2030

La Stratégie Egalité 2030 a été adoptée par le Conseil fédéral le 28 avril 2021. Il s'agit de la première stratégie nationale de la Confédération qui vise à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes[10].

---

[9] Planification pluriannuelle 2025-2028, Académies suisses des sciences, p. 22 https://api.swiss-academies.ch/site/assets/files/66140/20230503-mjp_aplus_25-28_fr.pdf

[10] Plans d'action de la Stratégie Egalité 2030 et de la Convention d'Istanbul, https://www.egalite2030.ch/fr/plan-d-action/

Cette stratégie s'accompagne de mesures, d'actions, d'objectifs, considérés à impact qui devront être mises en œuvre par différents services et offices fédéraux. Plusieurs mesures et actions ont des effets sur le milieu des hautes écoles :

1.1. La discrimination salariale est éliminée dans les secteurs public et privé

1.1.1.4 Renforcement de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public - BFEG, DFI

1.1.2.1 Quota cible de 40% en matière de représentation des sexes dans les organes de direction suprêmes des entreprises et des établissements proches de la Confédération - OFPER, DFF

1.1.2.2 Augmentation de la part des femmes suivant une formation tertiaire MINT - SEFRI, DEFR

1.1.2.3 Mesures de soutien aux initiatives publiques et privées encourageant la présence des femmes dans les professions MINT - SG-DETEC, DETEC

1.1.2.4 Augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche et plus particulièrement aux postes de direction et dans les organes décisionnels des hautes écoles- SEFRI, DEFR

1.1.2.5 Augmentation de la part des hommes dans les professions de la santé et de l'éducation - OFSP, DFI

1.2. La répartition équilibrée des sexes dans la formation, dans tous les groupes professionnels, à tous les niveaux de responsabilités ainsi que dans les organes de décision est améliorée - SEFRI et le DEFR

1.2.7.2 Evaluation analytique des fonctions de l'administration au regard du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale - OFPER, DFF

1.3.9.1 Mise en œuvre de programmes pour l'autonomisation économique et la participation des femmes et engagement dans le cadre de la CSW (Commission on Statuts of Women) et du CAD (Comité d'aide au développement) de l'OCDE - DPDH, DDC, DFAE, SECO, DEFR

1.7. L'égalité salariale au sein de l'administration fédérale est garantie

La forte implication dans le plan d'action d'entités fédérales et la fixation d'un quota cible 40% en matière de représentation des sexes dans les organes de direction suprêmes des établissements proches de la Confédération, devraient avoir un effet de levier sur les EPF. Cette ambition va au-delà de l'objectif de 30% mentionné plus haut.

8.2 Cantons

Des disparités importantes existent entre les cantons, ce qui a une incidence sur les HEU, HES et HEP. Seuls 17 cantons disposent d'un conseil, d'un bureau, d'une commission, d'une personne déléguée ou d'un service en charge de l'égalité.

Alors que certains cantons, tels qu'Appenzell Rhodes-Intérieures, Glaris, Schwyz, Thurgovie et Uri, ne disposent pas de bureau dédié, d'autres, Argovie, Nidwald, Obwald et Zoug en avaient mais les ont supprimés. Les cantons de Neuchâtel, Fribourg, Vaud et le Valais ne se limitent pas qu'à la question de l'égalité mais également à celle de la famille, qui lui est parfois liée. Celui de Genève adresse également les violences faites aux femmes.

Cette tendance à l'élargissement de périmètre où les questions de diversité sont venues s'ajouter à celle de l'égalité entre femmes et hommes est également constatée au sein des hautes écoles. Les RAE et en particulier les REE soulignent par ailleurs cette réorganisation dans les hautes écoles, qui attribuent plus de tâches concernant des champs nouveaux, pourtant sans ressources ni financières ni humaines supplémentaires. Après une analyse, un premier constat de manque de synergies entre l'égalité cantonale et l'égalité des hautes écoles cantonales peut être posé. Bien que cela puisse s'expliquer par le fait que chaque haute école bénéficie de ses propres organes en charge de l'égalité, cela ne justifie pas que les cantons se déchargent considérant la responsabilité primaire des cantons pour leures hautes écoles cantonales. Pas de mention à l'égalité dans les hautes écoles

En effet, près de la moitié des cantons ayant une structure d'égalité dédiée (8 cantons sur 17), à savoir l'Abteilung Chancengleichheit Appenzell Rhodes-Extérieures, l'Office cantonal de l'égalité et de la famille de Berne, Office de la politique familiale et de l'égalité de Neuchâtel, Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann des Grisons, Koordinationsstelle Chancengleichheit de Soleure, Kompetenzzentrum Integration und Gleichstellung de St Gall, Delegata per le pari opportunità du Tessin et Dienststelle Soziales und Gesellschaft, Fachstelle Gesellschaftsfragen, Gleichstellung von Frau & Mann de Lucerne ne citent pas spécifiquement l'égalité dans le contexte des hautes écoles. Pourtant, les hautes écoles s'y réfèrent, ce qui peut être illustré par le cas du Tessin et de la SUPSI dans son RAE.

> RAE 2019 - Scuola unviersitaria professionale della Svizerra italiana (SUPSI)
>
> *Il contratto di prestazione con il Cantone definisce inoltre la quota percentuale femminile per categoria di personale in linea con le altre SUP svizzere e secondo l'ufficio di statistica.*

Un peu moins d'un tiers de ces structures (5 cantons sur 17) citent quelques éléments de l'égalité dans la formation tertiaire, dans une approche combinée avec l'enseignement primaire et secondaire : Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille de Fribourg,

le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques de Genève, Fachstelle Gleichstellung von Frauen und Männern Bâle-Ville, Fachstelle für Gleichstellung von Frau und Mann des Kantons Zürich de Zurich, Déléguée à l'égalité du Jura.

Les métiers techniques sont spécifiquement évoqués par les cantons ci-dessus. Les hautes écoles à composante intercantonale, p.ex. HEP BEJUNE, proposent un guide pour mettre en œuvre des plans d'action favorisant l'égalité des chances. Ces plans incluent des mesures concrètes comme l'aménagement du temps de travail, la lutte contre les stéréotypes de genre et l'élargissement de l'accès aux fonctions académiques supérieures pour les femmes.

Plusieurs cantons font référence à l'égalité visant quelques aspects précis de l'égalité dans les hauts écoles. Ainsi, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud adresse uniquement le harcèlement, le rattachant au post-obligatoire. Il a par ailleurs pour objectif dans sa stratégie égalité 2030 d'analyser et vérifier l'égalité salariale au sein du CHUV, entité liée à l'Université de Lausanne. L'office Gleichstellung für Frauen und Männer Kanton Basel-Landschaft cite les mesures de compensation et la situation de handicap dans l'éducation tertiaire. L'Office cantonal de l'égalité et de la famille du Valais propose des auto-formations pour le corps enseignant et de la documentation spécifique. L'office Gleichstellung der Geschlechter de Schaffhouse, propose un plan d'action en lien avec la convention d'Istanbul et par cette approche présente la formation, respectivement la formation continue, comme mesure de prévention, de gestion et de suivi des violences.

8.2.1 Conférence romande des bureaux d'égalité

La Conférence romande des bureaux de l'égalité (egalite.ch) facilite la coordination des actions cantonales en matière d'égalité, notamment dans le cadre des hautes écoles.

Par exemple, les cantons de Vaud, Genève et Neuchâtel travaillent ensemble pour harmoniser leurs politiques et soutenir des projets liés à l'égalité dans les domaines de l'enseignement et de la recherche.

8.3 Approche internationale

Certaines obligations en matière d'EDI sont exigées pour obtenir des financements dans le cadre des appels à projets Horizon Europe. Pour rappel, pour être éligibles, les hautes écoles ont l'obligation d'être dotées d'un plan d'action égalité (entre femmes et hommes) publié, d'allouer des ressources pour l'EDI, d'organiser des formations aux biais de genre et de collecter et de publier des données désagrégées selon le genre pour le personnel et le corps étudiant, ainsi que d'assurer un monitoring sur une base annuelle.

La collecte de ces données désagrégées est une pratique courante pour les organisations de recherche et innovation. Une enquête menée par l'Association européenne des universités

dans le cadre du projet INVITED auprès de 159 organismes d'enseignement supérieur de 36 pays européens a montré que 83 % des organismes collectaient des données sur le sexe de leur personnel et que 57 % d'entre eux avaient des objectifs concernant le nombre, la part ou le pourcentage de leur personnel en fonction du sexe.

Les données collectées par une organisation devraient permettre d'examiner les écarts entre les hommes et les femmes dans les différents rôles, directions et niveaux de l'organisation.

L'étendue des données collectées doit également refléter la mission de l'organisation et ses activités, tout en étant proportionnelle à sa taille. Dans la plupart des pays et institutions d'Europe, les « statistiques de genre » sont en fait collectées en fonction du sexe biologique à la naissance, généralement de manière binaire (féminin, masculin) et, plus rarement, en introduisant une catégorie ou des catégories reflétant la diversité des genres. Dans un nombre croissant de pays et d'organisations, cependant, les données sont collectées en fonction de l'identité de genre, avec généralement au moins trois catégories prises en compte : femme, homme et non-binaire.

9 Perspectives des hautes écoles

9.1 Critères d'égalité et de discrimination

Les critères d'égalité et les critères de discrimination représentent les deux côtés opposés d'une même pièce mais se distinguent par leur finalité et leur rôle dans l'évaluation et la structuration des pratiques et politiques institutionnelles.

Les critères d'égalité sont des principes ou des paramètres définis pour garantir un traitement équitable et impartial des individus, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles. Ils visent à assurer que chaque personne bénéficie des mêmes droits, opportunités et protections dans un environnement donné, en s'appuyant sur des notions universelles de justice sociale et d'équité. Dans un cadre académique, par exemple, les critères d'égalité peuvent inclure l'accès équitable à la formation, à l'emploi, ou à la promotion, sans distinction fondée sur le genre, l'origine ethnique, ou l'âge. Ces critères servent ainsi à promouvoir une égalité réelle, non seulement formelle, en tenant compte des besoins spécifiques de chaque groupe pour réduire les désavantages structurels.

A contrario, les critères de discrimination sont des catégories ou des motifs qui, lorsqu'ils sont utilisés de manière inappropriée, aboutissent à un traitement inégal ou défavorable pour certains individus ou groupes. Ces critères incluent des caractéristiques personnelles ou sociales, telles que le sexe, l'origine, la religion, l'état de santé, l'orientation sexuelle ou encore le handicap. Lorsqu'un traitement différencié repose sur de tels critères, il constitue une discrimination illégitime, respectivement illégale, sauf dans les rares cas où cette distinction peut être objectivement justifiée par une exigence légale ou professionnelle proportionnée (par exemple, des aménagements spécifiques pour garantir l'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap).

Les critères d'égalité et de discrimination ne sont pas définis strictement. Ainsi par exemple, la constitution expose les critères principaux :

> ***Art. 8** Égalité*
> [1] *Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.*
> [2] *Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.*
> [3] *L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.*

De même la loi sur l'égalité développe des critères d'égalité et de discrimination complémentaires :

> ***Art. 3** Interdiction de discriminer*
> *[1] Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.*
> *[2] L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.[3] Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.*

Enfin, on peut citer le code pénal qui circonscrit ces critères de discrimination dans une interdiction absolue :

> ***Art. 261**bis 373*
> *Quiconque, publiquement, incite à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle,*
> *quiconque, publiquement, propage une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique cette personne ou ce groupe de personnes,*
> *quiconque, dans le même dessein, organise ou encourage des actions de propagande ou y prend part,*
> *quiconque publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaisse ou discrimine d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle ou qui, pour la même raison, nie, minimise grossièrement ou cherche à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité,*
> *quiconque refuse à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle, une prestation destinée à l'usage public,*
> *est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.*

En résumé, les critères d'égalité visent à encadrer et structurer les actions pour promouvoir la justice sociale et l'inclusion, tandis que les critères de discrimination désignent des éléments qui, s'ils sont mobilisés à tort, freinent ces objectifs en créant des situations d'injustice ou d'exclusion. Un engagement en faveur de l'égalité consiste à transformer les critères de discrimination en points d'attention, afin de corriger les déséquilibres qu'ils révèlent et de bâtir un environnement inclusif.

9.2 Notions d'égalité et de discrimination dans les RAE

Une analyse détaillée des RAE, nous a permis d'identifier 71 notions d'égalité et de discrimination. Ils sont générés par les hautes écoles mais également listés dans différents règlements et directives des hautes écoles. Globalement ces notions sont réparties comme suit (entre parenthèses le nombre de hautes écoles et d'instituts accrédités, cinquante au total, y faisant référence, classés par ordre alphabétique) :

Affiliation politique	(1)
Age	(20)
Appartenance à une catégorie culturelle donnée	(3)
Appartenance ancestrale	(2)
Appartenance ethnique	(8)
Appartenance religieuse	(2)
Appartenance	(0)
Autisme	(1)
Autodéfense	(1)
Biographie	(2)
Capacités physiques	(2)
Capacités psychiques	(2)
Caractéristiques physiques	(2)
Caractéristiques psychiques	(1)
Convictions religieuses	(3)
Couleur de peau	(3)
Croyances	(4)
Déficience mentale	(1)
Déficience moteure	(4)
Distance	(1)
Dyscalculie	(2)
Dyslexie	(1)
Dysorthographie	(1)
Dyspraxie	(1)

Etat civil	(2)
Ethnie	(1)
Fortune	(2)
Genre	(12)
Handicap auditif	(2)
Handicap physique	(1)
Handicap psychique	(1)
Handicap visuel	(2)
Handicap	(22)
Homme/Femme	(9)
Identité de genre	(1)
Identité sexuelle	(5)
Intégration sociale	(1)
Langue	(6)
Limitations physiques	(1)
Limitations psychiques	(1)
Maladie mentale	(1)
Maladie physique	(1)
Maladie	(4)
Maternité	(1)
Migration	(6)
Minorités	(5)
Mode de vie	(0)
Nationalité	(5)
Opinions philosophiques	(1)

Opinions politiques	(3)
Orientation sexuelle	(17)
Origine culturelle	(2)
Origine ethnique	(2)
Origine nationale	(1)
Origine sociale	(1)
Origine	(15)
Parcours	(1)
Particulièrement vulnérable	(1)
Race	(4)
Religion	(8)
Sexe	(11)
Situation de vie	(1)
Situation familiale	(2)
Situation sociale	(12)
Statut marital	(2)
Statut parental	(1)
Statut vétéran	(1)
Troubles d'apprentissage	(1)
Troubles sensoriels	(1)
Violences scolaires	(1)
Violences	(1)
Vision du monde	(1)

Il est pertinent de s'interroger sur la distinction entre des notions très proches, comme ethnie et origine ethnique ou religion et convictions religieuses. La nuance entre ces termes n'est pas toujours significative en pratique et peut varier selon les définitions adoptées par les hautes écoles. Dans certains cas, ces différences peuvent avoir un impact sur les mesures mises en place, notamment en matière d'inclusion et de diversité. Toutefois, il arrive aussi que des termes différents soient utilisés pour désigner une même réalité, ce qui peut entraîner des variations dans l'application des politiques adoptées par les hautes écoles. Il n'est dès lors pas étonnant de constater une disparité et une foison de notions d'égalité et de discrimination dans les RAE. Un travail de définition et d'organisation par thématique est nécessaire pour faire ce ces notions, des critères définis. En annexe, une classification par thématique est proposée (annexe 5).

Toutefois, on peut relever et ce dans une récurrence de citation, que les hautes écoles abordent majoritairement dans le cadre des critères d'égalité et de discrimination la thématique du handicap dans sa définition large et relative tant aux caractéristiques, capacités et limitations physiques que psychiques (22%), de l'identité de genre et sexuelle (15%), de la nationalité (9%), de l'âge (7%), de la religion (6%), de l'orientation sexuelle (6%), de l'appartenance ethnique (5%), de la situation sociale (5%), de l'état civil (3%), de la langue (2%), de la couleur de peau (2%), de la migration (2%),de l'opinion et d'affiliation politique (2%), des violences (<1%), de la biographie(<1%), de la fortune(<1%), de la vulnérabilité(<1%), de la distance(<1%), du statut vétéran(<1%) et plus globalement des minorités.

Les notions d'égalité et de discrimination permettent également de constater que les hautes écoles et les instituts accrédités sont fortement empreintes de leur propre contexte. Ainsi, par exemple, les hautes écoles du Tessin en raison de la géographie des vallées mentionnent comme notion d'égalité et de discrimination la distance (USI), là où les hautes écoles à fort contexte américain, tiennent compte du statut de vétéran (Franklin University Switzerland).

9.3 Intersectionnalité

La conjugaison des notions d'égalité et de discrimination dans une perspective intersectionnelle est quasi absente des documents étudiés. En effet, une seule haute école suisse adresse l'intersectionnalité.

RAE 2022 - Haute École pédagogique Fribourg (HEP : PH FR)

" l'institution se conformant en la matière aux recommandations de swissuniversities concernant l'intégration de perspectives intersectionnelles"

10 Mesures et actions des institutions accréditées

Les institutions accréditées déploient une série de mesures et actions en lien avec les 71 notions d'égalité et de discrimination. Ces mesures et actions sont appelées à reposer sur des objectifs concrets, mesurables et chiffrés, définis avec précision afin d'assurer un suivi efficace. Les attentes et les leviers nécessaires à leur mise en œuvre, pour répondre aux exigences du législateur, sont appelés à être clairement identifiés. Il est en effet attendu que l'application de ces mesures soit encadrée dans une planification temporelle avec des évaluations périodiques et des ajustements possibles. Dans la perspective de l'accréditation institutionnelle, ces ajustements peuvent être demandés par l'agence d'accréditation, toutefois, sans conséquence si inexécution, sauf si cela fait l'objet d'une condition. En effet, l'accréditation ne se prononce formellement pas sur des « ajustements» d'une planification temporelles mais sur l'existence d'objectifs et leur mise en œuvre. Il est toutefois intéressant de constater que certaines hautes écoles prévoient dans les procédures internes de révision de ces ajustements d'office ou sur demande d'une personne membre de leur communauté.

Concrètement, l'analyse des RAE permet de constater que les mesures et actions concernent l'ensemble de la communauté académique : le personnel d'enseignement et de recherche (PER), le personnel administratif et technique (PAT) et le corps étudiant. Un focus spécifique et majoritaire est mis sur le professorat au niveau ordinaire, lié au sein de plusieurs hautes écoles à des rôles de direction. Une attention particulière est également portée sur le corps intermédiaire, les doctorantes.

Il est attendu des procédures, selon les RAE, qu'elles soient définies avec rigueur afin d'assurer une organisation juste et efficace. Il est attendu qu'elles reposent sur des principes de clarté, de transparence et de confidentialité, voire d'anonymat, avec la mise en place de comités spécialisés, inspirés des pratiques étrangères, tels que le Gender Justice ou le Comité de la justice du campus. Il est également relevé qu'un suivi rigoureux doit être assuré par des dispositifs de monitoring des procédures et de leurs suites qui analysent notamment les cas de harcèlement et recueillent des données via des questionnaires sur l'EDI.

Le financement joue un rôle clé dans l'implémentation des procédures, stratégies et politiques, ce que rappellent plusieurs hautes écoles. Certaines recommandent que des fonds spécifiques sont alloués non seulement à la garde d'enfants (au quotidien ou durant les vacances) ou au financement de crèches, mais également pour les soutiens de carrières, notamment pour financer les publications, la formation continue et la parentalité, ainsi que pour garantir l'accès à des services d'aide (recherche de logements, recherche d'emplois, etc.). Des bourses et des prêts sont également mis à disposition par plusieurs hautes écoles afin de favoriser l'inclusion des personnes aux études et du personnel avec des ressources financières limitées.

En matière de formation, les RAE des hautes écoles suggèrent l'intégration des études sur le genre, la diversité et l'inclusion, dans le cursus tout en proposant des formations adaptées aux étudiant·es et au personnel. Ces formations spécifiques, sous forme de cours abordant l'égalité, l'éducation sexuelle, la diversité et l'inclusion sont intégrés aux cursus pour renforcer la sensibilisation et la prise en compte de ces thématiques. La recherche est également un sujet des RAE qui suggèrent des thématiques dédiées à l'égalité dans la recherche, ou dans la composition des équipes, indépendamment du domaine de la recherche, qui fixent des exigences de formation des équipes de recherche ou qui soumettent les conditions de financement à des critères définis d'EDI.

La santé et le bien-être sont aussi au cœur des préoccupations des hautes écoles lors de la mise en œuvre du standard 2.5. Certains RAE font état de la mise en place de cellules de soutien psychologique et d'accompagnement en matière d'égalité. Des mesures de prévention du stress et du burn-out sont instaurées, et des dispositifs d'accompagnement facilitant l'intégration ou le retour au travail ou aux études des personnes en situation de maladie chronique ou de handicap sont des mesures mises en place dans certaines hautes écoles.

L'évolution professionnelle et la carrière sont également une préoccupation des RAE. Ces mesures spécifiques relatives non seulement à la conciliation vie privée vie professionnelle, citent également des conditions d'engagement inclusives et des promotions équitables. Le recrutement est sujet dans de nombreuses hautes écoles et est défini parfois de manière formelle, conçu pour être accessible à toutes et tous, avec une attention particulière aux personnes de plus de 50 ans et aux individus en situation de handicap et parfois adressant spécifiquement certains profils professionnels. La parentalité est largement indiquée dans les mesures de conciliation par des dispositifs de congé parental, des crèches et des aménagements du temps de travail. Peu de hautes écoles citent l'évolution de carrière intra ou extra institutionnelle.

Les infrastructures, comme mesures de réponse au standard 2.5 sont décrites comme adaptées afin d'assurer un environnement de travail et d'étude inclusif. Les locaux, dans certaines hautes écoles sont aménagés pour être accessibles aux personnes à mobilité réduite, pour répondre à des troubles sensoriels avec des salles insonorisées comme mesure d'inclusion et pour la conciliation vie privée vie professionnelle ou estudiantine avec des espaces dédiés aux parents (ex. salles de repos, salles d'allaitement, etc.). Le télétravail et la flexibilité des horaires sont encouragés dans plusieurs hautes écoles pour mieux concilier vie professionnelle et personnelle.

Enfin, les mesures portant sur la culture institutionnelle reposent sur une communication inclusive, notamment grâce à l'utilisation d'un langage épicène et non discriminatoire. Une politique de tolérance zéro est appliquée pour lutter contre le harcèlement, la discrimination et les inégalités structurelles. Des événements de sensibilisation sont organisés et rapportés

par les hautes écoles, tels que des conférences et des prix mettant en valeur les initiatives en faveur de l'EDI.

En résumé, les 71 notions sont les sujets abordés dans les institutions accréditées, sujets pour lesquels ces institutions accréditées déploient des mesures. Ce paragraphe donne un panorama très général de ces sujets et des mesures y relatives.

Les 10 axes d'intervention, respectivement de portes d'entrées sont une articulation croisée pour aborder ces 71 notions. En théorie, chacun de ces 10 axes peut adresser chacune des 71 notions d'égalité et de discrimination. Ces axes élaborés en collaboration avec le *sounding board*, sur la base des mesures tirées des RAE :

- *Stratégie*
- *Gouvernance*
- *Nombres et statistiques*
- *Finances*
- *Recherche*
- *Formation*
- *Santés*
- *Carrières*
- *Structures et infrastructures*
- *Culture et communication*

Les éléments listés dans les prochains chapitres tirés de la documentation étudiée se réfèrent uniquement aux informations citées en lien avec le standard 2.5.

10.1 Axe : Stratégie

Le premier et principal axe qui ressort des RAE est l'axe stratégie. Dans le contexte académique, les hautes écoles y présentent leur vision globale et à long terme qui guide les actions institutionnelles pour promouvoir l'EDI. Les stratégies définissent des objectifs clairs alignés sur les valeurs et la mission de la haute école concernée, en tenant compte des défis spécifiques liés aux inégalités ou aux discriminations dans le milieu académique. Ces stratégies reposent sur une analyse approfondie des besoins et des priorités de chaque haute école en respectant son individualité et ses spécificités, en s'appuyant sur des données et des consultations avec les parties prenantes et concernées.

L'axe stratégie comprend les politiques et les plans d'actions.

Les stratégies telles que présentées dans les RAE sont certes nécessaires et définissent les ambitions globales. La politique institutionnelle, quant à elle, également mentionnée dans certaines hautes écoles sert de fondement réglementaire et éthique pour garantir la mise en

œuvre cohérente. Cet axe est complété par les plans d'actions qui traduisent les ambitions en initiatives concrètes.

Selon les RAE, les hautes écoles et instituts accrédités privilégient les stratégies aux politiques institutionnelles et aux plans d'actions, ce qui impacte la mise en œuvre.

Un travail significatif reste à effectuer, ce que rappellent régulièrement les experts, non seulement pour établir des plans d'actions, mais également pour implémenter ces actions et produire un impact.

REE 2022 - Universität St. Gallen (HSG)

The panel agrees that objectives have been set in this area, in particular in relation to gender balance, but that these objectives need more work in order to have an impact.

10.1.1 Politique

Les hautes écoles sont particulièrement friandes de politiques. Une politique académique est un cadre institutionnel formel qui énonce les principes, les engagements et les normes de l'établissement, pour le sujet qui nous intéresse ici, en matière EDI. Ces politiques fixent les règles, directives générales et processus pour garantir un traitement équitable et inclusif de tous les membres de la communauté académique (corps étudiant et personnels). Les politiques académiques servent de référence pour la résolution des problèmes et le suivi des progrès, en démontrant un engagement institutionnel envers les valeurs institutionnelles et les conditions EDI.

On dénombre dans les RAE et le REE plusieurs types de politiques qui concernent le standard 2.5, avec des dénominations variées (politiques, policies, statements et codes).

Ci-dessous sont listées tous les documents de type « politiques » auquel il est fait référence dans la documentation étudiée en lien avec le standard 2.5 (entre parenthèses le nombre de hautes écoles et d'instituts accrédités, cinquante au total, y faisant référence) :

- *Politique d'égalité des chances (25)*
- *Politique d'égalité des chances dans la formation, sans obstacles, sans barrières (19)*
- *Politique genre (9)*
- *Politique pour la diversité (30)*
- *Politique contre le harcèlement (2)*
- *Politique contre la discrimination (3)*
- *Politique invalidité (2)*
- *Code éthique (3)*
- *Code d'intégrité scientifique (1)*
- *Code de gestion de conflits (2)*
- *Code d'égalité (3)*

- *Code de durabilité (7)*
- *Code de durabilité sociale (4)*
- *Code de conduite durable (1)*
- *Renvoi à d'autres politiques externes à l'institution (23)*

Pour plus de détail et pour des explications se référant à ces différents types de document, voir la liste ci-dessous.

10.1.1.1 Politique d'égalité des chances

La moitié des hautes écoles et instituts accrédités, soit vingt-cinq, disposent d'une politique d'égalité des chances qui garantit que toutes les personnes ont accès aux mêmes opportunités académiques et professionnelles, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles. Ce type de politique vise à éliminer les discriminations et à promouvoir un environnement équitable pour toutes et tous.

10.1.1.2 Politique d'égalité des chances dans la formation, sans obstacles, sans barrières

Ce sont 19 hautes écoles et instituts accrédités qui disposent d'une politique d'égalité des chances dans la formation, sans obstacles et sans barrières. Ce type d'extension de la politique d'égalité des chances est spécifiquement orientée vers l'accès équitable à la formation. Elle vise à supprimer les obstacles physiques, numériques, culturels ou sociaux pour permettre à toutes les personnes aux études dans les formations initiales ou continues, mais également à tout le personnel participant à des formations internes, certifiantes ou non, de réussir leur parcours de formation dans les meilleures conditions.

10.1.1.3 Politique genre

Neuf hautes écoles et instituts accrédités disposent d'une politique genre qui promeut l'égalité entre les genres dans tous les aspects de la vie académique, notamment l'accès aux études, aux postes d'enseignement et de recherche ou administratifs. Elle inclut notamment des mesures pour lutter contre les biais sexistes, prévenir les discriminations de genre et favoriser une représentation équilibrée des genres.

10.1.1.4 Politique pour la diversité

Une majorité, soit 30 hautes écoles et instituts accrédités reconnaissent l'importance de disposer d'une politique pour valoriser la diversité dans la communauté académique en encourageant une représentation équitable des différents groupes sociaux et culturels. La politique sur la diversité promeut la sensibilisation, la reconnaissance des différences, et l'adoption de pratiques inclusives pour construire un environnement auxquels chaque personne peut contribuer tout en s'y épanouissant.

10.1.1.5 Politique contre le harcèlement

Seules deux hautes écoles disposent d'une politique contre le harcèlement. Cette politique établit des normes claires pour prévenir, signaler, et traiter toutes formes de harcèlement (sexuel, moral, institutionnel, structurel) au sein de l'institution académique. Elle vise à créer un espace de travail et d'apprentissage sûr, respectueux et exempt de harcèlements.

10.1.1.6 Politique contre la discrimination

Trois hautes écoles disposent d'une politique contre la discrimination. Cette politique interdit toute forme de discrimination directe ou indirecte, en s'assurant que toutes les décisions concernant la communauté des hautes écoles (PER, PAT, ETU) soient basées sur des critères objectifs, les compétences et les qualifications, sans préjugé lié à l'identité ou au statut personnel.

10.1.1.7 Politique invalidité

Deux des hautes écoles annoncent disposer d'une politique invalidité. Celle-ci exprime l'engagement de l'institution à fournir un accès équitable à la formation et aux services pour les personnes en situation de handicap. Elle détaille les aménagements mis en place pour garantir que tous les membres de la communauté académique puissent participer pleinement à la vie académique.

10.1.1.8 Code éthique

Trois hautes écoles, référencent le code éthique dans les questions d'égalité. Ce code est un document qui établit les principes et les valeurs fondamentaux de l'institution en matière de respect, de justice, et de responsabilité. Il fournit un cadre moral pour guider les comportements de la communauté académique (PER, PAT, ETU), en particulier dans les interactions et collaborations avec autrui.

Par ailleurs, le REE a expressément fait une recommandation dans ce sens.

> REE 2022 - Università della Svizzera italiana (USI)
>
> *"Il gruppo di esperti raccomanda di procedere con la definizione ed applicazione, in tempi brevi, di un **Codice Etico** che definisca in modo esaustivo la strategia dell'ateneo sulla diversità garantendo altresì un approccio integrato USI-FTL a questo tema."*

10.1.1.9 Code d'intégrité scientifique

Seule la HES Kalaidos, fait le lien entre l'égalité et l'intégrité scientifique. Le code d'intégrité scientifique est un cadre qui régit la conduite des activités de recherche dans l'institution. Il

établit les normes pour garantir l'honnêteté, la rigueur, la transparence, et la responsabilité dans la production et la communication des résultats scientifiques.

10.1.1.10 Code de gestion de conflits

Deux hautes écoles invoquent l'importance des conditions d'égalité dans la gestion des conflits. Ce code décrit les procédures et les mécanismes mis en place pour résoudre les différends au sein de la communauté académique, en favorisant des solutions équitables et respectueuses pour toutes les parties concernées.

10.1.1.11 Code d'égalité

Trois hautes écoles référencent un code d'égalité qui formalise les engagements et pratiques de l'institution pour promouvoir l'égalité sous toutes ses formes. Il fixe des objectifs mesurables pour garantir une représentation équilibrée et des opportunités équitables pour tous les groupes.

10.1.1.12 Code de durabilité

Sept hautes écoles rattachent l'égalité à la durabilité dans leurs RAE, ce qui fait sens eu égard à l'objectif 5 des objectifs du développement durable de l'ONU. Le code de durabilité est un ensemble de principes visant à encourager des pratiques responsables et durables dans la gestion des ressources, la recherche, et l'éducation. Ce code reflète l'engagement de l'institution envers la protection de l'environnement, la lutte contre le changement climatique et la durabilité sociale.

10.1.1.13 Code de durabilité sociale

Quatre hautes écoles font le lien entre les conditions d'égalité et la durabilité sociale. Ce cadre promeut des pratiques institutionnelles respectueuses des droits humains et sociaux, telles que l'équité salariale, l'inclusion des communautés marginalisées, et la réduction des inégalités socio-économiques.

10.1.1.14 Code de conduite durable

Une seule haute école se dote d'un code de conduite durable et le mentionne dans ses points de référence égalité. Ce code établit les comportements attendus des membres de l'institution pour promouvoir le management de la durabilité environnementale, sociale et économique. Cela inclut des principes pour réduire l'empreinte carbone, encourager l'économie circulaire, et adopter une gestion éthique des ressources.

10.1.1.15 Renvoi à d'autres politiques

Nombreuses sont les hautes écoles et les instituts accrédités, vingt-trois, qui dans leurs politiques renvoient à d'autres politiques, des politiques externes à l'institution. Ainsi, dix hautes écoles et instituts accrédités font référence à leur politique cantonale, huit à la politique nationale, treize au contexte confédéral, treize référencent les politiques internationales, cinq s'appuient sur des politiques institutionnelles et sept font expressément mention aux politiques d'encouragement académique, en particulier à swissuniversities et à ses programmes.

Ces renvois mettent en évidence l'importance d'une coordination accrue et d'un alignement entre les hautes écoles, les cantons et la Confédération pour la mise en place des politiques responsables via un renforcement des structures d'égalité. En effet, l'objectif est clair, les politiques et leurs renvois servent de fondements documentaires à l'égalité dans les faits.

> REE 2021 - Universität Zürich
>
> *"Auf der Grundlage dieser Daten hat die UZH bereits einige Massnahmen und Projekte lanciert, um grössere De-facto-Gleichstellung zu erreichen."*

Considérant également que les institutions de formation sont des établissements publics, respectivement reconnus d'utilité publique, les renvois vers les politiques cadre cantonales spécifiques ont leur importance. On peut ainsi citer en particulier l'importance du droit du personnel / du droit de la fonction publique.

> RAE 2018 - FernUni Schweiz
>
> *"Die Personalpolitik der FernUni Schweiz gibt vor, dass sich die Institution in allen Bereichen für Vielfalt («Diversity») einsetzt und für moderne Strukturen auf allen Stufen der Institution sorgt. Dazu gehört die Garantie eines transparenten und gerechten Lohnsystems sowie soziale Bedingungen, die den rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen, ökologischen und politischen Anforderungen entsprechen."*

A titre d'exemple, certaines hautes écoles se réfèrent au contexte international dans les pays voisins.

> RAE 2018 - Pädagogische Hochschule St. Gallen
>
> *"Ferner orientiert sich die PHSG an den Empfehlungen für eine gender- und diversity-gerechte Hochschulentwicklung, welche die Internationale Bodensee-Hochschule formuliert hat. Die Empfehlungen geben Orientierung darüber, welche Aspekte in den Bereichen Studium und Lehre, Forschung, Personalentwicklung und Organisationsentwicklung in Bezug auf Gender- und Diversity-Gerechtigkeit berücksichtigt werden sollten."*

Les politiques des hautes écoles selon les RAE se réfèrent également aux pratiques p.ex. des ONG, aux rankings internationaux des hautes écoles (notamment le Times Ranking (voir annexe 6), aux alumnis voire à d'autres organismes d'accréditation (ex. AACSB) ou des labels (ex. EUR-ACE).

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

« IMD has worked to improve the representation of women among its faculty following the assignment of a formal concern during the last accreditation review by AACSB regarding the imbalance between male and female faculty members. »

10.1.2 Plan d'action

L'axe stratégie, en sus des références aux politiques exposées ci-dessus, repose également sur les plans d'actions. Un plan d'action, mettant en œuvre les intentions, exige un niveau de précision élevé, afin de traduire les engagements stratégiques en mesures concrètes et opérables. La clarté et le détail des actions planifiées sont essentiels pour garantir la cohérence, la transparence et l'efficacité de leur mise en œuvre.

Dans leur RAE, seules trois hautes écoles mentionnent un plan d'action qui détaille les initiatives, projets ou mesures spécifiques à entreprendre pour atteindre les objectifs stratégiques et remplir leurs responsabilités.

REA 2019 - Hochschule Luzern (HSLU)

"Insgesamt sind dazu 20 Massnahmen und Aktivitäten definiert worden. Zu jeder sind Wirkungsziele sowie die Verantwortlichkeiten hinterlegt."

Or, on peut s'étonner que dans les autoévaluations aucune haute école ne se réfère expressément aux actions concrètes de son plan d'action. Les critiques dans ce sens sont régulières dans les REE qui de plus rappellent aux hautes écoles le niveau de précision attendu.

REE 2020- Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

(…) L'absence d'un Plan d'action de la Commission genre et diversité, sur la base d'objectifs, d'indicateurs et d'un suivi régulier.

À cet égard, les indicateurs de la convention 2017-2020 (indicateur n° 11) incluent en particulier les ratios par genre de professeurs et de professeurs assistant-e-s.

En revanche, des indicateurs, des mesures et un suivi manquent en ce qui concerne les assistant-e-s, la proportion de femmes dans les commissions, la

prise en compte de situations de handicap, ou des situations familiales de parentalité, en particulier chez le corps étudiant.

Pour être efficace, un plan d'action a pour nature d'être articulé autour d'objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis (SMART), ce que mentionne et définit expressément la HEP Zoug.

RAE 2021 - Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)

"Die Formulierung von Zielen richtet sich nach der «SMART-Formel».

S pezifisch: Ziele sollen so konkret wie möglich formuliert werden.

M essbar: Ziele sollen so formuliert sein, dass die Zielerreichung gemessen werden kann.

A kzpetiert: Ziele sollen von jenen, die sie erreichen sollen, akzeptiert werden können.

R ealistisch: Ziele sollen realistisch sein, nur so werden sie auch Akzeptanz behalten.

T erminiert: Ziele sollen terminiert sein."

Bien que les plans d'action ne soient pas cités dans les RAE, et rarement annexés, les RAE et les REE les qualifiant respectivement expriment les attentes qu'ils en ont. Les hautes écoles s'y rapportent indirectement ce que permet de constater la récurrence des qualitatifs comme suit : (entre parenthèses le nombre de hautes écoles et d'instituts accrédités, cinquante au total, y faisant référence) :

- *Plan d'action (3)*
  - *Caractéristiques attendues du plan d'action*
    - *Transversal (13)*
    - *Interdisciplinaire (2)*
    - *Financé (3)*
  - *Actions précises (2)*
    - *Détaillés (2)*
    - *Attentes (4)*
    - *Sur la ligne du temps (12)*
    - *Leviers (9)*
    - *Partenaires spécifiés (1)*
  - *Responsabilités clairement établies (6)*
  - *Ressources allouées (N.A.)*
  - *Indicateurs de performance et suivi (12)*
    - *Définis (2)*
    - *Clairs (1)*

        - *Mesurables (8)*
        - *Concret (10)*
        - *Chiffrés (13)*
    - *Prise en compte des besoins contextuels*
- *pour l'ensemble des personnels (4)*
- *pour les populations précises (2)*
    - *Equilibre entre précision et flexibilité (N.A.)*
    - *Accessibles (3)*

Pour permettre à l'ensemble des parties prenantes de comprendre les priorités, de mesurer les progrès, et de s'engager collectivement dans un processus de transformation durable en faveur de l'EDI, chaque objectif du plan d'action tend à être transversal, interdisciplinaire et bénéficie d'un financement spécifique.

En plus des attentes relatives au plan d'action lui-même, les RAE et le REE expriment les attentes qu'ils ont de certaines mesures, initiatives ou actions. A titre d'exemple, on peut mentionner le fait que deux hautes écoles attachent de l'importance au fait que les mesures figurant dans les plans d'actions sont tenues d'être définies, spécifiant les partenaires et fixées sur l'échelle du temps. Il est en effet attendu que les initiatives soient décrites avec suffisamment de détails pour éviter toute ambiguïté dans leur application. Par exemple, au lieu de mentionner simplement "organiser des formations", le plan devrait préciser le contenu des formations, les publics visés, les formats utilisés (présentiel, virtuel) et leur fréquence. La granularité du détail de ces précision n'est pas unanime ni au sein RAE, ni dans les REE.

Quelques exemples figurent dans les REE en lien avec les engagements mesurables et des buts quantitatifs ambitieux illustrant différents niveaux de granularité.

REE 2021 - Universität Zürich

Das Forecastmodell der UZH zeigt, dass bei einer Frauenberufungsrate von 40 % im Jahr 2050 Geschlechterparität auf Ebene der Professuren erreicht werden kann, bei 50 % bereits 2035. Mit der aktuellen Frauenberufungsrate von 28 % stiege der Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 24 % bis zum Jahr 2050 auf bloss 35 %.

Les plans d'action bien qu'ambitieux demandent avoir des objectifs intermédiaires qui sont appelés à évoluer et à être constamment adaptés. Ce que rappellent régulièrement les REE.

REE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

The expert group recommends that, IMD determine and work towards meeting quantitative goals aimed at achieving gender balance in its selection of students and its recruitment and promotion of faculty members. These goals should be accompanied by a defined timeline for their achievement.

Les plans d'actions commandent être revus périodiquement, ce que formulent tant les personnes expertes que les hautes écoles. Cette révision peut être périodique ou sur demande d'une personne de la communauté académique. Cette approche « sur demande », mise en place à la Theologische Hochschule Chur (TH Chur) est innovante et l'expression de la transparence et de la participation active de sa communauté.

REE 2022 - STH Basel. Universitäre Theologische Hochschule

Die STH Basel muss im Bereich der Diversität klare Ziele sowie Massnahmen definieren und deren Umsetzung periodisch überprüfen.

RAE 2021 - Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)

Die Umsetzung der Massnahmen wird jährlich durch die Hochschulleitung überprüft und die Regelung periodisch weiterentwickelt.

10.1.2.1 Responsabilités clairement établies

Afin que des actions soient matérialisées, il est attendu que chaque tâche soit attribuée à une personne définie ou une unité spécifique, en précisant ses rôles et ses responsabilités. Cela garantit que les parties prenantes sachent ce qui est attendu d'elles et puissent être tenues responsables des progrès. Cette exigence posée par REE, en miroir aux normes, n'apparaît pas dans les RAE des hautes écoles.

10.1.2.2 Ressources allouées

Une condition supplémentaire est posée pour une efficience des plans d'actions, c'est celle des ressources humaines et organisationnelles allouées. En effet, le plan invite à inclure une estimation des ressources financières, humaines et matérielles nécessaires pour chaque action. Les hautes écoles n'y font pas référence, mais reconnaissent indirectement l'importance à travers les renvois faits d'une part aux ressources limitées, et d'autre part aux plans d'action développés avec les ressources externes. Ainsi, les programmes de financement de la Confédération ont un effet direct et significatif sur les développements non seulement des plans d'actions, mais également sur leur matérialisation.

RAE 2020 - Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)

Handlungsleitend ist dabei die Umsetzung des Aktionsplans Chancengleichheit, welche von swissuniversities finanziert wird.

10.1.2.3 Indicateurs de performance et suivi

Pour évaluer l'efficacité des actions, le plan intègre des indicateurs de performance clairs, définissant les résultats attendus pour chaque action. Ces indicateurs commandent être quantifiables lorsque possible (par exemple, augmentation du pourcentage de femmes dans les postes à responsabilité) et assortis d'un calendrier précis de suivi et de rapports. Des mécanismes d'évaluation périodiques sont attendus pour ajuster les mesures si nécessaire.

L'importance des actions mesurables est relevée par huit hautes écoles et instituts accrédités. Ces mesurables sont tenus d'être concrètes pour dix hautes écoles et instituts accrédités, avec des objectifs chiffrés, clairs, détaillés, décrivant non seulement les attentes, mais également les leviers.

10.1.2.4 Prise en compte des besoins contextuels

Le plan d'action est pensé par ailleurs selon les REE, à remplir une série d'autres conditions. La précision d'un plan d'action reflète les spécificités de l'institution ou du contexte dans lequel il s'inscrit. Cela inclut une analyse préalable des besoins, des écarts et des obstacles à surmonter, afin que les actions soient pertinentes et adaptées aux défis réels. Certaines catégories de personnels sont dans une situation plus précaire et sujettes au phénomène du *leaky pipeline*, ce que constatent les REE, par exemple, pour les professeures assistantes.

> REE 2022 - Universität Basel
>
> *Trotz aller ergriffenen Massnahmen stellen die Gutachtenden fest, dass eine «leaky pipeline» vor allem auf Stufe der Assistenz-Professur mit Tenure und auf Stufe Professur besteht, wobei nicht alle Gliederungseinheiten in gleichem Ausmass betroffen sind.*

C'est pourquoi, les plans d'action ont besoin d'adresser non seulement le personnel et/ou le corps étudiant dans son ensemble, mais également être spécifiques à certaines populations. Les hautes écoles matérialisent ces conditions, sans rattacher ces points expressément aux plans d'action. La lecture des RAE permet en effet de constater que les hautes écoles citent à travers certaines initiatives tant le personnel dans son ensemble, mais également des populations précises (les professeures ou le corps intermédiaire) que le personnel administratif et technique et spécifiquement la direction exécutive qui inclue dans certaines hautes écoles des personnes représentant le corps étudiant ou les doctorantes.

10.1.2.5 Un équilibre entre précision et flexibilité

Bien que la précision soit primordiale, le plan nécessairement conserve une certaine souplesse pour permettre des ajustements en réponse à des imprévus ou à des évolutions contextuelles. Une précision excessive, figée, pourrait limiter l'agilité nécessaire pour intégrer les retours des

parties prenantes ou des changements législatifs. Cette pondération et proportionnalité sont de la responsabilité des hautes écoles.

10.1.2.6 Accessibilité

L'accessibilité et la visibilité des plans d'actions est mentionnée par trois hautes écoles. Ce point spécifique sera également traité dans un axe dédié.

10.1.3 Analyse critique

L'analyse des RAE met en évidence l'importance accordée par les hautes écoles à l'axe stratégique, qui définit les orientations générales et les ambitions institutionnelles en matière d'EDI. Si ces stratégies fournissent un cadre essentiel, elles demeurent souvent générales et insuffisamment opérationnalisées. En effet, l'accent est principalement mis sur l'élaboration de politiques, au détriment des plans d'action concrets et de leur mise en œuvre effective. Cette approche entraîne un décalage entre les intentions affichées et les résultats mesurables, un point régulièrement souligné dans les REE.

L'analyse des politiques institutionnelles montre une forte hétérogénéité dans les engagements des hautes écoles. Si 50 % des hautes écoles et instituts accrédités, soit vingt-cinq, annoncent disposer d'une politique d'égalité des chances et trente d'entre-elles d'une politique de diversité, seules trois hautes écoles se réfèrent à un plan d'action structuré, traduisant un déficit dans la formalisation des mesures concrètes. De plus, certaines politiques essentielles restent largement sous-représentées, notamment celles contre le harcèlement, la discrimination ou en faveur de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Cette disparité révèle un engagement encore partiel et une absence de cadre contraignant garantissant une application homogène au sein des institutions académiques suisses.

L'absence de plans d'action détaillés constitue l'une des principales limites identifiées. Un plan d'action doit permettre de traduire les ambitions stratégiques en initiatives mesurables, avec des objectifs spécifiques, des responsabilités clairement établies, des ressources allouées et des indicateurs de suivi. Or, sur la base de la documentation analysée qui parfois datent, seuls trois des cinquante hautes écoles et instituts accrédités mentionnent un tel document, et aucune haute école ne fait explicitement référence aux actions concrètes mises en œuvre. Cette lacune nuit à la transparence et à l'efficacité des mesures adoptées. Les REE soulignent d'ailleurs à plusieurs reprises l'importance de plans d'action articulés autour d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis), qui sont appelés être régulièrement évalués et adaptés aux évolutions contextuelles. Ces objectifs sont également mentionnés comme importants par une haute école.

Par ailleurs, la transversalité et l'interdisciplinarité des stratégies restent limitées. Seules treize des hautes écoles mentionnent une approche transversale et deux une approche interdisciplinaire dans la conception de leurs politiques. Or, une approche intégrée est

essentielle pour garantir que les enjeux d'EDI soient pris en compte dans l'ensemble des structures et processus décisionnels académiques. De même, la question du financement des initiatives EDI demeure problématique : seuls trois hautes écoles et instituts accrédités précisent l'existence d'un financement pour la mise en œuvre des actions prévues. Sans ressources dédiées, ces stratégies risquent de rester lettre morte et de ne pas produire d'impact réel.

En conclusion, pour cet axe stratégique, bien que les hautes écoles aient largement intégré l'EDI dans leurs stratégies institutionnelles, la faiblesse des plans d'action, l'absence de suivi structuré et le manque de ressources dédiées limitent l'impact réel de ces engagements. Une approche plus contraignante et structurée, soutenue par des mécanismes de suivi et d'évaluation robustes, apparaît essentielle pour garantir une transformation effective et durable du paysage académique suisse en matière d'égalité.

10.2 Axe : Gouvernance

Le second axe défini est l'axe gouvernance. Cet axe englobe les structures de leadership, les comités et les processus de prise de décision qui supervisent la mise en œuvre et l'évaluation des initiatives d'EDI. Cela inclut l'engagement des parties prenantes (direction, personnel d'enseignement et de recherche, personnel administratif et technique, corps étudiant) et la définition des responsabilités institutionnelles.

Cet axe s'attache à la culture d'organisation et la compréhension de conduite : en d'autres termes, cet axe adresse le personnel, les réseaux et les procédures. Les procédures peuvent être de deux types : les procédures organisationnelles (p. ex les procédures internes de promotion, les procédures d'analyses des salaires) ou les procédures de résolutions de conflits (ex. procédures disciplinaires).

Ci-dessous sont listées les dimensions relatives à l'axe de gouvernance, les qualités attendues du leadership, les spécificités des procédures tirées des REE et des RAE (entre parenthèses le nombre de hautes écoles et d'instituts accrédités, cinquante au total, y faisant référence) :

- *Leadership*
  - *Personnel*
    - *Personnel compétent (3)*
    - *Personnel formé (3)*
    - *Personnel indépendant (13)*
    - *Personnel autonome (4)*
    - *Personnel attaché au rectorat (10)*
  - *Réseaux et collaborations (8)*
    - *Réseaux professionnels (2)*
    - *Réseaux de formation (3)*
    - *Réseaux associations (3)*

- *Réseaux autorités (3)*
- *Réseaux conseils (4)*
  - *Réseaux égalité (5)*
  - *Réseaux industrie, PME (2)*

➢ *Procédures*

- *Claires (3)*
- *Transparentes (3)*
- *Indépendantes (2)*
- *Confidentielles (3)*
- *Spécifiques*
  - *Par type de procédure*
    - *Procédures litigieuses*
    - *Procédures organisationnelles*
  - *Procédures de gestion des ressources humaines (recrutement, sélection, promotion, rétention, etc.)*
    - *Procédure d'encouragement de la recherche (2)*
    - *Procédures d'analyse des salaires (11)*
  - *Par domaine d'étude ou faculté (1)*
  - *Menées par des personnes compétentes (1)*
  - *Menées par des personnes identifiées (12)*
- *Monitorées (10)*
  - *Nombre (N.A.)*
  - *Type de procédure (N.A.)*
  - *Suivi des suites des procédures (4)*

10.2.1 Leadership

Dans la documentation liée à l'accréditation des hautes écoles, le leadership joue un rôle déterminant dans la mise en œuvre et le suivi des politiques EDI. Les compétences et l'indépendance du personnel en charge de ces questions constituent un facteur clé de succès pour garantir l'effectivité des engagements institutionnels. Toutefois, les RAE révèlent des disparités importantes dans l'organisation et l'attribution des responsabilités liées à l'EDI. Seules trois hautes écoles autorapportent disposer d'un personnel compétent et spécifiquement qualifié pour traiter ces enjeux, et un nombre identique rapporte que son personnel a bénéficié d'une formation dédiée. Ces omissions de rapporter pourtant des évidences sont des carences de valorisation de faits pourtant établis. En revanche, 13 établissements soulignent l'indépendance hiérarchique ou organisationnelle du personnel en charge des questions d'égalité, un critère essentiel pour assurer une mise en œuvre impartiale et cohérente des politiques institutionnelles. Par ailleurs, dix hautes écoles indiquent que le personnel en charge de l'égalité est directement rattaché au rectorat, ce qui peut favoriser une meilleure intégration des enjeux de l'EDI dans la gouvernance institutionnelle et une prise de décision plus rapide. Cette indépendance est cependant nuancée par le fait que seuls quatre établissements précisent que ce personnel dispose d'une autonomie décisionnelle et exécutive réelle dans l'élaboration et l'application des stratégies en la matière.

En complément du rôle joué par le leadership et le personnel dédié, les commissions participatives constituent un levier essentiel pour ancrer les politiques d'égalité au sein des hautes écoles. Ces instances permettent une approche collaborative et transversale en impliquant divers acteurs institutionnels dans l'élaboration, le suivi et l'évaluation des stratégies d'EDI. Selon les RAE, sept hautes écoles indiquent avoir mis en place des commissions participatives contribuant activement aux politiques d'égalité. Parmi les hautes écoles et institution accréditées, huit disposent de commissions diversité, tandis que trois ont instauré des commissions genre spécifiquement dédiées aux questions de parité et de représentation des femmes dans l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, six établissements ont une commission égalité, et une haute école précise avoir une commission égalité des chances, soulignant ainsi une volonté d'inclure une approche globale de l'équité dans les parcours académiques et professionnels. D'autres structures plus spécialisées existent également, bien que dans une proportion plus réduite : une haute école dispose d'une commission consultative en charge de formuler des recommandations stratégiques sur les questions EDI spécifiquement et une autre haute école mentionne une commission inclusion, visant à garantir l'accessibilité et l'adaptation des environnements d'apprentissage et de travail aux besoins spécifiques des étudiantes et des personnels. Ces commissions, en favorisant une approche participative, renforcent la légitimité et l'efficacité des politiques d'égalité.

Dans un contexte de gouvernance académique, les réseaux désignent des groupes organisés, formels ou informels, qui soutiennent la mise en œuvre des politiques d'EDI. Ces réseaux jouent un rôle clé dans la sensibilisation, le soutien des individus, et la promotion de la culture au sein de l'institution.

Font partie des éléments de gouvernance également la réflexion en réseau et en toile de collaborations. Huit hautes écoles en reconnaissent l'importance, et deux distinguent les réseaux professionnels et trois les réseaux d'associations.

Ces réseaux, auto-rapportés par les hautes écoles, peuvent être ordrés selon les différentes natures et circonscriptions.

Réseaux de soutien : Les réseaux de soutien sont des groupes spécifiques dédiés à des populations sous-représentées ou marginalisées, tels que des réseaux de femmes scientifiques, de personnel de la recherche en situation de handicap, ou de membres du corps étudiant.

Réseaux institutionnels : Les réseaux institutionnels sont des structures collaboratives entre administrations, hautes écoles ou partenaires externes pour partager les meilleures pratiques et harmoniser les efforts. Les groupes d'expert·es en révèlent également l'importance pour trouver des solutions.

Lors de la visite sur place, le groupe d'experts a pu constater qu'il y avait parfois un léger décalage entre ce qui est prévu et ce qui est fait. Si des

doléances spéciales ont été prises en compte, des solutions plus pratiques ou confortables auraient pu être trouvées. Un dialogue sur l'application des mesures aurait permis de trouver un compromis entre les différents partis.

Trois hautes écoles donnent une importance aux réseaux de formation. Les réseaux de conseils relèvement de l'importance pour quatre hautes écoles.

Réseaux d'influence : Les réseaux d'influence sont les groupes stratégiques composés de personnes avec des fonctions de décisions, d'expertise ou des activités militantes qui guident les politiques et initiatives de l'institution.

Trois hautes écoles mentionnent les réseaux d'autorités dans leurs RAE ; cinq des réseaux d'égalité et trois citent des réseaux dans l'industrie et les PME en lien avec l'EDI.

La perméabilité de ces réseaux permet également de faire appel à des solutions innovantes ou à des modèles complémentaires.

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

The three-year EI&D plan was designed based on a "D&I House" model employed by Fortune 500 companies.

10.2.2 Procédures

30% des hautes écoles, soit 15 hautes écoles et instituts accrédités, posent comme critère d'égalité et de discrimination important, la définition des procédures. Ces procédures sont tenues d'être claires, transparentes, indépendantes et confidentielles.

Dans le cadre de la gouvernance de l'EDI académique, une procédure litigieuse est un processus qui garantit des droits aux différentes parties dans le traitement des conflits. Elle implique que toutes les parties concernées aient la possibilité de présenter leurs arguments, preuves et points de vue avant qu'une décision soit prise. Ce principe est crucial dans des situations liées à des plaintes pour discrimination, harcèlement, ou non-respect des politiques EDI, afin d'assurer que la décision finale soit juste, transparente et respectueuse des droits de chaque partie.

L'Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID) insiste sur l'importance de l'anonymat ; l'International Institute for Management Development (IMD) insiste sur la mise en place de la Gender justice et la Franklin University Switzerland propose la mise en place d'un comité de justice du campus. Ces structures sont plus liées à d'autres mondes académiques avec de fortes influences nord-américaines.

REE 2021 - Franklin University Switzerland

Violations regarding gender equity or sexual harassment on the student level are adressed by the Judicial Board campus committee. Procedures for hearings and definitions of sanctions are stated in the Student Handbook.

Certaines hautes écoles suggèrent dans leurs RAE que ces procédures soient développées par domaine d'étude et/ou faculté et être menées par des personnes compétentes et identifiées. C'est ce que rappelle également le comité d'expertise d'accréditation de l'Université de Lucerne.

REE 2021 - Universität Luzern

*Es gibt allerdings keine Gleichstellungsvertreter*innen in den Fakultäten. Somit kann kein institutionell verankerter Austausch zwischen den Fakultäten und der Fachstelle stattfinden, um zukünftige Handlungsbedarfe in verschiedenen Bereichen der Chancengleichheit zu identifizieren, Ziele festzulegen und Massnahmen zu planen.*

Dix hautes écoles mentionnent en plus que les procédures soient monitorées, ce qui renvoie à l'axe des données et indicateurs (voir ci-dessous). Ainsi par exemple, les procédures pourraient dénombrer certains faits tels que par exemple les types de harcèlement, ce qui est recommandé par trois hautes écoles ou leur nombre, etc. Cette pratique est d'ailleurs en vigueur notamment à l'Université de Genève.

RAE 2021 - Université de Genève (UNIGE)

Cellule Confiance qui vise à soutenir les membres des personnels victimes ou témoins de sexisme et/ou de harcèlement. Les deux psychologues de la cellule ont été formés aux conseils juridiques. Des statistiques sont également produites sur le nombre et les types de harcèlement.

Considérant que toutes les procédures s'inscrivent dans un système qualité, il est également recommandé d'en assurer un suivi via p. ex. des questionnaires EDI et de ressentis et d'efficacité. Quatre hautes écoles et instituts accrédités indiquent le faire.

10.2.2.1 Procédures de gestion des ressources humaines (recrutement, sélection, promotion, rétention, etc.)

La procédure de gestion des ressources humaines (recrutement, sélection, promotion, rétention, etc.) dans un contexte d'EDI académique désigne le processus par lequel des membres du personnel peuvent accéder à des postes supérieurs ou à des responsabilités accrues. La procédure veille à ce que le processus soit équitable et transparente, en éliminant les biais systémiques ou implicites qui pourraient défavoriser certains groupes (exemple : critères biaisés de productivité scientifique, réseau social limité, prise en charge de tiers). Cela peut inclure des formations sur les biais pour les Commissions de nomination ou de

promotion, la détermination de critères d'égalité et de discrimination, de critères d'inclusivité, et une supervision pour garantir la diversité dans les nominations.

Ce dessous un exemple d'actions entreprises.

RAE 2021 - Universität St. Gallen (HSG)

Owing to a professionalised appointment process that specifically counteracts the biases that exist in higher education, the proportion of female full professors has increased by three percentage points since the last reporting period (2019) to 20% in 2020. Taken together across the levels of professorship, associate professorship, assistant professorship and senior lecturers, the proportion of women has increased by four percentage points to 22%. At the level of non-tenured faculty, the proportion of women is 39%. Since June 2017, the Vice-Presidents Board for Research and Faculty has the strategic and operational responsibility for the competitive appointment processes for full professorships, associate professorships and competitively appointed assistant professorships. Since this period, the University managed to appoint 40% (current quota) female professors (in total).

10.2.2.2 Procédures d'encouragement de la recherche

La procédure d'encouragement de la recherche dans le cadre de l'EDI vise à promouvoir des pratiques équitables et inclusives dans la production, la diffusion, et la valorisation du savoir scientifique. Elle s'appuie sur plusieurs étapes clés. Cette procédure devrait, au vu des objectifs de recherche figurant plus bas, contenir les domaines suivants :

Identification des domaines prioritaires : La procédure débute par une analyse des besoins et des lacunes dans la recherche, comme indiqué dans le RAE de quatre hautes écoles. Cela inclut l'évaluation de la sous-représentation de certaines thématiques ou populations, telles que les études sur les groupes marginalisés ou les problématiques liées à l'EDI (par exemple, l'impact des biais systémiques dans les sciences).

Élaboration de critères d'égalité et de discrimination : Des critères d'attribution de financements ou de reconnaissance (bourses, subventions, prix) sont définis pour s'assurer que les projets soumis reflètent les valeurs d'EDI, que ce soit dans leur méthodologie, leurs objectifs ou leur impact, ce que pratique une haute école.

Soutien aux personnes de groupes sous-représentés : Des dispositifs spécifiques sont mis en place dans une haute école pour encourager les personnes actives dans la recherche qui sont issues de groupes sous-représentés à y participer activement. Cela peut inclure des programmes de mentorats, des formations, ou des allègements de charge administrative ou d'enseignement.

Suivi et évaluation des projets : Un cadre de suivi est instauré par deux hautes écoles pour évaluer la contribution des projets financés à la promotion de l'EDI. Cette étape garantit que les objectifs initiaux sont atteints et sert à informer les politiques futures.

Diffusion des résultats : Les institutions encouragent la publication et la dissémination des résultats de recherche dans des formats accessibles et inclusifs. Deux hautes écoles valorisent également les collaborations interdisciplinaires et internationales susceptibles d'élargir l'impact de ces travaux.

10.2.2.3 Procédure d'analyses des salaires

La procédure d'analyse des salaires mise en avant par onze hautes écoles a pour objectif de détecter et de corriger les inégalités salariales au sein des institutions académiques, en s'assurant que les principes de justice et d'équité sont respectés dans la rémunération de tous les membres du personnel. Six hautes écoles rapportent utiliser LogiB, un outil fourni par la Confédération qui répond aux exigences modernes en matière d'utilisation et de protection des données et s'appuie sur des méthodes scientifiques.

Cette procédure pour être complète est appelés à se dérouler selon les étapes suivantes :

10.2.3 Analyse critique

L'axe de la gouvernance joue un rôle central dans la mise en œuvre et le suivi des politiques EDI au sein des hautes écoles suisses. Il structure les mécanismes de leadership, de prise de décision et de supervision des initiatives institutionnelles, tout en garantissant l'implication des parties prenantes et la mise en place de procédures équitables et efficaces. Cependant, l'analyse des RAE révèle plusieurs lacunes dans l'organisation et l'effectivité des mesures adoptées.

D'une part, la structuration du leadership en matière d'égalité demeure inégale. Seules trois hautes écoles font état d'un besoin de personnel compétent et formé spécifiquement aux enjeux d'EDI, et seules quatre rapportent que ce personnel est autonome dans la mise en œuvre des stratégies EDI. Si l'indépendance du personnel est soulignée dans 13 établissements et que dix hautes écoles mentionnent un rattachement direct au rectorat, ces chiffres traduisent encore une hétérogénéité importante dans la reconnaissance et l'ancrage institutionnel des responsabilités liées à l'égalité. Ce manque d'expertise et d'autonomie risque de freiner la mise en place d'actions concrètes et de limiter l'intégration effective des politiques d'égalité dans la gouvernance académique.

D'autre part, la présence des commissions participatives, bien que contribuant à la légitimité et à l'efficacité des politiques EDI, reste limitée et fragmentée. Seules sept hautes écoles déclarent disposer de telles instances, et leur répartition parfois multiple par thématique révèle des disparités : quatre ont une commission diversité, trois une commission genre, et

six une commission égalité, tandis que certaines thématiques essentielles, comme l'égalité des chances et l'inclusion, ne sont couvertes que dans des cas isolés. Cette faible représentation démontre une implication encore insuffisante des communautés académiques dans la gouvernance des politiques d'égalité. Une meilleure articulation entre ces commissions et les organes de direction, ainsi qu'un renforcement de leur rôle décisionnel, apparaissent nécessaires pour garantir leur impact.

Les réseaux institutionnels et de soutien constituent un autre élément structurant de la gouvernance, permettant une mise en relation des acteurs concernés et une mutualisation des ressources et des bonnes pratiques. Toutefois, seuls 8 établissements reconnaissent leur importance, et leur typologie varie largement : certains se concentrent sur le soutien aux populations sous-représentées, d'autres sur les collaborations interinstitutionnelles, et d'autres encore sur l'influence politique et scientifique. Le manque de structuration et de reconnaissance officielle de ces réseaux freine leur potentiel en tant que leviers d'action concrets. Il est donc essentiel d'encourager leur institutionnalisation et de garantir leur accès à des ressources dédiées pour qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la promotion des politiques EDI.

En ce qui concerne les procédures, qui constituent un pilier fondamental de la gouvernance académique, il est préoccupant de constater que seules quinze hautes écoles rapportent avoir mis en place des processus clairs et transparents en matière d'EDI. Ces procédures couvrent différents domaines : la gestion des ressources humaines (recrutement, promotion, rétention), la résolution des conflits (harcèlement, discrimination), et l'évaluation des écarts salariaux. Or, leur application reste encore incomplète et hétérogène. Par exemple, bien que 11 hautes écoles rapportent effectuer une analyse des salaires, seules six d'entre elles utilisent LogiB, l'outil fédéral recommandé, ce qui soulève des questions sur la comparabilité des résultats obtenus. De même, si certaines institutions ont mis en place des comités dédiés à la justice de genre ou à l'intégrité scientifique en lien avec les questions EDI, ces initiatives restent rares et ne font pas l'objet d'un cadre réglementaire commun.

10.3 Axe : Données et indicateurs

Ce troisième axe désigne l'ensemble des données quantitatives recueillies, analysées et interprétées pour évaluer, surveiller et guider les initiatives et politiques d'EDI dans le milieu académique. Les nombres et proportions, données et indicateurs, sont des outils quantitatifs utilisés pour évaluer la représentation et les écarts au sein de la communauté académique (par exemple, les proportions de genre, d'origine ethnique, ou de personnes en situation de handicap). Ces données servent de base pour identifier les inégalités et mesurer l'impact des politiques EDI.

Ces données devraient couvrir l'ensemble des critères d'égalité et de discrimination et indicateurs pour le soutien de la mise en œuvre de l'égalité.

RAE 2021 - Universität Zürich

Auf der Grundlage dieser Daten hat die UZH bereits einige Massnahmen und Projekte lanciert, um grössere De-facto-Gleichstellung zu erreichen.

10.3.1 Mesures démographiques

Les statistiques incluent par exemple les mesures démographiques de répartition des différents groupes au sein de l'institution. Elles peuvent également permettre de suivre les disparités dans les résultats académiques et professionnels, de performance, de progression ou d'accès à des opportunités (bourses, promotions, publications).

Deux hautes écoles rapportent monitorer les données concernant le personnel engagé dans l'année, onze les membres du corps étudiant, cinq des personnes doctorantes, et les croiser avec d'autres catégories, telles que le genre, l'âge (moins de 30 ans, entre 30 et 40 ans, plus de 40 ans), les branches ou domaines d'étude, mais également la nationalité. Or, toutes les hautes écoles livrent à l'OFS des statistiques étudiantes désagrégées par genre, même si une faible proportion rapporte ces efforts et données sous le standard 2.5.

RAE 2021 - Universität Basel

Der Frauenanteil auf Stufe Professur ist an der Universität Basel seit dem Jahr 2000 kontinuierlich von 9 auf heute 25 Prozent gestiegen, wobei er bei den Assistenz-professuren mit Tenure Track, d.h. den jüngeren Professuren, zurzeit bei 43 Prozent liegt. Bei Neuberufungen betrug der Frauenanteil 2019 erstmals 50 Prozent.

Le personnel d'enseignement et de recherche (PER) est monitoré dans 16 hautes écoles, également en fonction de différentes catégories (assistant·es diplômé·es, chargé·es d'enseignements, professeur·es, professeur·es ordinaires, responsables d'institut), et ce par domaine, par branche, par niveau de responsabilité.

Le personnel administratif et technique (PAT) est cité dans 8 RAE et a également son importance, tout comme les apprenti·es mentionnés par une haute école et les cadres, mais également plus globalement les hiérarchies (mentionnées par 21 hautes écoles).

Deux hautes écoles développent des indicateurs et établissent des statistiques des groupes d'individus à besoins spécifiques.

RAE 2021 - Universität Basel

Dabei werden die Bedürfnisse aller Universitätsangehörigen berücksichtigt und sofern nötig neue Kennzahlen und Indikatoren definiert.

Les talent et capacités en tant que tels sont également mesurés par branche, par discipline, par compétence linguistique. Trois hautes écoles le rapportent. Ci-dessous un exemple de mesure par discipline.

RAE 2021 - Universität St. Gallen (HSG)

Overall, the proportion of women has stagnated at 35% across all departments and levels since the last reporting year in 2017. Among Master's students, the proportion of women has increased by two percentage points from 35% to 37% in 2019. However, this increase was offset by a slight decrease at the Bachelor's and Doctoral levels. As before, the proportion of women varies significantly by discipline. For example, the proportion of women at the Bachelor's level ranges from 23% in economics to 53% in law.

Les tiers, partenaires de projets ont également leur importance dans la perspective genre et domaine pour une haute école.

Une haute école, IMD, mesure en particulier sa population selon un des critères d'égalité et de discrimination, en particulier le critère ethnique (ex. non-white).

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

Also in the first objective area are aspirations to increase the international diversity of the faculty and staff, particularly towards greater representations of individuals who have experiences from outside Europe and North America or who are non-White.

10.3.2 Indicateurs de perception

Les indicateurs de perception, cités par quatre hautes écoles, mesurent la satisfaction, le sentiment d'inclusion ou des expériences de discrimination vécues au sein de l'institution. Ils permettent d'identifier des inégalités et fournissent une base pour les inégalités structurelles ou systémiques au sein des institutions. Elles permettent de mettre en lumière les biais implicites, les écarts de représentation ou les obstacles rencontrés par certains groupes.

10.3.3 Régularité

Grâce à une collecte et une analyse régulière des données, les institutions peuvent mesurer l'impact des initiatives (par exemple, l'évolution de la parité dans les postes de direction). Cela facilite une adaptation continue des politiques en fonction des résultats obtenus.

10.3.4 Conformité

Toutefois, la collecte des données a obligatoirement respect non seulement de l'éthique, mais également de toutes les normes de protection des données personnelles, en garantissant non seulement la confidentialité des réponses, mais également en sécurisant les flux des données et en obtenant les consentements nécessaires.

REE 2021 - Franklin University Switzerland

FUS must provide formal evidence that it is collecting the right data, taking into account all feedback, ensuring that all feedback loops are closed, and meeting its own KPIs and measures for greater equity and diversity for all faculty, staff and students.

Les données ont besoin d'être définies comme FAIR, mais également traitées et interprétées sans biais à la lumière des réalités socioculturelles et organisationnelles pour éviter des conclusions simplistes ou erronées.

Les décisions stratégiques s'appuient sur ces données robustes, évitant ainsi les choix arbitraires ou basés uniquement sur des perceptions subjectives. Les statistiques permettent de prioriser les actions là où les besoins sont les plus urgents.

RAE 2021 - Université de Fribourg (UNIFR)

Si le monitoring se fait de manière régulière, il reste à lui donner une assise officielle en l'associant aux projets en cours d'informatique décisionnelle.

De plus, les chiffres rendent visibles des problématiques souvent abstraites ou négligées. Ils jouent un rôle pédagogique en sensibilisant la communauté académique aux inégalités existantes et en mobilisant les acteurs autour des enjeux.

REE 2021 - Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach (SHLR)

Die Gutachter:innengruppe empfiehlt daher, auch den Bereich der Barrierefreiheit im Sinne der Chancengleichheit – sowohl physisch als auch digital – mitzudenken und durch entsprechende Massnahmen weiter zu entwickeln und z.B. über eine entsprechende Einrichtung zu implementieren.

Ces données commandent à être valorisées, par des outils à jour et user friendly. Une des hautes écoles, propose de les intégrer et rendre visible dans un cockpit formel.

REE 2022 - Universität St. Gallen (HSG)

The gender equality strategy includes an indicator of 30% women at all levels, and this is measured in various ways, such as how many women are recruited and how many women leave. However, these indicators do not yet appear in the formal cockpit.

L'importance des données, leur précision et leur traitement est parfaitement décrit dans d'autres stratégies et obligations des hautes écoles.

En particulier, dans son RAE, la HEP de Zoug, propose un exposé pertinent sur le sujet.

RAE 2021 - Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)

Die Zielerfüllung zum Qualitätsmanagement soll messbar sein. QM-Ziele müssen deshalb mit Indikatoren, Messgrössen und Zielgrössen

operationalisiert werden. Die Ziele der QM-Strategien sollen so operationalisiert werden, dass Indikatoren eindeutig, die benötigten Daten von hoher Qualität und die notwendigen Erhebungen einfach sind. Dabei sind dabei folgende Anforderungen zu erfüllen:

• Indikatoren: Ziel und Indikator sind nicht identisch! Indikatoren sind Kenngrössen, die über einen festgelegten, aber nicht oder nur schwierig messbaren Tatbestand Auskunft geben können. Ein Indikator soll eine möglichst enge, klare und damit eindeutige Beziehung zur entsprechenden Zielvorgabe der QM-Strategie aufweisen um repräsentativ zu sein. Indikatoren müssen quantitativ oder qualitativ bewertbar sein. Wichtig sind dabei sowohl absolute als auch relative Informationen.

• Messgrössen: Messgrösse und Indikator sind nicht identisch! Die Messgrösse beschreibt die Einheit, in welcher der Indikator gemessen wird. Beispiele: CHF, Zeitangaben, aber auch Ja/Nein können als Messgrössen Verwendung finden. Je nach Indikator eignen sich quantitative oder qualitative Messgrössen.

• Zielvorgaben: Die Zielvorgabe sagt aus, wann das Ziel erreicht ist. Je nach Indikator und Messgrösse kann die Zielgrösse positiv oder negativ sein bzw. linear oder nicht-linear sein; so soll beispielsweise der Einbezug der Erfahrungswerte durch Studierende nicht maximal hoch sein, um eine qualitativ hochstehende Lehre zu gewährleisten.

• Datenqualität: Die Messung der benötigten Information soll verlässlich sein und die Qualität der Daten auch über einen längeren Zeitraum sichergestellt sein. Dies ermöglicht eine effiziente Aktualisierung für Längsschnittanalysen. Zudem soll die Erhebung der Daten gerechtfertigt erscheinen, womit sich ihre Legitimation auch gegenüber den Betroffenen ergibt.

• Erhebung: Erhebungen sollen einfach und mit geringem Aufwand möglich sein. Die von der Erhebung Betroffenen müssen über den Verwendungszweck informiert werden; dadurch wird die Transparenz der Erhebung sichergestellt.

10.3.5 Analyse critique

L'axe des données et indicateurs est fondamental pour évaluer, surveiller et orienter les politiques EDI dans les hautes écoles suisses. Il permet d'identifier les inégalités structurelles, d'évaluer l'impact des initiatives mises en place et d'ajuster les stratégies en fonction des résultats observés. Toutefois, l'analyse des RAE révèle des disparités significatives dans la manière dont ces données sont collectées, traitées et exploitées.

Les mesures démographiques constituent la base du suivi statistique en matière d'EDI. Si toutes les hautes écoles transmettent des statistiques des étudiants par genre à l'OFS, très peu les intègrent explicitement dans le cadre du standard 2.5. Seules deux hautes écoles rapportent dans ce contexte mesurer le personnel engagé dans l'année, onze mentionnent suivre les étudiant·es et cinq collecter des données sur les doctorant·es. Bien que 16 hautes écoles disent en lien avec le standard 2.5 monitorer le personnel d'enseignement et de

recherche (PER) par catégorie, par niveau de responsabilité et par discipline, le personnel administratif et technique (PAT) est beaucoup moins pris en compte (8 hautes écoles seulement). Cette asymétrie limite la capacité à évaluer pleinement les écarts de représentation et les obstacles spécifiques rencontrés par différents groupes professionnels au sein des institutions académiques.

L'approche adoptée pour la collecte des données présente également des lacunes en termes de diversité des critères analysés. Seules deux hautes écoles développent des indicateurs spécifiques pour les groupes nécessitant des besoins particuliers, et une seule institution (IMD) inclut un suivi ethnique dans sa politique de diversité. Cette faible prise en compte des dimensions intersectionnelles restreint la capacité à comprendre les mécanismes de discrimination multiples et à concevoir des politiques inclusives adaptées aux réalités socioculturelles des établissements.

Les indicateurs de perception, mentionnés par quatre hautes écoles, permettent de mesurer le sentiment d'inclusion et les expériences de discrimination vécues par les membres de la communauté académique. Cependant, leur utilisation reste marginale, alors qu'ils constituent un outil essentiel pour mettre en lumière les inégalités systémiques et les biais implicites qui ne sont pas toujours visibles dans les données purement quantitatives. Leur absence dans la plupart des institutions indique un manque d'approche qualitative complémentaire, pourtant indispensable à une compréhension globale des dynamiques d'exclusion.

La régularité de la collecte et de l'analyse des données est un autre défi majeur. Si certaines institutions, comme l'Université de Fribourg, ont initié des démarches pour intégrer ces données dans des projets d'informatique décisionnelle, elles restent peu nombreuses à formaliser un suivi régulier et structuré. Sans cadre institutionnel clair et contraignant, les efforts de collecte de données risquent de rester ponctuels et insuffisants pour produire un véritable impact

En termes de conformité et de protection des données, les hautes écoles travaillent à s'assurer que la collecte d'informations respecte les normes éthiques et légales en matière de confidentialité et de sécurité des flux de données. La Franklin University Switzerland met en avant la nécessité de prouver que les données collectées sont pertinentes et utilisées pour améliorer l'équité et la diversité au sein de l'institution. Or, l'absence de standards communs au niveau national complexifie la mise en œuvre de ces principes et entraîne des pratiques hétérogènes entre les établissements.

Enfin, la valorisation et la transparence des données restent insuffisantes. Seules quelques institutions, comme l'Université de St. Gallen, évoquent l'intégration d'indicateurs dans un cockpit formel permettant de visualiser et d'exploiter les données de manière accessible et user-friendly. La plupart des établissements n'intègrent pas encore ces données dans leur gouvernance stratégique, limitant leur impact potentiel sur la prise de décision et l'amélioration des pratiques en matière d'EDI.

En conclusion, bien que la collecte et l'analyse des données en matière d'EDI aient progressé, elles restent encore trop limitées et hétérogènes entre les hautes écoles suisses. Une approche plus systématique et normalisée, associée à une meilleure exploitation et transparence des indicateurs, est nécessaire pour garantir une évaluation rigoureuse et un pilotage efficace des politiques EDI dans les hautes écoles suisses.

10.4 Axe : Finances

Les finances font référence aux ressources budgétaires allouées aux mesures. Cela inclut le financement de programmes de soutien, de formations, de recherches ou d'infrastructures, ainsi que la mise en place d'une gestion équitable des ressources pour assurer l'EDI.

Les finances payent également les ressources humaines.

Cet axe concerne l'ensemble des ressources financières mobilisées, allouées et gérées pour soutenir les initiatives, les programmes et les infrastructures visant à promouvoir l'EDI. Il couvre aussi bien le financement direct des projets que l'intégration de considérations d'équité dans la gestion budgétaire globale de l'institution.

10.4.1 Allocation de fonds

L'axe finances repose sur des allocations de fonds spécifiques pour les initiatives EDI, telles que les programmes de sensibilisation, les formations, ou les adaptations pour l'accessibilité.

10.4.1.1 Bourses, subventions et prêts

Mais, il couvre tout autant l'attribution de bourses ou de subventions ciblées pour des groupes sous-représentés ou défavorisés.

Les financements permettent également de réduire les barrières économiques qui limitent la participation de certains groupes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Cela inclut, par exemple, des programmes de bourses pour les étudiant·es ou des fonds financiers dédiés à certains domaines de formation. Les fonds sociaux relèvent également leur importance, notamment des bourses et des prêts. Alors que seules sept hautes écoles s'y réfèrent, toutes les institutions bénéficient de ces aides financières, notamment sous forme de bourses.

> RAE 2021 - Università della Svizzera italiana (USI)
>
> *In particolare, segnaliamo la partecipazione dell'USI alla giornata federale "Nuovo Futuro" e il bando di une borsa di studio (valore di 4'000 CHF) assegnata ad una studentessa inscritta al primo anno di Bachelor in Scienze informatiche.*

Considérant notamment le constat de l'IMD qui démontre que sans soutien financier, un programme serait particulièrement touché, la soupape financière fait tout son sens.

REE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

The expert peers heard from the MBA Dean that 80% of the women on that programme are in receipt of scholarships and that the goal is to increase participation beyond the current figure of 35%."

10.4.1.2 Infrastructures

Les critères d'égalité et de discrimination, les plans d'actions et les mesures devant être transversaux et à ce titre ils couvrent également des exigences en lien avec les infrastructures ou des événements financés.

Les investissements financiers sont nécessaires pour adapter les infrastructures existantes aux normes d'accessibilité universelle, tels que des locaux adaptés aux personnes à mobilité réduite, des dispositifs d'assistance auditive, ou des espaces inclusifs pour des besoins divers (par exemple, espaces de prière ou d'allaitement).

10.4.1.3 Ressources scientifiques

Les ressources financières permettent de développer, de tester et d'implémenter des solutions innovantes en matière d'inclusion, qu'il s'agisse de formations, d'outils technologiques ou de projets de recherche. Toutefois, il est à relever que dans les RAE, aucune haute école ne mentionne un budget spécifique, ni des fonds d'aide aux publications ou encore des fonds pour la formation continue.

10.4.1.4 Ressources humaines

Les enveloppes allouées sont des indicateurs tangibles de l'engagement institutionnel envers et une condition sine qua non de la réalisation des actions mesurables. Les ressources tant financières que humaines démontrent que les engagements pour les institutions académiques ne sont pas uniquement symboliques mais bien prioritaires, dépendant tout de même des enveloppes.

Un financement équitable peut également soutenir la progression des carrières académiques en réduisant les disparités d'accès aux ressources. Par exemple, les chercheuses souvent pénalisées par des interruptions de carrière peuvent bénéficier de fonds spécifiques pour relancer leurs projets ou pour accéder aux publications.

RAE 2020 - ETH Zürich

Robert-Gnehm-Beiträge für Konferenzbesuche: Die ETH Zürich bietet seit 2016 jährlich 10–15 Robert-Gnehm-Beiträge an. Doktorierende und Postdoktorierende mit Kindern unter 18 Monaten werden dabei mit bis zu CHF 3'000 finanziell unterstützt, wenn sie ihre Forschungsergebnisse an einer wichtigen Konferenz vortragen und durch den Konferenzbesuch zusätzliche Kosten der Kinderbetreuung anfallen.

Les investissements financiers pour la conciliation entre vie privée et vie professionnelle ont également leur importance pour la relève. Deux hautes écoles soutiennent financièrement la parentalité, également la parentalité dans le corps étudiant. Deux financent des mesures de garde d'enfants. La mise à disposition de crèche est rapportée par quatorze hautes écoles. Ces crèches sont dans cinq hautes écoles disponibles pour le personnel uniquement. Seules deux institutions mettent les crèches également à disposition des personnes aux études. Quatre hautes écoles financent des camps de vacances, deux des réseaux de baby-sitter internes. Le soutien à la carrière passe également par la relève scientifique pour sept hautes écoles, trois rapportant le soutien financier ponctuel, respectivement en cas de formation, par notamment, dans un cas, la prise en charge des taxes d'inscription.

Les hautes écoles détaillent les modes de financement, notamment via des appels à projets. L'importance des financements a aussi un impact sur les programmes de mentorat expressément mentionnés par 6 hautes écoles, de coaching par deux hautes écoles.

RAE 2020 - ETH Zürich

Mit einem kostenlosen Coaching-/Beratungsangebot unterstützt die ETH Zürich Mitarbeitende und Studierende in der Optimierung der Vereinbarkeit von Familie, Arbeit und Studium.

10.4.1.5 Evaluation

La prise en compte des finances dans les initiatives permet de mesurer et de communiquer sur l'efficacité des investissements réalisés. Cela inclut des audits budgétaires réguliers pour évaluer l'adéquation entre les ressources allouées et les résultats obtenus.

10.4.1.6 Priorité

Malheureusement, le thème EDI subit une forte concurrence budgétaire. L'EDI rivalise avec d'autres priorités institutionnelles pour obtenir des financements. C'est pourquoi, garantir un financement pérenne est un défi, en particulier pour les programmes égalité qui nécessitent un engagement sur le long terme.

Sans ressources, respectivement avec des ressources constamment réduites, la mise en œuvre est fortement réduite.

RAE 2020 - Universität Luzern

Ausserdem sind Themen wie Rassismus, sexuelle Identität oder Geschlechtsidentität bei der Fachstelle angesiedelt, jedoch ohne Aurag und personelle Ressourcen.

10.4.2 Analyse critique

L'axe des finances est un levier central pour la mise en œuvre effective des politiques EDI au sein des hautes écoles suisses. Il englobe l'allocation des ressources nécessaires aux programmes de sensibilisation, aux bourses d'études, aux infrastructures adaptées, aux ressources scientifiques et humaines, ainsi qu'aux mécanismes de suivi et d'évaluation. Cependant, l'analyse des RAE révèle une distribution inégale des ressources et un manque de financements dédiés, mettant en péril la durabilité des engagements pris en matière d'égalité.

L'allocation de fonds pour les initiatives EDI reste insuffisamment structurée. Si certaines hautes écoles proposent des bourses ciblées pour les groupes sous-représentés, comme en témoigne l'IMD où 80 % des femmes inscrites à un programme MBA bénéficient d'une aide financière, seuls sept établissements mentionnent explicitement l'existence de bourses ou de prêts destinés à favoriser l'accès à l'éducation. La rareté des fonds sociaux et des mécanismes de soutien financier pour les populations défavorisées limite la capacité des institutions à garantir une égalité des chances réelle.

Les investissements dans les infrastructures restent également disparates. Les normes d'accessibilité universelle nécessitent des aménagements spécifiques, notamment pour les personnes en situation de handicap ou pour répondre aux besoins d'une population académique diversifiée (espaces de prière, salles d'allaitement). Cependant, les RAE ne fournissent pas de données précises sur les budgets alloués à ces adaptations, ce qui indique un manque de priorisation de ces investissements.

L'absence de budgets dédiés aux ressources scientifiques est une lacune majeure. Aucune haute école ne mentionne un financement spécifique pour des fonds d'aide aux publications ou pour la formation continue en lien avec les thématiques EDI. Cette absence de soutien limite les avancées scientifiques et l'innovation en matière d'égalité, empêchant la production et la diffusion de connaissances essentielles pour une transformation structurelle.

Les ressources humaines sont également un enjeu clé. La mise en place de financements pour soutenir les carrières académiques, notamment celles des femmes et des personnes en situation de précarité professionnelle, reste marginale. À titre d'exemple, l'ETH Zürich a mis en place un programme permettant aux chercheuses avec enfants de bénéficier d'un soutien financier pour couvrir les frais de garde lors de conférences. Toutefois, ce type d'initiative semble isolé, alors que la parentalité est un facteur clé de décrochage professionnel, particulièrement pour les femmes. De manière plus large, quatorze hautes écoles financent des crèches, mais selon la documentation analysée, seuls deux établissements offrent ces services aux étudiantes et étudiants, ce qui constitue une barrière supplémentaire pour les jeunes parents poursuivant des études.

L'évaluation des investissements est un aspect sous-développé dans la plupart des institutions. Les audits budgétaires et les mécanismes de suivi de l'impact des financements

alloués aux initiatives EDI restent rares, rendant difficile l'ajustement des ressources en fonction des besoins réels. Cette absence de mesures concrètes empêche une gestion optimale des budgets alloués à l'EDI et compromet la justification des demandes de financement auprès des instances dirigeantes.

Enfin, l'EDI subit une forte concurrence budgétaire, les financements qui y sont dédiés étant souvent relégués au second plan par rapport à d'autres priorités institutionnelles. Le manque de pérennisation des ressources compromet la continuité des programmes et réduit leur efficacité à long terme. De nombreux projets restent tributaires de financements temporaires, ce qui limite leur impact et leur développement sur le long terme.

En conclusion, le financement est un facteur clé du succès des politiques EDI dans l'enseignement supérieur. Un engagement budgétaire stable, des ressources adaptées aux besoins des populations concernées et des mécanismes d'évaluation rigoureux sont essentiels pour assurer un impact durable et concret des initiatives EDI dans les hautes écoles suisses.

10.5 Axe : Recherche

La recherche dans le cadre de l'EDI vise à étudier les questions liées aux inégalités et aux discriminations et à intégrer les principes d'EDI dans la production et la valorisation du savoir scientifique. Cela comprend également l'évaluation des pratiques institutionnelles et le développement de connaissances permettant d'améliorer les politiques et pratiques. Cet axe fait référence à l'ensemble des initiatives, méthodologies et pratiques.

Cet axe relève une importance centrale pour la production de savoirs inclusifs et pertinents tant pour le monde académique que pour le grand public et la politique publique. L'adoption de méthodologies innovantes et interdisciplinaires permettent également de prendre en compte la complexité et l'intersectionnalité des expériences humaines. Mais la recherche est également un terrain professionnel où équité dans les carrières académiques, la contribution à l'innovation et le renforcement de l'éthique académique ont un fort lien avec l'EDI.

10.5.1 Thématiques de recherche

Les études sur des questions liées à l'EDI et la prise en compte de critères d'égalité et de discrimination dans toutes les recherches sont deux objectifs distincts et complémentaires. Les objets de la recherche sont illustrés par les études spécifiques sur les questions de genre, d'équité, de discrimination, d'inclusion sociale, ou sur les expériences des groupes marginalisés.

Les expertises d'accréditation ont expressément orienté la PH Zug sur la recherche spécifiquement dédiée à l'égalité.

Par ailleurs, l'EDI sont vues non seulement comme vectrices de recherche, mais également comme sujets. Ceci est mentionné par 7 hautes écoles.

> RAE 2021 - Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)
>
> *Schule und Heterogenität als Forschungsschwerpunkt und Ausbildungsthema muss aber routiniert werden.*

La HES OST signale l'existence d'un institut dédié à ces questions. Cinq hautes écoles incluent les études genre dans leurs cursus, respectivement une l'équité, quatre la diversité et une l'inclusion.

> RAE 2022 - Ostschweizer Fachhochschule (OST)
>
> *Das IGD Institut für Gender & Diversity forscht spezifisch zu Diversitäts- und Chancengleichheits-themen, bringt damit das Wissen in diesem Bereich weiter voran und trägt dazu bei, die Wichtigkeit des Themas an der OST auch nach aussen sichtbar zu machen. Auch weitere Einheiten der OST, darunter das Institut für Organisation und Leadership, das Institut für Soziale Arbeit und Räume oder das Institut für Kommunikation und Interkulturelle Kompetenz, engagieren sich in entsprechenden Projekten.*

10.5.2 Pratiques inclusives

Pour la recherche, la méthodologie est appelée à valoriser la diversité des perspectives, notamment dans la sélection des personnes participant aux recherches, les partenariats interdisciplinaires, et les approches participatives.

Le contenu de la recherche est évalué sous l'angle égalité par 4 hautes écoles, dont la PH Bern.

> RAE 2016 - Pädagogische Hochschule Bern (PH Bern)
>
> *Sie prüft Projektanträge im Hinblick auf allfällige Auswirkungen auf Chancengleichheit und Gleichstellung; die Antragsformulare beinhalten eine entsprechende Rubrik.*

Les compétences des équipes de recherche et leur sensibilité aux questions de discrimination sur les minorités sociales sont également mentionnés dans les RAE d'une haute école.

10.5.2.1 Opportunités de recherche

La mise en avant des opportunités de recherche, des accès équitables aux ressources, financements, collaborations, et opportunités de publication auprès des responsables de la recherche, indépendamment de leur genre, de leur origine ou autre situation particulières sont encouragées. En effet, il est constaté que le personnel de recherche issu de groupes sous-représentés ou travaillant sur des sujets dans le domaine des sciences sociales rencontre

souvent plus de difficultés à obtenir des financements et à publier dans des revues prestigieuses.

La composition interne des équipes de recherche n'est pas adressée dans les RAE, ni les réseaux et connexions spécifiques à la recherche dans une perspective égalité.

10.5.2.2 Financement de la recherche

Sans un soutien institutionnel solide, l'impulsion de programmes de financement dédiés, la formation spécifique des responsables de recherche, ainsi que le suivi et l'évaluation des indicateurs de participation, de production et de diffusion des travaux scientifiques, l'égalité resterait marginale. De plus, sans la création de réseaux collaboratifs, l'impact et la portée de la recherche seraient considérablement limités.

Deux hautes écoles prévoient des soutiens aux publications (2) et des mesures pour les publications (1), considérant le nombre d'articles et de livrables de la recherche.

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

In the second objective area, relating to research, a considerable number of articles and research outputs addressing EI&D themes were published in 2021. Of the 40 outputs covering EI&D themes, two appeared in FT50 academic journals (Journal of Management and Human Relations) and 17 on the school's content platform I by IMD.

10.5.3 Analyse critique

L'axe Recherche est un pilier essentiel des politiques EDI dans les hautes écoles, tant comme objet d'étude que de cadre professionnel dans lequel les principes d'EDI exigent d'être intégrés. La production de savoirs inclusifs et la mise en place de pratiques équitables dans la recherche sont cruciales pour garantir un environnement académique diversifié et accessible, ainsi que pour favoriser des avancées scientifiques pertinentes pour l'ensemble de la société. Cependant, l'analyse des RAE montre plusieurs faiblesses dans l'intégration des principes d'EDI dans la recherche académique.

L'intégration des thématiques de recherche liées à l'EDI est encore limitée et inégalement répartie entre les institutions. La recherche en EDI est souvent perçue comme un domaine spécialisé, plutôt que comme un principe transversal qui devrait irriguer l'ensemble des disciplines. Il ne convient pas de confondre la dimension EDI et EDI comme un sujet d'études. A titre d'exemple pour illustrer ces deux catégories de recherche, on peut mentionner une recherche sur le genre et une autre par exemple sur la mécanique qui intègre une dimension genre. Considérer dans chaque domaine les deux catégories de recherche aurait un impact et renforcerait la visibilité de ces études qui restent marginales dans le paysage académique.

Seulement sept hautes écoles mentionnent l'EDI comme des objets de recherche à part entière. Certaines, comme la HES OST, font état d'un institut dédié, tandis que d'autres intègrent des études de genre, d'équité ou d'inclusion dans leurs cursus. Toutefois, la présence de ces thématiques ne garantit pas leur développement effectif au sein des projets de recherche.

Les pratiques inclusives dans la recherche sont également insuffisamment développées. Seules quatre hautes écoles, dans ce contexte de données qui datent, rapportent évaluer leurs projets de recherche sous l'angle de l'égalité, à l'image de la PH Bern, qui inclut une rubrique dédiée aux impacts sur l'égalité dans ses formulaires de demande de financement. Cette approche devrait être systématisée à l'ensemble des institutions afin de garantir que tous les projets prennent en compte les enjeux d'EDI. En outre, la sensibilité des équipes de recherche aux questions d'EDI et de minorités sociales est mentionnée dans un seul RAE, ce qui suggère un manque de formation et de prise de conscience sur ces sujets.

L'accès équitable aux opportunités de recherche constitue une autre problématique majeure, relevée notamment en 2021 par la Commission fédérale des migrations. Les chercheuses et chercheurs issus de groupes sous-représentés rencontrent souvent davantage de difficultés pour obtenir des financements, intégrer des réseaux de recherche ou publier leurs travaux dans des revues prestigieuses. Pourtant, cette question est totalement absente des RAE, qui ne traitent ni de la composition des équipes de recherche sous l'angle de l'égalité, ni des réseaux spécifiques facilitant l'accès des minorités aux opportunités académiques. Cette omission traduit un manque de prise en compte structurelle des obstacles rencontrés par certaines chercheuses et chercheurs et limite la mise en place de mesures correctives adaptées.

Bien que la recherche doive rester compétitive, le financement de la recherche en EDI reste largement sous-développé. Aussi, l'absence de soutien institutionnel dédié compromet la capacité des personnes actives dans la recherche à produire et diffuser des savoirs sur ces thématiques. Seules deux hautes écoles mentionnent des aides à la publication et une seule mentionne des mesures pour soutenir la publication des travaux en lien avec l'EDI. Pourtant, sans financements ciblés, les recherches sur l'EDI risquent de rester marginalisées et de manquer de visibilité au sein de la communauté académique. De même, l'absence de formation spécifique pour les responsables de recherche et le manque de suivi des indicateurs de participation et de production en EDI affaiblissent l'impact des initiatives existantes.

En conclusion, bien que certaines avancées aient été réalisées dans l'intégration des principes d'EDI dans la recherche, les efforts restent encore insuffisants et fragmentés. Une approche plus structurée et coordonnée, associée à un soutien financier et institutionnel renforcé, est nécessaire pour garantir une véritable inclusion des enjeux EDI dans la production et la valorisation des savoirs académiques.

10.6 Axe : Formation

La formation, mission principale des hautes écoles, concerne l'ensemble des initiatives éducatives et pédagogiques. Cet axe, dans la perspective du standard 2.5, vise à promouvoir spécifiquement une compréhension approfondie des enjeux d'EDI dans les institutions académiques. Ces formations englobent la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de programmes, ateliers et contenus qui sensibilisent et forment la communauté (PER, PAT, ETU), ainsi que les responsables de gouvernance, à ces thématiques. Cet axe inclut le développement et la mise en œuvre de programmes éducatifs pour sensibiliser et outiller les membres de la communauté académique à intégrer les principes de l'EDI. Cela peut inclure des formations sur les biais, les comportements inclusifs, et les pratiques didactiques pour asseoir l'égalité.

La formation est un levier central pour transformer les attitudes, les comportements, les pratiques et la culture. Par la formation, les stéréotypes et mécanismes sont déconstruits ce qui produit un effet sur l'échelle des individus. La formation transversale et interdisciplinaire appuie la mise en œuvre des politiques inclusives et la gestion des situations de discrimination.

10.6.1 Compétences générales

Une partie de la formation concerne la sensibilisation générale, à savoir les initiatives pour éduquer sur les concepts fondamentaux d'EDI. On peut citer à titre d'exemple, les formations sur les biais. Quatre hautes écoles relèvent ces point dans leur RAE.

10.6.2 Compétences spécifiques

Une seconde partie de la formation concerne le développement de compétences spécifiques via des outils et pratiques favorisant l'inclusivité dans les domaines comme la gestion des ressources humaines, la pédagogie, ou la recherche.

La matière, en particulier l'égalité, devrait selon deux hautes écoles être spécifiquement enseignée. Sept hautes écoles mentionnent des formations sur les questions de genre, quatre à destination du corps étudiant, une seule pour le personnel.

La formation également des étudiantes et étudiants, indépendamment de leur voie d'études et du domaine de formation favorise l'impact intergénérationnel et renforce l'attractivité institutionnelle.

RAE 2021 - Hochschulinstitut IVP (IVP NMS)

In den Studienplänen werden inter- und soziokulturelle Kompetenzen sowie Genderkompetenz als Querschnittanliegen erwähnt, denen im Rahmen des Studiums in besonderer Weise Rechnung getragen werden soll.

Das Studienangebot umfasst mehrere Module, die Aspekte von Vielfalt thematisieren.

On peut citer à titre d'exemple la gestion des diversités culturelles et sociales, le leadership inclusif, la formation aux discriminations systémiques.

Sept hautes écoles proposent des formations en lien avec la migration.

RAE 2021 - Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)

In Weiterbildung und Dienstleistungen steht der CAS Migration und Flucht sowie die Expertise der Dozentin des Fachbereiches Heterogenität und Migration für die Beratung im Schulfeld zur Verfügung.

Des formation inter socio-culturelles sont mentionnées dans les RAE par trois hautes écoles. Certaines hautes écoles isolées font état des formations sur des thématiques transgenres, l'éducation sexuelle, l'homophobie, la médiation.

La formation sociale et environnementale est également citée dans deux hautes écoles et instituts accrédités, tout comme la formation à la diversité. Une haute école fait également référence à sa formation sportive, pour répondre au standard égalité.

Aucune formation, dans les RAE, n'est proposée pour la gestion des carrières, du personnel, des qualifications, des évaluations, les échanges académiques, des formations continues ou des mesures de compensation.

De manière singulière, pour répondre au critère d'égalité et au critère de discrimination, deux hautes écoles mentionnent une formation spécifique sur le droit des contrats. En effet, informer son personnel ou le former aux types de contrats relève d'une importance particulière pour le corps intermédiaire, ce qu'a fait remarquer le REE à une haute école.

REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

La situation contractuelle est particulièrement difficile pour les assistant-e-s d'enseignement. Leur contrat est annuellement renouvelable. La recherche de logement est rendue compliquée par ces contrats à durée limitée, d'autant plus que la rémunération est composée à moitié du salaire et à moitié d'une bourse, qui n'apparait pas sur la feuille de salaire et ne donne pas accès aux avantages sociaux. La maternité ne semble pas être prise en compte par les contrats et les témoignages sur place confirment que cela pose des difficultés psychologiques importantes. Pour cette catégorie d'emploi, le support aux familles ou aux jeunes parents n'est pas institutionnalisé par une politique explicite. Il n'y a pas de crèche ni d'installations pour les enfants. Pourtant 10 % des étudiant-e-s de doctorat ont des enfants. Certains cachent le fait d'être parents pour ne pas bloquer leurs carrières. Il y a clairement un problème d'égalité des chances pour les assistant-e-s d'enseignement, ce qui est contraire à la Charte européenne du chercheur. Même à l'intérieur de la

catégorie il y a un risque d'inégalité, par la présence de Flying Teaching Assistants, ayant le même cahier des charges qu'un-e assistant-e d'enseignement, mais à qui il peut être demandé d'exécuter des tâches administratives.

10.6.3 Méthodes pédagogiques

Une partie de la formation concerne la formation elle-même, à savoir la méthodologie didactique, pédagogique et l'intégration de l'EDI dans les contenus disciplinaires et dans les approches de formations, afin de promouvoir un apprentissage accessible et équitable et pour que les aspects EDI soient intégrés dans la pratique professionnelle et disciplinaire pour toutes et pour tous.

RAE 2021 - Hochschulinstitut IVP (IVP NMS)

In der Selbstbeurteilung ist das Anliegen eingebracht worden, bei der Erarbeitung eines Diversity-Konzepts auch didaktische Hinweise für die Lehre aufzunehmen, um die Dozierenden noch besser für den Umgang mit gesellschaftlichen Minderheiten zu sensibilisieren.

L'adoption de méthodes pédagogiques inclusives garantit que chaque personne aux études, quel que soit son parcours ou ses besoins spécifiques, puisse accéder aux mêmes opportunités d'apprentissage et de réussite.

Non seulement les formations, les personnes intervenantes, mais également les études de cas commandent de faire l'objet d'une attention particulière à la diversité.

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

A review was completed of the curriculum content of programs. As a result of that review, efforts are underway to increase the diversity of guest speakers and the global diversity of protagonists in the case studies that are read in IMD programs. - inclusion index

Les soutiens linguistiques (8) et juridiques (5) sont des formations qui ont plus d'écho dans les RAE. Aussi, le REE rappelle l'importance également de la transversalité y compris pour la formation p.ex. aux langues.

REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Le bilinguisme, trait distinctif de l'Institut, n'est pas assuré, notamment sur le nouveau site web. Certains professeurs, même s'il s'agit de cas isolés, découragent l'utilisation du français à tel point que les étudiant-e-s se sentent peu à l'aise à s'exprimer ou fournir des travaux en français. L'égalité des chances sur la possibilité de s'exprimer dans les deux langues doit être garantie transversalement.

Il est à relever que dans le domaine de la formation, aucune haute école ne questionne ni ne monitore les raisons des échecs aux examens.

10.6.4 Analyse critique

L'axe Formation constitue un levier stratégique pour la mise en œuvre des politiques EDI dans les hautes écoles. Il s'agit non seulement d'un outil de sensibilisation et d'acquisition de compétences, mais aussi d'un moyen de transformation culturelle et structurelle permettant de déconstruire les stéréotypes et d'améliorer les pratiques pédagogiques et organisationnelles. Toutefois, l'analyse des RAE révèle peu de cas d'intégration dans la structuration et l'intégration des formations EDI au sein des hautes écoles.

L'offre de formation en EDI reste fragmentée et insuffisamment développée. Seules quatre hautes écoles disent intégrer explicitement des formations générales sur les biais qu'ils soient de genre, cognitifs ou inconscients et la sensibilisation aux principes d'égalité. Quant aux formations plus spécifiques, elles sont peu nombreuses et inégalement réparties. Ainsi, six établissements rapportent proposer des enseignements sur les questions de genre, quatre pour les personnes aux études et seulement un pour le personnel académique et administratif. Cette répartition montre une prise de conscience limitée des besoins en formation pour l'ensemble des actrices et acteurs académiques, alors que l'EDI devrait être une compétence transversale, intégrée à tous les niveaux de la formation des hautes écoles.

Les compétences spécifiques liées à l'EDI ne sont pas systématiquement enseignées. Alors que certaines hautes écoles intègrent des modules sur les diversités culturelles et sociales, le leadership inclusif ou les discriminations systémiques, ces initiatives restent marginales. Seules sept institutions disent aborder les questions liées à la migration et trois proposent des formations interculturelles. Des thématiques cruciales, telles que la gestion des carrières académiques, la reconnaissance des qualifications ou les dispositifs de compensation pour les groupes sous-représentés, sont totalement absentes des RAE. De plus, les questions de précarité professionnelle et d'égalité des chances dans l'évolution des carrières ne sont que rarement abordées dans les formations, alors qu'elles constituent des enjeux majeurs, notamment pour les doctorantes et doctorants ainsi que pour le personnel avec des contrats de travail précaires.

L'intégration des principes d'EDI dans la méthodologie pédagogique reste également insuffisante. Seules quelques institutions mentionnent des efforts pour inclure des pratiques didactiques inclusives, comme l'institut IVP, qui prévoit des indications spécifiques pour adapter l'enseignement aux besoins de certaines minorités. L'IMD souligne l'importance de diversifier les profils des personnes intervenantes et les études de cas pour mieux refléter la réalité. Cependant, ces démarches ne sont ni généralisées ni systématisées dans l'ensemble des hautes écoles. L'absence d'un cadre méthodologique clair et contraignant limite l'impact de ces initiatives et empêche une transformation profonde des pratiques pédagogiques.

Les barrières linguistiques et culturelles constituent un autre frein à l'inclusion dans la formation. L'IHEID met en évidence un manque de prise en compte du bilinguisme, ce qui peut limiter l'accès aux ressources pédagogiques et pénaliser certaines catégories d'étudiantes et étudiants. De manière plus générale, l'absence d'une formation systématique aux compétences linguistiques et juridiques dans une perspective d'EDI est une lacune notable, alors que ces aspects sont essentiels pour garantir un accès équitable aux opportunités académiques et professionnelles.

Enfin, l'évaluation et le suivi des formations en EDI sont quasi inexistants. Aucune haute école ne mentionne le suivi des résultats des formations, l'impact des enseignements sur les comportements ou l'intégration des compétences acquises dans la pratique professionnelle. De même, l'échec aux examens n'est jamais analysé sous l'angle des inégalités potentielles, alors que cela pourrait révéler des biais structurels affectant certaines catégories d'étudiantes et d'étudiants. L'absence de monitoring et d'indicateurs de performance nuit à l'amélioration continue des programmes de formation en EDI.

En conclusion, la formation est un levier essentiel pour la mise en œuvre des politiques d'EDI dans les hautes écoles. Toutefois, les efforts actuels restent insuffisants, fragmentés et peu évalués. Une approche plus structurée, associée à un renforcement des compétences spécifiques et à une intégration systématique des principes d'EDI dans l'ensemble des cursus, est nécessaire pour garantir un impact durable et une transformation en profondeur des pratiques académiques et institutionnelles.

10.7 Axe : Santé

Dans le cadre de l'EDI, la santé désigne les initiatives visant à promouvoir le bien-être physique et psychologique de tous les membres de la communauté académique, en particulier des groupes vulnérables ou marginalisés. Cela inclut l'accès équitable aux services de santé et la création d'environnements de travail et d'apprentissage favorables. La gestion du stress, la prévention du burn-out ou les mesures d'accompagnement dans les maladies chroniques en sont des exemples.

L'axe santé englobe l'ensemble des politiques, pratiques et initiatives visant à garantir le bien-être physique, psychique et social des membres de la communauté académique, dans une perspective d'EDI. La santé physique est rapportée par trois hautes écoles, la santé psychique par huit et la santé sociale par une. Cet axe prend également en compte les besoins spécifiques.

Le volet santé recouvre notamment la mise en place de dispositifs de soutien psychologique adaptés aux divers besoins et réalités des individus et un soutien d'orientation ou d'accès aux soins. Sept hautes écoles et instituts accrédités citent les maladies chroniques et une dit spécifiquement prendre des mesures pour les retours au travail.

RAE 2016 - Pädagogische Hochschule Bern (PH Bern)

Mitarbeitende der PHBern mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit werden in ihrer Tätigkeit, welche sie für die PHBern ausüben, selbstverständlich auch unterstützt.

La part de prévention et sensibilisation par des campagnes et des programmes portant sur certains sujets liés à la santé a également son importance.

Enfin, les conditions de travail saines, dans un environnement académique exempt de stress excessif (2%), de harcèlement ou de discrimination, qui pourrait nuire à la santé des individus est primordial et lié à l'axe carrières mais également à l'axe structures.

Malheureusement aucune haute école n'adresse spécifiquement la gestion des absences (p.ex. la communication des absences, la formalisation et les procédures).

10.7.1 Analyse critique

L'axe Santé est un élément fondamental des politiques EDI dans les hautes écoles. Il ne se limite pas à la prise en charge médicale, mais inclut un ensemble de mesures visant à garantir le bien-être physique, psychologique et social de la communauté académique. Cet axe est particulièrement crucial pour les groupes vulnérables, tels que les personnes en situation de handicap, atteintes de maladies chroniques ou exposées à des conditions de travail stressantes et discriminantes. Toutefois, l'analyse des RAE révèle peu de cas d'intégration des questions de santé dans les stratégies institutionnelles.

Les initiatives en faveur du bien-être physique et psychologique semblent limitées et inégalement réparties. Seules trois hautes écoles mentionnent des mesures dédiées à la santé physique, tandis que huit abordent la santé psychologique et seulement une la santé sociale. La faible prise en compte de ces aspects pointe vers un manque de reconnaissance du lien entre la santé et l'égalité des chances. Par exemple, la gestion du stress et la prévention du burn-out, bien que cruciaux dans un environnement académique exigeant, sont très peu traités dans les RAE. De même, le soutien aux personnes atteintes de maladies chroniques est évoqué par sept établissements, mais sans que des actions concrètes ne soient détaillées. L'accompagnement des personnes lors de leur retour au travail après une absence prolongée est quant à lui mentionné par seulement une des hautes écoles, traduisant un manque de communication et de valorisation sur ce type d'engagement.

L'accès équitable aux services de santé est une dimension essentielle de l'EDI, mais les dispositifs en place semblent insuffisants. Seul un établissement rapporte proposer des services de soutien psychologique adaptés aux réalités et besoins diversifiés des membres de la communauté académique. Cette faible proportion suggère un déficit d'accompagnement du corps étudiant et du personnel confrontés à des difficultés de santé mentale, un enjeu pourtant crucial dans l'enseignement supérieur. Par ailleurs, l'orientation et l'accès aux soins

ne semblent pas systématiquement pris en compte, ce qui peut créer des inégalités dans la prise en charge des besoins de santé au sein des hautes écoles.

Les conditions de travail et d'apprentissage jouent un rôle déterminant dans le bien-être de la communauté académique. Un environnement de travail sain, exempt de stress excessif, de harcèlement et de discrimination, est essentiel pour assurer un cadre inclusif et propice à l'épanouissement. Pourtant, seule une haute école mentionne la nécessité de garantir des conditions de travail respectueuses de la santé mentale et physique des individus. De plus, l'absence de mention de mesures spécifiques sur la gestion des absences (communication, formalisation, procédures) peut laisser augurer un manque d'organisation dans l'accompagnement des personnes confrontées à des difficultés de santé. Cette lacune peut entraîner une précarisation des carrières académiques et renforcer les inégalités, notamment pour les personnes atteintes de maladies chroniques ou les femmes enceintes.

Enfin, la sensibilisation et la prévention en matière de santé sont des leviers essentiels pour garantir un environnement académique sain. Si certaines hautes écoles mettent en place des campagnes de sensibilisation, elles restent peu nombreuses et insuffisamment structurées. Une approche proactive en matière de prévention permettrait pourtant d'anticiper les risques, de mieux accompagner les personnes en difficulté et de créer une culture institutionnelle plus inclusive.

Il est indispensable d'intégrer pleinement la santé dans les stratégies EDI des hautes écoles en développant une approche globale du bien-être académique. Les établissements sont tenus de reconnaître la santé comme un facteur clé de réussite et d'égalité des chances, et non comme un enjeu périphérique.

En conclusion, la prise en compte de la santé dans les politiques EDI des hautes écoles est encore trop limitée et fragmentée. Une approche plus globale, intégrant des services accessibles, des conditions de travail saines et des dispositifs d'accompagnement adaptés, est nécessaire pour garantir un environnement académique inclusif et favoriser le bien-être de tous les membres de la communauté académique.

10.8 Axe : Carrières

Cet axe se concentre sur la mise en œuvre de politiques, de pratiques et de structures visant à garantir l'égalité dans la progression professionnelle pour tous les membres de la communauté académique. Les politiques de l'EDI dans les carrières concernent l'égalité dans les opportunités d'emploi, de promotion et de développement professionnel. Elles cherchent à éliminer les obstacles systémiques et à garantir que les individus, quels que soient leur origine ou leurs caractéristiques, puissent évoluer dans leur parcours académique et professionnel. Les carrières, dans leurs perspectives de conciliation de tous les aspects de la vie est une priorité.

Il s'agit de favoriser un accès équitable aux parcours professionnels, en tenant compte des obstacles liés au genre, à l'origine, au handicap, à l'âge, ou à tout autre critère de diversité. Cet axe couvre l'ensemble du cycle de vie professionnel, depuis le recrutement jusqu'à la retraite, en passant par l'avancement, la reconnaissance, et le développement des compétences.

L'aspect des carrières est l'aspect central des mesures et indique l'intérêt global de 14 hautes écoles.

10.8.1 Recrutement inclusif

Selon les RAE, le recrutement inclusif permet à cinq hautes écoles de garantir une transparence et une équité dans les processus de recrutement afin d'attirer des talents issus de divers horizons. Les procédures d'engagement sont jugées importantes par douze des hautes écoles. Les conditions d'engagement sont prioritaires pour 22 d'entre-elles. Les annonces et mise au concours seulement pour les femmes font sens pour deux hautes écoles.

D'autres hautes écoles focalisent les efforts d'engagement sur des populations définies, p.ex. avec handicap (trois hautes écoles), pour des personnes de plus de 50 ans (une haute école), voire de certaines régions géographiques (une haute école).

REE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

IMD confirmed that it is working to increase applications from the continent of Africa from the current figure of 12%

Six hautes écoles invitent des personnes en charge de l'égalité à siéger dans les commissions de nomination. Certaines hautes écoles définissent des règles très précises pour les processus d'engagement des nouveaux talents.

RAE 2020 - ETH Zürich

Berufungskommissionen, Zusammensetzung und Regeln:

• In jeder Berufungskommission müssen mindestens drei Professorinnen vertreten sein. Wann immer möglich ist dieser Anteil zu erhöhen, so dass bis zu 50% der Mitglieder Frauen sind.

• Grundsätzlich sollen mindestens zwei Kandidatinnen zu Gesprächen eingeladen werden. Ausnahmen bedürfen einer Begründung gegenüber dem ETH-Präsidenten.

• Die Schlussempfehlung der Kommission – in der Regel eine Dreier-Liste – muss mindestens eine Kandidatin enthalten. Falls dies nicht erfüllt ist, muss eine Begründung zuhanden des ETH-Präsidenten erfolgen.

• Um sicherzustellen, dass bei jeder Suche an der ETH Zürich alle potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt werden, hat der Präsident 2019

veranlasst, dass in jeder Berufungskommission ein angesehenes, fest angestelltes Fakultätsmitglied als Gender/Diversity Advocate fungiert.

In dieser Rolle kann es die Kommission unterstützen, sich auf die besten Praktiken für eine faire, unvoreingenommene und offene Suche zu konzentrieren. Die Person, die ein vollwertiges, stimmberechtigtes Mitglied der Kommission ist, gehört vorzugsweise nicht einer der unterrepräsentierten Minderheiten innerhalb der Kommission an.

La validation d'acquis dans les reconversions et promotions de carrières de même que des procédures spécifiques pour l'évaluation des prestations sont mentionnées par une haute école.

10.8.2 Développement de compétences

Le développement et suivi des compétences aide sept hautes écoles à proposer des opportunités de formation et de mentorat dans leurs RAE pour aider chaque personne à atteindre son potentiel. Un environnement où la diversité est valorisée favorise des prises de décision plus riches et plus innovantes, notamment grâce à des perspectives variées.

10.8.3 Promotion et avancement

La promotion, mais également l'avancement dans le poste aide à définir, monitorer et surtout assurer que les critères et les processus d'évaluation soient exempts de biais et accessibles à tous les talents.

Pour la relève scientifique, les soutiens spécifiques et encadrants post-doc sont également prévus dans 3 hautes écoles, de même que les soutiens d'organisation de congé dans l'une d'elles sachant que toutes les HEU offrent des congés scientifiques à une bonne partie de son personnel académique.

Pour six hautes écoles les procédures de promotion dans un contexte EDI sont une thématique spécifique.

10.8.4 Renforcement de l'attractivité et de la rétention des talents

Les mesures de rétention des talents sont également nécessaires, ce que rappellent deux hautes écoles. La lutte contre les discriminations est une des mesures concrètes pour y parvenir. Des soutiens financiers sont également prévus pour la gestion des carrières dans quatre hautes écoles et plus spécifiquement pour des conseils financiers en marge de la gestion de carrière sont proposés dans sept hautes écoles.

10.8.5 Conciliation vie professionnelle et vie personnelle

Les mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle aident à mettre en place des dispositifs permettant de répondre aux besoins spécifiques (tels que le télétravail ou les horaires flexibles). La conciliation figure dans les RAE de 23 hautes écoles.

Considérant que les opportunités de progression des carrières, de développement personnel et les politiques inclusives augmentent le bien-être des membres de l'institution et leur sentiment d'appartenance, il convient de les mentionner comme mesures appuyant la conciliation vie professionnelle et vie personne, d'autant plus que l'exploitation de ces opportunités nécessite un investissement de temps et d'argent.

Les étudiantes et les étudiants bénéficient d'un soutien s'ils ont des enfants dans deux hautes écoles et des soutiens spécifiques dédiés aux jeunes, avec ou sans enfants, sont proposés dans six hautes écoles.

Le soutien à la famille figure dans 16 RAE. Ces soutiens sont destinés aux parents (4 RAE), aux futurs-parents (5 RAE), à la maternité (4 RAE), à la paternité (6 RAE). Certaines hautes écoles et instituts accrédités mentionnent l'existence des guides parentaux (5RAE). Deux hautes écoles prévoient des primes de parentalité pour matérialiser la conciliation vie privée vie professionnelle avec des enfants à charge. Une haute école mentionne spécifiquement le rôle des « futurs et nouveaux géniteurs », notion qui n'est pas définie dans le RAE.

RAE 2021 - Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM):

Eltern haben das Recht, nach Geburt oder Adoption eines Kindes ihren Beschäftigungsgrad um 20 Prozent zu reduzieren und diesen innerhalb von drei Jahren wieder um 20 Prozent zu erhöhen.

REE 2022 - Ostschweizer Fachhochschule (OST)

Eltern können flexibel arbeiten, Väter haben Anspruch auf vier Wochen Vaterschaftsurlaub oder auch die Jahresarbeitszeit für Dozierende wurde eingeführt.

Les congés parentaux (dans 4 hautes écoles), congés familiaux (dans une haute école), les appuis d'intégration sociale personnelle (dans deux hautes écoles), le conseil au personnel (dans douze hautes écoles) ou le soutien personnel (dans cinq hautes écoles), le soutien à la reconversion professionnelle (dans quatre). Le soutien aux proches aidants est proposé dans une haute école.

A cheval entre la santé et la conciliation privée professionnelle, la prévention du burn-out est thématisée dans une haute école. Cinq hautes écoles, pour appuyer l'autonomie de sa

communauté, offre un appui et des soutiens dans la transition digitale. Pour la conciliation liée à l'âge, une haute école prévoit des allégements pour raison d'âge.

Une haute école propose des soutiens maritaux, soutiens pour les partenaires, des soutiens de séniors, soutiens aux athlètes, et deux des soutiens aux bénévoles.

Une haute école invoque sa certification family friendly .

> RAE 2022 - Universität Basel
>
> *Im Herbst 2021 wurde sie als erste Universität der Schweiz durch die im deutschsprachigen Raum renommierte berufundfamilie GmbH als «Familienfreundliche Universität» zertifiziert, was ihr die Einhaltung hoher internationaler Standards in diesem Bereich bescheinigt.*

Les droits aux absences sont également thématisés dans une haute école.

L'environnement de travail conforme est exempt de harcèlement ce qui est par certaines hautes écoles communiqué à l'engagement, bien qu'on puisse partir du constat que toutes ne l'ont pas mentionné dans leur rapport.

> REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)
>
> *La lutte contre le harcèlement sexuel, par exemple, est mise en avant dans le welcome kit pour les nouveaux employés et une page web détaillée y est consacrée, avec la politique de référence, les personnes de référence, un canal de contact anonyme et la procédure de plainte formelle.*

10.8.6 Analyse critique

L'axe carrières est central dans l'application des politiques EDI au sein des hautes écoles. Il vise à garantir une égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la promotion et le développement des compétences tout au long du parcours académique et professionnel.

L'inclusivité dans le recrutement est une priorité pour certaines hautes écoles, mais reste inégalement appliquée. Seulement 5 établissements mentionnent explicitement des procédures garantissant la transparence et l'équité dans les embauches, tandis que 12 reconnaissent l'importance des processus de sélection et 22 considèrent les conditions d'engagement comme prioritaires. Seules 2 hautes écoles mentionnent l'adoption d'annonces ciblées pour attirer plus de candidates, ce qui est encore insuffisant pour favoriser la représentation des femmes dans les postes académiques supérieurs. De même, le recrutement de personnes en situation de handicap, de personnes de plus de 50 ans ou issues de certaines régions géographiques reste marginal. L'approche adoptée par l'ETH Zürich, qui impose un quota minimal de femmes dans les comités de recrutement et exige des

justifications en cas d'absence de candidates finalistes, constitue une bonne pratique qui mériterait d'être généralisée.

Le développement des compétences est un levier essentiel pour favoriser la progression de carrière dans un cadre inclusif. Sept hautes écoles mentionnent des programmes de formation et de mentorat, mais il est surprenant que ce chiffre reste aussi bas compte tenu du rôle fondamental du développement professionnel dans la réduction des inégalités de carrière. L'absence de stratégies structurées pour l'accompagnement des talents issus de groupes sous-représentés limite les possibilités d'évolution et freine la diversification des profils académiques.

La promotion et l'avancement restent des sujets sensibles en matière d'EDI. Alors que les biais systémiques dans l'évaluation des performances sont un obstacle reconnu à la progression des carrières académiques des femmes et des minorités, seules 6 hautes écoles disent avoir mis en place des procédures spécifiques pour garantir l'équité dans la promotion. Les mesures d'accompagnement des chercheuses post-doctorantes sont mentionnées dans seulement 3 établissements, alors que cette étape de la carrière est critique pour l'accès aux professorats. De plus, bien que les congés scientifiques soient une pratique répandue, leur impact sur la trajectoire de carrière des femmes n'est pas systématiquement évalué.

L'attractivité et la rétention des talents est un enjeu majeur pour assurer la diversité des carrières académiques. Pourtant, seuls deux établissements mentionnent des mesures pour retenir leurs talents, et 4 autres affirment prévoir un soutien financier pour accompagner l'évolution des carrières. Bien que 7 hautes écoles disent offrir des conseils financiers, ces initiatives restent trop peu nombreuses pour garantir un accès équitable aux ressources nécessaires au développement professionnel.

La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un domaine où des efforts notables ont été réalisés. Vingt-trois hautes écoles rapportent mettre en place des dispositifs de flexibilisation du temps de travail, tels que le télétravail ou les horaires aménagés. Toutefois, l'accès à ces mesures varie selon les statuts, et leur efficacité dépend de leur application réelle dans les différentes catégories de personnel. La parentalité est particulièrement prise en compte, avec un tiers des établissements proposant un soutien aux familles, quatre hautes écoles aux parents, cinq aux futurs parents et 6 aux pères. Cependant, ces chiffres montrent que la parentalité reste sous-évaluée, alors qu'elle constitue un facteur majeur d'inégalités de carrière. Certaines institutions, comme l'EHSM et la HES OST, mettent en place des politiques progressistes, notamment en permettant aux parents de réduire temporairement leur temps de travail ou d'accéder à un congé parental prolongé tout en conservant leur poste.

D'autres initiatives, comme les soutiens aux proches aidants, les préventions du burn-out et les programmes d'intégration sociale, semblent encore très peu développées. Il est préoccupant de constater que l'environnement de travail exempt de harcèlement est

mentionné uniquement dans le cadre du recrutement et non comme une politique globale à l'échelle institutionnelle.

En conclusion, bien que des avancées aient été réalisées en matière d'EDI dans les carrières académiques, les efforts restent fragmentés et insuffisamment structurés. Une approche plus cohérente, intégrant des politiques de recrutement plus inclusives, un développement des compétences accru et des mesures de rétention plus ambitieuses, est essentielle pour garantir une progression professionnelle équitable et une réelle diversification des profils académiques dans les hautes écoles suisses.

10.9 Axe : Structures et infrastructures

Les structures et infrastructures concernent la conception et l'aménagement des bâtiments, des équipements et des services pour garantir qu'ils soient accessibles et inclusifs pour toutes et tous, y compris les personnes en situation de handicap. Cela englobe également les infrastructures numériques adaptées à diverses communautés, mais également les mesures organisationnelles de participation, représentation et consultation.

Des structures adaptées et des infrastructures inclusives renforcent le sentiment d'appartenance et montrent que l'institution valorise la diversité.

10.9.1 Installations

Parmi les installations rapportées sous le standard 2.5, on peut citer la définition des locaux, l'existence d'une cafétéria et les aménagements des toilettes, des espaces bébé et des espaces parents.

10.9.2 Accessibilité

L'EDI relative aux espaces, outils et services académiques est essentielle pour garantir que tous les membres aient les mêmes opportunités et conditions d'accessibilité. Les infrastructures ont pour impératif de répondre aux besoins de toute la communauté académique, en éliminant les obstacles physiques, numériques et organisationnels qui pourraient empêcher certains individus de participer pleinement à la vie académique.

Certaines hautes écoles mentionnent également l'allocations de certains lieux à des activités dédiées (salles de repos, de prière ou de méditation).

Les salles et en particulier leur accessibilité et les équipement auditifs (1), de même que les bureaux, les places de parc pour personnel (1), pour les étudiantes et étudiants (1), les espaces d'allaitement (4) sont importants. Les REE rappellent les obligations d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.

REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Manque de politique pour les personnes en situation de handicap. Cela se marque notamment par des difficultés d'accès comme le manque d'ouverture automatique de portes ou simplement l'accès aux prises électriques pour brancher un ordinateur. Le responsable du bâtiment est cependant en train de travailler sur la question des accès.

10.9.3 Conformité

En adoptant des infrastructures conformes aux normes en matière d'accessibilité et de non-discrimination, les institutions respectent leurs obligations légales et renforcent leur crédibilité.

Des infrastructures modernes et flexibles permettent de mieux répondre aux besoins évolutifs des populations académiques, en intégrant des perspectives diverses et en favorisant l'inclusivité dans l'ensemble des activités.

Les infrastructures et l'organisation du travail sont une partie du cadre d'organisation du travail, ce que relèvent dans leurs RAE 9 hautes écoles. Six hautes écoles citent les conditions d'organisation du travail et sept les conditions d'organisation du temps de travail. Deux font référence aux offres de télétravail qui contribuent aux structures de travail.

10.9.4 Participation

L'établissement de comités spécialisés dans l'EDI pour superviser les initiatives et garantir leur mise en œuvre passe par la consultation, la participation et la prise de décision.

Contribuent également aux structures les groupements de personnes organisés en entités séparées, telle que les commissions, consultatives, etc.

RAE 2020 - Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)

Die Kommission Diversity_Gender bearbeitet ein vielfältiges Angebot in den Themenbereichen Chancen-gleichheit und Diversity Management, Verhältnis der Geschlechter und Sensibilisierung für Gleichstellung, Inklusion und Barrierefreiheit (inkl. Nachteilsausgleich), soziale Integration sowie Achtung von Minderheiten und Schutz vor Diskriminierung.

La collaboration renforcée avec le corps étudiant est nécessaire, dans les instances de décision et de mise en œuvre. Dans une haute école, les REE ont relevé la pertinence de la présence étudiante.

REE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

On the other hand, another student noted that, notwithstanding the supports provided, additional efforts by IMD to increase the number of women enrolled on its programmes would be welcome.

10.9.5 Point contact

La mise en place d'un point physique de contact, une antenne, est une mesure structurelle pour accompagner les individus confrontés à des défis spécifiques, comme le harcèlement ou les discriminations.

Une haute école a développé une antenne contre le harcèlement, un point de contact et de gestion.

RAE 2029 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Antenne H

10.9.6 Prestation

Les soutiens organisationnels passent également par des prestations qui permettent de répondre à des besoins spécifiques de logements, d'emplois, d'appuis administratifs et locaux. Neuf hautes écoles y font référence.

10.9.7 Analyse critique

L'axe Structures et Infrastructures est un élément fondamental des politiques EDI. Il ne s'agit pas seulement de garantir l'accessibilité physique des espaces, mais également de créer un environnement académique qui favorise la participation équitable de tous les membres de la communauté des hautes écoles. Cependant, l'analyse des RAE révèle peu de cas dans la mise en œuvre de cet axe.

L'aménagement des installations est un facteur clé pour garantir des conditions de vie et d'apprentissage inclusives. Certaines hautes écoles mentionnent des éléments comme les espaces de cafétéria, les toilettes adaptées ou les salles dédiées aux parents et aux bébés. Toutefois, ces aménagements ne semblent pas systématiquement présents et leur répartition est inégale selon les institutions. De plus, des aspects essentiels, tels que la présence d'espaces de repos adaptés, restent absents des RAE.

L'accessibilité est un enjeu central, mais largement sous-estimé. Alors que les obligations légales imposent aux institutions académiques de garantir l'accès aux infrastructures pour les personnes en situation de handicap, plusieurs établissements peinent encore à respecter ces exigences. L'exemple de l'IHEID, où les difficultés d'accès sont notoires (absence d'ouvertures automatiques de portes, accès limité aux prises électriques), illustre un manque de politique

institutionnelle en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap. De plus, l'accessibilité numérique, qui est essentielle pour les étudiantes et étudiants ainsi que le personnel à besoins spécifiques, est peu abordée dans les RAE.

La conformité aux normes d'accessibilité et de non-discrimination est un enjeu fondamental pour assurer une égalité réelle entre les membres de la communauté académique. Si certaines hautes écoles ont entrepris des efforts pour moderniser leurs infrastructures et adapter leurs conditions de travail (9 mentionnent des ajustements organisationnels, et 7 abordent l'organisation du temps de travail), ces initiatives restent trop peu rapportées et de ce fait valorisées. Seules deux hautes écoles font référence au télétravail comme levier d'inclusion, alors qu'il constitue un moyen efficace de favoriser la flexibilité et l'égalité des chances, notamment pour les personnes en situation de handicap ou exerçant des responsabilités familiales.

La participation des différentes parties prenantes est une dimension clé de la gouvernance EDI. Pourtant, la mise en place de comités spécialisés et de structures participatives reste insuffisante. Alors que des initiatives comme la Commission Diversity/Gender de la PHZH montrent une approche structurée et proactive en matière de gestion de l'égalité et de l'inclusion, cette organisation reste marginale dans l'ensemble des institutions académiques suisses. Par ailleurs, l'implication du corps étudiant dans les décisions relatives à l'EDI est faible, alors qu'il constitue un levier essentiel de transformation institutionnelle.

La mise en place d'un point de contact physique dédié aux questions d'égalité, de discrimination et de harcèlement est une bonne pratique observée dans certaines institutions, comme l'Antenne H de l'IHEID. Cependant, cette initiative semble isolée, alors qu'un dispositif d'accompagnement formel est en principe généralisé pour assurer un suivi efficace des problématiques rencontrées par les membres de la communauté académique.

Enfin, les prestations organisationnelles visant à améliorer les conditions de travail et d'étude sont mentionnées dans neuf hautes écoles, mais restent globalement peu développées. L'offre de services spécifiques pour accompagner les membres de la communauté universitaire dans leurs besoins structurels (espaces adaptés, infrastructures numériques inclusives, organisation du travail) est insuffisante et manque de cohérence entre les institutions.

L'axe Structures et Infrastructures est encore trop souvent réduit à des aspects techniques et ne prend pas suffisamment en compte l'impact global des aménagements sur l'inclusion et le bien-être des membres de la communauté académique. Une politique plus proactive et structurée est nécessaire pour garantir un accès égal aux infrastructures et aux ressources, tout en favorisant la participation active des différents acteurs concernés. En intégrant ces principes de manière systématique, les hautes écoles pourront renforcer leur engagement en faveur de l'EDI et offrir un cadre véritablement accessible et équitable à tous.

10.10 Axe : Culture et communication

La culture et la communication se réfèrent aux pratiques, aux valeurs partagées et aux messages institutionnels qui promeuvent un environnement inclusif et respectueux. Cela inclut la valorisation de la diversité dans les discours officiels, les conférences, les campagnes de sensibilisation et les interactions quotidiennes.

Ces notions forment un cadre essentiel pour structurer une mise en œuvre efficace des politiques EDI dans le milieu académique.

L'axe se concentre sur les pratiques, les valeurs et les stratégies de diffusion qui façonnent les attitudes, comportements et interactions au sein des institutions académiques. Il vise à promouvoir une culture organisationnelle inclusive et respectueuse qui valorise la diversité, tout en garantissant une communication accessible, transparente et adaptée aux besoins de toutes les parties prenantes.

La culture comme composante spécifique de l'EDI est rapportée par six hautes écoles et instituts accrédités. La communication l'est par dix-sept hautes écoles et instituts accrédités.

10.10.1 Communication

On peut par exemple citer les sites web sans barrière mentionné par une haute école. La qualification de la communication et les enjeux de l'inclusion orthographique est rapportée sous différentes formes : la rédaction épicène, la communication inclusive, le langage égalitaire, l'écriture non discriminatoire. Sont également mentionnés sous cet axe par six hautes écoles, les véhicules de messages et des informations par exemple via des blogs dédiés à la diversité. Ce moyen de diffusion du message est utilisé par deux hautes écoles.

RAE 2021 - Hochschulinstitut IVP (IVP NMS)

Der Anteil an Frauen unter den Mitarbeitenden ist mit 67 % hoch, liegt aber nur wenig über dem Mittelwert von 63 % für die Institutionen der Lehrerinnen- und Lehrerbildung in der Schweiz (Stand 2019). Ausgleichende Massnahmen drängen sich nicht auf. Für eine zusätzliche Sensibilisierung soll der bisherige Einbezug einer mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betrauten Person in Wahlverfahren durch einen Leitfaden zur Chancengleichheit ergänzt werden. Das Verhältnis zwischen weiblichen (88 %) und männlichen Studierenden (12 %) ist am IVP NMS noch unausgeglichener als in den PH-Studiengängen für Primarlehrpersonen in der Schweiz (Männeranteil 20 %). Ein Effekt der Verstärkung entsprechender Werbe- und Kommunikationsmassnahmen (u. a. Porträts männlicher Studierender auf der Website) ist bislang nicht sichtbar. Hingegen haben die prüfungsfreie Zulassung für Personen mit Fachmaturität Pädagogik und das Studienmodell 30+ dazu beigetragen, dass seit 2008 der Männeranteil um das Dreifache gesteigert werden konnte. Auffallend ist der

Männeranteil von rund 33 % im Studienmodell 30+ (schweizweiter Vergleichswert 24 %).

10.10.1.1 Visibilité

La culture et de la communication contribuent à la visibilité pour sept hautes écoles. Elle passe pour trois hautes écoles par l'organisation des évènements spécifiques et dédiés à l'EDI, la prise en compte de la dimension de genre dans l'utilisation des images. Deux hautes écoles ont mis en place des magazines spécifiques et trois la distribution d'un prix Genre.

RAE 2021 - Université de Fribourg (UNIFR)

Prix Genre est décerné chaque année pour récompenser un mémoire de master, une thèse de doctorat ou une publication scientifique.

Trois hautes écoles se donnent également des règles pour les conférences.

REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

Un autre exemple significatif de l'attention portée aux questions d'égalité concerne l'obligation d'assurer la diversité de genre sur l'estrade des nombreuses manifestations publiques – conférences et tables rondes – organisées par l'Institut, même si la présence féminine peut être limitée au rôle de modération, comme appris sur place, ce qui pourrait être l'objet d'un point d'amélioration.

10.10.1.2 Culture

La culture formalisée par la tolérance 0 pour le harcèlement notamment est rapportée sous le standard 2.5 par une haute école. La protection contre les discriminations est présente dans 24 RAE, la protection contre le harcèlement (9), contre la discrimination historique (9), contre la discrimination culturelle (9), contre le racisme (4), contre le harcèlement sexuel (4), le harcèlement psychologique (4), la discrimination institutionnelle/structurelle (2), contre les inégalités scolaires (1), familiales (1), la protection LGBTIQ+ (7), contre l'homophobie (3), la transphobie (4), les lanceurs d'alerte (2) font écho à la tolérance 0.

Contribue à l'alignement des valeurs et à la culture des institutions la lutte contre les stéréotypes de genre et les biais inconscients, selon sept hautes écoles.

Une haute école thématise explicitement l'environnement soutenant.

10.10.1.3 Accessibilité

L'accessibilité des informations et du matériel d'EDI est l'objet de développement de projets sans barrières pour trois hautes écoles. L'accessibilité à différents services de ces entités publiques, notamment la proposition de produits et services dédiés aux solutions de

logements (pour quatre hautes écoles), des soutiens à la recherche d'emploi, à la formation à l'autodéfense, à la mobilité ou à la gestion des assurances sociales sont également des mesures que certaines hautes écoles font valoir au titre de prestations sociales et de solidarité contribuant à l'accessibilité.

10.10.2 Analyse critique

L'axe culture et communication est essentiel pour ancrer les politiques EDI dans les hautes écoles. Il ne suffit pas de mettre en place des mesures structurelles ou réglementaires : il est également nécessaire de transformer la culture institutionnelle et de diffuser des messages inclusifs afin d'assurer une appropriation collective des principes d'EDI. Toutefois, l'analyse des RAE révèle peu de cas dans la manière dont cet axe est traité par les institutions académiques.

La communication joue un rôle clé dans la promotion des valeurs d'EDI. Si 17 hautes écoles abordent cette question, leur engagement reste inégal. Seule une institution mentionne explicitement la mise en place d'un site web sans barrière, alors que l'accessibilité numérique devrait être une priorité pour garantir une égalité d'accès à l'information. Par ailleurs, l'intégration de l'écriture inclusive et du langage non discriminatoire est abordée de manière dispersée, sans stratégie cohérente au sein des hautes écoles. L'utilisation de blogs pour promouvoir les valeurs d'EDI est mentionnée par deux institutions seulement, ce qui montre que la communication sur ces enjeux reste souvent marginale.

La visibilité des actions EDI est un levier important pour faire évoluer la culture institutionnelle. Pourtant, les initiatives mises en place restent ponctuelles et limitées. Si certaines hautes écoles organisent des événements spécifiques ou prennent en compte la dimension de genre dans les images qu'elles diffusent, ces efforts manquent encore d'un cadre stratégique global. Le Prix Genre décerné par l'Université de Fribourg est une bonne initiative, mais il demeure isolé. De même, l'exigence de diversité de genre dans les panels de conférences, comme à l'IHEID, est un progrès. Une attention particulière doit être portée sur le rôle également lors des conférences. En effet, il serait problématique que la présence féminine soit limitée à des rôles de modération, ce qui renforce indirectement les inégalités de visibilité académique.

La culture institutionnelle, en tant qu'élément structurant des politiques EDI, est encore trop faiblement formalisée. Si 24 hautes écoles déclarent avoir une politique de protection contre les discriminations, une seule évoquent explicitement une politique de tolérance zéro face aux comportements discriminatoires. La lutte contre le harcèlement sexuel est mentionnée par douze institutions, mais la protection contre le harcèlement psychologique n'est abordée que par quatre, alors qu'il constitue un facteur majeur d'inégalités et de stress dans l'environnement académique. De plus, la protection des personnes lanceuses d'alerte,

essentielle pour garantir un signalement efficace des discriminations, n'est mentionnée que par huit établissements.

L'accessibilité des informations et services est une dimension encore trop peu développée. Seules trois hautes écoles mentionnent des projets visant à éliminer les barrières à l'accès aux informations et aux services institutionnels. Certaines institutions prennent des initiatives spécifiques, comme des soutiens à la recherche d'emploi, à la formation à l'autodéfense ou à la gestion des assurances sociales, mais ces actions restent peu coordonnées et dépendent fortement des contextes institutionnels.

L'axe culture et communication est un levier essentiel pour garantir l'efficacité des politiques EDI dans les hautes écoles, mais il reste encore sous-exploité et fragmenté. Une approche plus structurée et cohérente, associée à des engagements clairs en matière de communication inclusive, de protection contre les discriminations et de visibilité des initiatives EDI, est nécessaire pour ancrer durablement une culture académique égalitaire et inclusive.

11 Constats qualitatifs généraux

L'EDI dans les hautes écoles suisses restent des enjeux majeurs, souvent abordés selon une logique binaire, femmes-hommes. Si certaines institutions intègrent progressivement une vision plus inclusive, d'autres peinent encore à dépasser des cadres traditionnels, égalité femmes-hommes. Ce document met en lumière les défis liés à la diversité, aux mesures d'égalité, aux ressources disponibles et à la nécessité d'un langage et de standards plus précis. Il souligne également l'importance d'une approche évolutive et normée pour garantir un progrès durable dans ces domaines.

Les actions et critères d'égalité et de discrimination dans les hautes écoles continuent à se décliner selon une logique de binarité.

REE 2021 - Universität Bern (UNIBE)

*"Die Gutachter*innengruppe stellt gleichzeitig fest, dass Gleichstellung an der Universität Bern noch binär ausgerichtet ist.*

La diversité, exclue expressément par certaines hautes écoles, est pourtant très présente dans d'autres et expressément prévue par les directives de l'AAQ.

REE 2021 - Universität Zürich

Chancengleichheit sollte breit gefasst und bearbeitet werden («Diversität») und sich nicht in «Frauenförderung», so wichtig diese bleibt, erschöpfen.

REE 2021 - Theologische Hochschule Chur (TH Chur)

Die TH Chur muss im Bereich der Diversität klare Ziele und Massnahmen definieren und ihre Umsetzung periodisch überprüfen

REE 2021 - Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach (SHLR)

Im Personal- und Besoldungsreglement wird in der Präambel explizit auf die Gleichstellung von Mann und Frau hingewiesen.

Un constat de classicisme est également à relever, pour les hautes écoles qui citent exclusivement et uniquement et exclusivement la maternité dans les mesures de conciliation vie privée, vie professionnelle. La répartition ainsi classique des rôles est relevée par le REE.

REE 2020 - Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)

L'absence de dispositions concernant le congé de paternité dans le Règlement interne de l'Institut du 27 octobre 2011, qui porte uniquement sur le congé de maternité et d'adoption pour les employées.

RAE 2022 - International Institute for Management Development (IMD)

After maternity or paternity leave, employees can take unpaid leave. For faculty members with new children, the number of expected teaching days are reduced by half for maternity leavers and by 22% for paternity leavers.

Les mesurables sont manquants pour beaucoup d'indicateurs. La périodicité de ces mesures et la valorisation des mesures est également un potentiel d'amélioration.

Theologische Hochschule Chur (TH Chur)

wenn überhaupt- nur am Rand gemessen, z.B. wenn bezogen auf Lehrveranstaltungen nach "Korrektheit und Respekt im Umgang miteinander" gefragt wird

Le langage a son importance tout comme les définitions. En effet, définir la communauté académique à travers la lentille religieuse pose quelques limites.

REE 2021 - STH Basel. Universitäre Theologische Hochschule

Die STH Basel «achtet die Würde, Grundfreiheiten und Rechte des Menschen als Gottes Ebenbild, ohne Unterschied der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der politischen oder sonstigen Überzeugung. An der STH Basel gilt das Prinzip der Gleichberechtigung von Mann und Frau»

Un centrage et un développement consensuel de standards passe par une fixation non seulement de la granularité, mais également par des évaluations et l'implication des populations concernées.

REE 2022 - Universität Basel

Vor diesem Hintergrund sollte das universitätsweite Ziel «mehr Frauen berufen» durch konkrete und verbindliche Zielvorgaben und Meilensteine in die Gliederungseinheiten überführt werden.

L'importance de ce procédé tient compte des spécificités et des particularités de chaque institution.

Les amalgames également entre l'égalité et la diversité sont une tendance croissante, tant dans la politique que dans l'interprétation qu'en font les hautes écoles. L'interaction entre ces deux thématiques est complexe.

Le coût, ressources humaines et financières, de mise en œuvre des plans d'actions et des mesures elles-mêmes est également évalué.

> REE 2022 - Université de Genève (UNIGE)
>
> *Les questions de diversité ont été ajoutées au cahier des charges du service égalité qui a alors changé de nom pour devenir le service égalité et diversité. Selon les explications reçues lors de la visite, cette tâche aurait été ajoutée à budget constant. Une attention particulière devrait être portée à l'évolution des besoins et ressources nécessaires dans ce domaine.*

En effet les efforts sont en place depuis plus de vingt ans. Le travail sur l'EDI est un travail de longue durée.

> RAE 2022 - Ostschweizer Fachhochschule (OST)
>
> *Aufbau auf langjähriger Vorarbeit: Die Förderarbeit der letzten 20 Jahre zeigt Erfolg in den entsprechenden Handlungsfeldern.*

Parmi le contenu des mesures et des discussions organisées tout au long du projet, il est important de mentionner que trois zones d'intersection apparaissent :

- entre l'égalité et la diversité
- entre égalité et durabilité sociale
- entre égalité et digitalisation.

Ces dernières ont nourri différents débats et doivent guider les discussions sur les politiques EDI et le mesures d'implémentation.

11.1.1 Egalité et diversité

L'intersection entre égalité et diversité repose sur l'idée que valoriser et reconnaître la diversité des identités, expériences et perspectives est essentiel pour garantir des opportunités équitables. Ces concepts sont interdépendants : l'égalité fournit un cadre pour éliminer les obstacles systémiques qui freinent la pleine expression de la diversité, tandis que la diversité enrichit les démarches égalitaires en intégrant les talents dans leur singularité et en favorisant l'innovation sociale. Ensemble, ils contribuent à créer des environnements inclusifs.

Toutefois, alors que certaines hautes écoles considèrent la diversité comme une opportunité, d'autres hautes écoles choisissent de se concentrer uniquement sur l'égalité hommes-femmes.

Les REE ont par ailleurs constaté cette dualité au sein de plusieurs hautes écoles.

RAE 2021 - Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen (EHSM)

Insgesamt schöpft die EHSM das Potential der Diversität noch zu wenig aus. Etabliert ist die Förderung von Chancengleichheit und Gleichstellung auf der Basis der Vorgaben der Bundesverwaltung.

REE 2021 - Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach (SHLR)

Die Gutachter:innengruppe empfiehlt daher, dass die SHLR sich stärker zu dieser Aufgabe bekennt und entsprechende Massnahmen zur Steigerung von Diversität formuliert.

REE 2021 - Swiss Business School (SBS)

Nonetheless, it is of the view that SBS is actively seeking to improve the gender balance of its faculty and would encourage the focus of the workforce diversity project to increase the percentage of female faculty annually.

REE 2021 - Universität Luzern

Die Universität Luzern verankert das Thema Diversity gesamtuniversitär und hinterlegt es mit Zielen und Umsetzungsschritten.

REE 2021 - Université de Neuchâtel (UniNE)

Le groupe d'expert-e-s recommande que l'Université de Neuchâtel étende systématiquement ses actions en matière d'égalité et de prise en compte de la diversité à toute la communauté universitaire.

11.1.2 Egalité et durabilité sociale

L'intersection entre égalité et durabilité sociale se manifeste dans la nécessité de garantir une répartition équitable des ressources et des opportunités, tout en préservant la cohésion sociale sur le long terme. Ces deux dimensions sont interdépendantes, car l'égalité renforce la résilience des communautés en réduisant les inégalités systémiques, essentielles pour une durabilité sociale authentique. En retour, une société durable soutient les efforts d'égalité en

assurant un environnement stable et inclusif où chaque personne peut prospérer sans compromettre les générations futures.

Aussi, l'égalité des chances est pour Innosuisse principalement un des aspects du développement durable. Cette tendance d'intersection entre l'égalité et la durabilité est également constatée dans les RAE.

Sept hautes écoles rattachent l'égalité à la durabilité, ce qui fait sens eu égard à l'objectif 5 du développement durable de l'ONU.

Quatre hautes écoles font l'amalgame entre les conditions d'égalité et la durabilité sociale.

Une seule haute école se dote d'un code de conduite durable et le mentionne dans ses points de référence égalité.

11.1.3 Egalité et digitalisation

L'intersection entre égalité et digitalisation réside dans le potentiel des technologies numériques à réduire les inégalités en offrant un accès élargi à l'éducation, à l'emploi et aux ressources, indépendamment des barrières géographiques, économiques ou sociales. Cependant, cette transformation est interdépendante d'un engagement à concevoir des outils et plateformes accessibles et inclusifs, pour éviter de reproduire ou d'aggraver les biais existants. Ainsi, la digitalisation ne peut pleinement soutenir l'égalité que si elle est guidée par des principes éthiques et centrés sur l'équité, garantissant une participation équitable de tous les groupes.

REE 2021 - Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach (SHLR)

Die Gutachter:innengruppe empfiehlt daher, auch den Bereich der Barrierefreiheit im Sinne der Chancengleichheit – sowohl physisch als auch digital – mitzudenken und durch entsprechende Massnahmen weiter zu entwickeln und z.B. über eine entsprechende Einrichtung zu implementieren.

REE 2021 - Franklin University Switzerland

FUS must provide formal evidence that it is collecting the right data, taking into account all feedback, ensuring that all feedback loops are closed, and meeting its own KPIs and measures for greater equity and diversity for all faculty, staff and students.

Parmi les mesures de soutien, les soutiens à la transition digitale sont abordés par cinq hautes écoles et instituts accrédités (5).

12 Conclusion

Les hautes écoles suisses et instituts accrédités ont accompli des avancées significatives en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI). Les structures existent, les engagements sont affirmés, et des efforts notables ont été réalisés pour intégrer ces principes aux stratégies institutionnelles. Toutefois, il reste encore une marge d'amélioration pour transformer ces engagements en impacts concrets et durables.

En effet, investir dans l'égalité, la diversité et l'inclusion n'est pas seulement un impératif éthique, politique ou juridique, c'est aussi un levier de performance et d'excellence académique. Un environnement inclusif favorise l'innovation, améliore l'attractivité des hautes écoles, renforce la rétention des talents et stimule la productivité de la recherche.

Par conséquent, il est recommandé de mettre en place une coordination plus étroite entre les hautes écoles, les cantons et la Confédération ce qui permettrait de renforcer la cohérence des actions et d'optimiser leur efficacité. L'introduction d'objectifs mesurables, accompagnés d'un suivi rigoureux, garantirait quant à elle une mise en œuvre plus systématique des politiques d'EDI. De même, un meilleur encadrement des financements et des dispositifs d'accréditation contribuerait à assurer une application plus homogène des engagements pris.

Ces recommandations reposent certes sur l'analyse de données autorapportées par les hautes écoles, mais offrent toutefois un aperçu représentatif des leviers attendus en matière d'EDI. Aussi, bien que certaines limites inhérentes à la nature déclarative des informations recueillies existent et que certaines initiatives n'ont pas été rapportées, d'autres pas systématiquement documentées, les conclusions et l'analyse des cas restent pertinentes. Enfin, le caractère parfois obsolète des données disponibles peut restreindre l'analyse des dynamiques récentes et nuancer l'évaluation de l'impact effectif des politiques institutionnelles,toutefois les préoccupations quant à elles restant actuelles.

En résumé, en consolidant ces efforts par une organisation plus structurée et des mécanismes de suivi renforcés, les hautes écoles et instituts accrédités pourraient encore améliorer leur impact et jouer un rôle exemplaire dans la promotion d'un environnement académique véritablement inclusif et équitable.

13 Bibliographie

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, **https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090**

Indice mondial de l'innovation 2023, 16e édition, L'innovation dans un climat d'incertitude, WIPO, 2023 https://www.wipo.int/publications/fr/details.jsp?id=4679

The Global Talent Competitiveness Index 2023: What a Difference Ten Years Make What to Expect for the Next Decade Fontainebleau, France. INSEAD (2023) https://www.insead.edu/system/files/2023-11/gtci-2023-report.pdf

European Commission: Directorate-General for Research and Innovation, *Horizon Europe guidance on gender equality plans*, Publications Office of the European Union, 2021, https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509

The mix that matters. Innovation through Diversity », The Boston Consulting Group, Rocío Lorenzo, Nicole Voigt, Karin Schetelig, Annika Zawadzki, Isabelle Welpe, and Prisca Brosi https://www.bcg.com/publications/2017/people-organization-leadership-talent-innovation-through-diversity-mix-that-matters

Annexe 1 : Liste des documents consultés

Hautes école universitaires (HEU)

1. École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

2. ETH Zurich
- a) Rapport d'autoévaluation (2020) (sans annexes)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

3. FernUni Schweiz
- a) Rapport d'autoévaluation (2018)
- b) Rapport de l'agence (2019)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2020)
- d) Dossier sur le respect des conditions (2022)
- e) Rapport sur le respect des conditions (2023)
- f) Décision sur le respect des conditions (2023)

4. Franklin University Switzerland
- a) Rapport d'autoévaluation (2020) (sans annexes)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

5. Hochschulinstitut Schaffhausen (HSSH)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

6. Institut de Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID)
- a) Rapport d'autoévaluation (2019)
- b) Rapport de l'agence (2020)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2020)
- d) Dossier de conformité aux conditions (1) (2022)
- e) Rapport sur le respect des conditions (1) (2022)
- f) Décision sur le respect des conditions (1) (2022)
- g) Dossier sur le respect des conditions (2) (2023)
- h) Rapport sur le respect des conditions (2) (2022)
- i) Décision sur le respect des conditions (2) (2023)

7. International Institute for Management Development (IMD)
- a) Rapport d'autoévaluation (2022) (sans annexes)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

8. STH Bâle. Haute école universitaire de théologie
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

9. Swiss TCM Academy
- a) Rapport d'autoévaluation (2020)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

10. Theologische Hochschule Chur (TH Chur)
- a) Rapport d'autoévaluation (2022)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

11. Università della Svizzera italiana (USI)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

12. Université de Bâle
- a) Rapport d'autoévaluation (2022)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

13. Université de Berne (UNIBE)
- a) Rapport d'autoévaluation (2020)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

14. Université de Lucerne
- a) Rapport d'autoévaluation (2020)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
- d) Dossier sur le respect des conditions (2023)

15. Université de Saint-Gall (HSG)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

16. Université de Zurich
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

17. Université de Fribourg (UNIFR)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

18. Université de Genève (UNIGE)
- a) Rapport d'autoévaluation (2021)
- b) Rapport de l'agence (2022)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

19. Université de Lausanne (UNIL)
- a) Rapport d'autoévaluation (2020)
- b) Rapport de l'agence (2021)
- c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

20. Université de Neuchâtel (UniNE)
- a) Rapport d'autoévaluation (2020)

b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

Hautes écoles spécialisées (HES)

1. Berner Fachhochschule (BFH)
a) Rapport d'autoévaluation (2016)
b) Rapport de l'agence (2017)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2017)
d) Dossier de mise en conformité (2019)
e) Rapport de mise en conformité (2020)
f) Décision de mise en conformité (2020)

2. Haute école fédérale de sport de Macolin (EHSM)
a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

3. Fachhochschule Graubünden (FH GR)
a) Rapport d'autoévaluation (2017)
b) Rapport de l'agence (2018)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2018)
d) Dossier de mise en œuvre des conditions (2020)
e) Rapport de mise en œuvre des conditions (2021)
f) Décision de mise en œuvre des conditions (2020)

4. Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)
a) Rapport d'autoévaluation (2019)
b) Rapport de l'agence (2020)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2020)
d) Dossier de mise en œuvre des conditions (2022)
e) Rapport de mise en œuvre des conditions (2022)
f) Décision de mise en œuvre des conditions (2022)

5. Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO)
a) Rapport d'autoévaluation (2018)
b) Rapport de l'agence (2019)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)
d) Dossier de mise en œuvre des conditions (2022) (sans annexes)
e) Rapport de mise en œuvre des conditions (2023)
f) Décision relative à la satisfaction des conditions (2023)

6. Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ)
a) Rapport d'autoévaluation (2016)
b) Rapport de l'agence (2016)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2016)
d) Dossier de satisfaction des conditions (2018)
e) Rapport sur le respect des conditions (2019)
f) Décision sur le respect des conditions (2019)

7. Université de Lucerne (HSLU)
a) Rapport d'autoévaluation (2018)
b) Rapport de l'agence (2019)

c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)
d) Dossier sur le respect des conditions (2021)
e) Rapport sur le respect des conditions (2022)
f) Décision sur le respect des conditions (2022)

8. Kalaidos Fachhochschule Schweiz

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

9. Ostschweizer Fachhochschule (OST)

a) Rapport d'autoévaluation (2022)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

10. Scuola unviersitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI)

a) Rapport d'autoévaluation (2019)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier de mise en conformité (2023)
e) Rapport de mise en conformité (2023)
f) Décision de mise en conformité (2023)

11. Swiss Business School (SBS)

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier sur le respect des conditions (2023)

12. Swiss UMEF

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

13. Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2021)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

14. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2020)
b) Rapport de l'agence (2020)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2020)
d) Dossier de respect des conditions (2022)
e) Rapport sur le respect des conditions (2023)
f) Décision sur le respect des conditions (2023)

Hautes écoles pédagogiques (HEP)

1. Haute École fédérale en formation professionnelle (HEFP)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

2. Haute École pédagogique BEJUNE (HEP BEJUNE)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2020)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier de conformité aux conditions (2023)

3. Haute École pédagogique du Valais (HEP Valais)

a) Rapport d'autoévaluation (2020)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

4. Haute École pédagogique Fribourg (HEP / PH FR)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2022)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

5. Haute École pédagogique Vaud (HEP Vaud)

a) Rapport d'autoévaluation (2018)
b) Rapport de l'agence (2019)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)

6. Hochschulinstitut IVP (IVP NMS)

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

7. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH)

a) Rapport d'autoévaluation (2016)
b) Rapport de l'agence (2017)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2017)
d) Dossier de mise en conformité (2018)
e) Rapport de mise en conformité (2019)
f) Décision de mise en conformité (2019)

8. Haute école pédagogique de Berne (HEP Berne)

a) Rapport d'autoévaluation (2016)
b) Rapport de l'agence (2017)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2017)
d) Dossier sur le respect des conditions (2019)
e) Rapport sur le respect des conditions (2019)
f) Décision sur le respect des conditions (2019)

9. Pädagogische Hochschule Graubünden (PHGR)

a) Rapport d'autoévaluation (2019)
b) Rapport de l'agence (2019)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)
d) Dossier sur le respect des conditions (2021)
e) Rapport sur le respect des conditions (2022)
f) Décision sur le respect des conditions (2022)

10. Pädagogische Hochschule Luzern (PH Luzern)

a) Rapport d'autoévaluation (2017)
b) Rapport de l'agence (2017)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2017)
d) Dossier sur le respect des conditions (2019)
e) Rapport sur le respect des conditions (2020)

f) Décision sur le respect des conditions (2020)

11. Pädagogische Hochschule Schaffhausen (PHSH)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2021)
b) Rapport de l'agence (2022)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2022)

12. Pädagogische Hochschule Schwyz (PHSZ)

a) Rapport d'autoévaluation (2018)
b) Rapport de l'agence (2019)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)

13. Pädagogische Hochschule St. Gallen

a) Rapport d'autoévaluation (2018)
b) Rapport de l'agence (2019)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2019)
d) Dossier sur le respect des conditions (2021)
e) Rapport sur le respect des conditions (2021)
f) Décision sur le respect des conditions (2021)

14. Pädagogische Hochschule Thurgau (PHTG)

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier sur le respect des conditions (2023)

15. Pädagogische Hochschule Zug (PH Zug)

a) Rapport d'autoévaluation (2021)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier sur le respect des conditions (2023)

16. Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2020)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)
d) Dossier sur le respect des conditions (2023)
e) Rapport sur le respect des conditions (2023)
f) Décision sur le respect des conditions (2023)

17. Schweizer Hochschule für Logopädie Rorschach (SHLR)

a) Rapport d'autoévaluation (sans annexes) (2021)
b) Rapport de l'agence (2021)
c) Décision du Conseil d'accréditation (2021)

Annexe 2 : Normes

	Lien	Extraits pertinents
Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles	https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/691/fr	**Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE**
		Les termes désignant des personnes s'appliquent également aux femmes et aux hommes.
		Art. 30 Conditions de l'accréditation d'institution
		1 L'accréditation d'institution est accordée aux conditions suivantes: *a. la haute école ou toute autre institution du domaine des hautes écoles dispose d'un système d'assurance de la qualité garantissant:* *1. la qualité de l'enseignement, de la recherche et des prestations de services et une qualification appropriée de son personnel,* *2. le respect des conditions d'admission aux hautes écoles prévues aux art. 23, 24 ou 25 et, le cas échéant, des principes concernant la nature des études dans les hautes écoles spécialisées prévus à l'art. 26,* *3. une direction et une organisation efficaces,* *4. un droit de participation approprié des personnes relevant de l'institution,* *5. la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement de ses tâches,* *6. la prise en compte d'un développement économiquement, socialement et écologiquement durable dans l'accomplissement de ses tâches,* *7. un contrôle de la réalisation de son mandat;* *b. la haute école universitaire ou la haute école spécialisée offre un enseignement, une recherche et des prestations de services dans plusieurs disciplines ou domaines d'études;* *c. la haute école ou toute autre institution du domaine des hautes écoles, de même que la collectivité responsable, présentent les garanties suffisantes pour garantir la pérennité de l'institution.* *2 Le Conseil des hautes écoles précise les conditions d'accréditation dans une ordonnance.11 Il tient compte à cet effet de la spécificité et de l'autonomie des hautes écoles universitaires, des hautes écoles spécialisées, des hautes écoles pédagogiques et des autres institutions du domaine des hautes écoles.*
		Section 5 Contributions liées à des projets
		Art. 59 Affectation et conditions

		1 Des contributions liées à des projets pluriannuels peuvent être allouées pour des tâches présentant un intérêt dans le système des hautes écoles. *2 Les tâches suivantes notamment sont réputées présenter un intérêt dans le système des hautes écoles:* *a. la création de centres de compétences d'importance nationale ou régionale soutenus conjointement par plusieurs hautes écoles ou autres institutions du domaine des hautes écoles;* *b. la réalisation de programmes d'excellence au niveau international;* *c. le développement des profils des hautes écoles et la répartition des tâches entre ces dernières;* *d. la promotion du plurilinguisme dans le domaine des langues nationales;* *e. la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes* *f. la promotion du développement durable dans l'intérêt des générations actuelles et futures ;* *g. la promotion de la participation des étudiants.* *3 Les cantons, les hautes écoles et les autres institutions du domaine des hautes écoles participant aux projets fournissent une contribution appropriée.* *4 Les hautes écoles pédagogiques peuvent bénéficier de contributions liées à des projets à condition que plusieurs hautes écoles spécialisées ou hautes écoles universitaires participent au projet en question.*
Ordonnance du Conseil des hautes écoles pour l'accréditation dans le domaine des hautes écoles	https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2015/362/fr	**Ordonnance d'accréditation LEHE**
		Domaine 2 Gouvernance
		2.1 *Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer que l'organisation et les processus décisionnels permettent à la haute école ou à l'autre institution du domaine des hautes écoles de réaliser sa mission et d'atteindre ses objectifs stratégiques.*
		2.2 *Le système d'assurance de la qualité contribue à fournir, de manière systématique, une information quantitative et qualitative pertinente et récente sur laquelle la haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles s'appuie pour prendre ses décisions courantes et stratégiques.*
		2.3 *Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer que les groupes représentatifs de la haute école ou de l'autre institution du domaine des hautes écoles ont un droit de participation approprié et disposent des conditions-cadres leur permettant un fonctionnement indépendant.*

		2.4 *La haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles prend en compte un développement économiquement, socialement et écologiquement durable dans l'accomplissement de ses tâches. Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer qu'elle se fixe des objectifs en la matière et les met en œuvre.*
		2.5 *La haute école ou l'autre institution du domaine des hautes écoles promeut dans l'accomplissement de ses tâches, pour le personnel et les étudiants, l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes. Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer qu'elle se fixe des objectifs en la matière et les met en œuvre.*
FF 2009 4067 Message relatif à la loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LAHE)	https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2009/812/fr	***Message relatif à la loi fédérale sur l'aide aux hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LAHE) du 29 mai 2009***
		L'amélioration à l'échelon national de la représentation des sexes chez les étudiants et les professeurs37 ; les dernières années ont vu le lancement de mesures importantes, basées sur le principe de l'égalité défini dans la Constitution fédérale (art. 8, al. 2 et 3, Cst.) et visant à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité de fait aussi bien dans les universités, les HES et le domaine des EPF que dans les programmes de promotion de la relève et dans l'encouragement de la recherche; cela dit, en Suisse, les domaines de la science et de la recherche affichent toujours des déficits en matière d'égalité des sexes; les femmes ont beau être actuellement plus nombreuses que les hommes à entamer des études, elles sont encore nettement minoritaires, notamment dans les disciplines techniques et scientifiques, et de manière plus générale au niveau du doctorat et de l'habilitation, dans le secteur de la recherche et au sein des organes scientifiques; un encouragement systématique de l'égalité des chances et une égalité de fait dans les hautes écoles suisses doivent permettre de dynamiser la capacité d'innovation de la Suisse, tant d'un point de vue technique que sous l'angle social, et d'améliorer la qualité de la recherche et de l'enseignement. (p.4096)
		Art. 22 Conseil suisse d'accréditation *L'al. 1 décrit le Conseil suisse d'accréditation, principal organe d'assurance de la qualité, institué comme les autres organes par la convention de coopération. Son indépendance par rapport au monde politique est une exigence de base. Cette exigence est exprimée par la composition du Conseil suisse d'accréditation et par une série de critères techniques (et non politiques). Ainsi, les membres sont issus du domaine des hautes écoles, notamment du domaine de l'enseignement et de la recherche, et du monde du travail. Une représentation appropriée des deux sexes est également prévue, tout*

		*comme celle des étudiants et d'une minorité d'experts actifs à l'étranger**110**.* *Selon l'al. 2, en lien avec l'art. 8, let. o, du projet de convention de coopération, le Conseil des hautes écoles élit les membres du Conseil suisse d'accréditation. Le fait que ce dernier n'est soumis à aucune directive (al. 4) constitue un élément important de son prestige et de son indépendance. Le Conseil suisse d'accréditation dispose de la même autonomie organisationnelle et financière que la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses. Il s'organise lui-même, se dote d'un règlement d'organisation, a son propre budget pour lui-même et pour son Agence et tient sa propre comptabilité. Les règlements d'organisation, les budgets et les comptes annuels doivent cependant être approuvés ou adoptés par la Conférence suisse des hautes écoles (al. 6 et 7, en lien avec l'art. 7, let. i, et 8, let. e, ch. 2, projet de convention de coopération). (p. 4150)*
		n.b.110 De manière analogue à l'art. 57e, al. 2, LOGA (RS 172.010) et à l'art. 8c, al. 1, OLOGA (RS 172.010.1), toute commission extraparlementaire doit se composer d'au moins 30 % d'hommes et d'au moins 30 % de femmes. L'objectif à terme est d'atteindre la parité. (p. 4150)
		Domaines d'études HES
		Technique + TI, Economie + services, Travail social, Architecture + construction + planification, Musique + arts de la scène + autres arts, Design, Chimie + sciences de la vie, Santé, Agriculture + économie forestière, Psychologie appliquée, Linguistique appliquée (p. 4187)
		https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/7767385/master
		Architecture + construction + planification, Technique + IT, Chimie + sciences de la vie, Agriculture + économie forestière, Economie + services, Design, Sport, Musique + arts de la scène + autres arts, Linguistique appliquée, Travail social, Psychologie appliquée, Santé, Formation des enseignants
		Domaines d'études HEU
		Médecine humaine, Sciences naturelles, Sciences sociales, Sciences économiques, Droit, Sciences exactes, Langues + littérature, Histoire + sciences humaines, Médecine vétérinaire, Médecine dentaire, Théologie, Domaine interdisciplinaire +autres, Pharmacie, Sciences de la construction + géodésie, Génie mécanique +électrique, Sciences humaines +sociales pluridisciplinaires +autres, Sciences exactes + naturelles pluridisciplinaires, Médecine +Pharmacie pluridisciplinaires (p. 4188)
		https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/7166845/master

		Sciences humaines + sociales, Sciences économiques, Droit, Sciences exactes + naturelles, Médecine + Pharmacie, Sciences techniques, Interdisciplinaire +autre
		Domaines d'études EPF
		Génie mécanique + électrique, Sciences exactes, Sciences naturelles, Sciences de la construction + Géodésie, Sciences exactes + naturelles pluridisciplinaires, Agriculture + Silviculture, Sciences techniques pluridisciplinaires, Domaine interdisciplinaires + autre, Pharmacie, Sciences sociales, Sciences humaines+ sociales pluridisciplinaires, Sciences économiques, Droit, Histoire + sciences humaines, Langues + Littérature (p. 4189)
Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI)	https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2022/221/fr	**Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI)**
		Art. 6 Principes et tâches *1 Dans la planification des activités financées par la Confédération, les organes de recherche veillent au respect des principes suivants : a. la liberté de la recherche, la qualité scientifique de la recherche et de l'innovation et la diversité des opinions et des méthodes scientifiques ; b. la liberté de l'enseignement et le lien étroit entre l'enseignement et la recherche ; c. l'intégrité scientifique et les bonnes pratiques scientifiques.* *2 Dans l'accomplissement de leurs tâches, les organes de recherche encouragent : a. la relève scientifique ; b. l'égalité des chances et l'égalité de fait entre hommes et femmes.* *3 Dans l'accomplissement de leurs tâches, les organes de recherche tiennent compte en outre des éléments suivants : a. le développement durable de la société, de l'économie et de l'environnement ; b. les activités des autres organes de recherche et de la Confédération en matière de coopération internationale.* *4 Dans le cadre de l'encouragement de l'innovation, ils veillent en outre à l'apport de celle-ci en matière de compétitivité, de valeur ajoutée et d'emploi en Suisse*

		Art. 11 Académies suisses des sciences *1Les Académies suisses des sciences sont l'organe d'encouragement de la Confédération chargé de renforcer la coopération dans toutes les disciplines scientifiques et entre ces dernières et d'ancrer la science dans la société.* *2Elles utilisent notamment aux fins suivantes les contributions fédérales qui leur sont allouées :* *a. assurer et encourager la reconnaissance précoce de thèmes importants pour la société dans les domaines de la formation, de la recherche et de l'innovation ;* *b. renforcer l'exercice d'une responsabilité fondée sur l'éthique dans l'acquisition et l'application des connaissances scientifiques ;* *c. contribuer au dialogue entre science et société et promouvoir des études sur les chances et les risques liés aux innovations et aux technologies.* *3Les différentes institutions visées à l'art. 4, let. a, ch. 2, coordonnent leurs activités d'encouragement dans le cadre des Académies suisses des sciences et assurent notamment la coopération avec les établissements de recherche du domaine des hautes écoles.17* *4Elles encouragent la coopération de scientifiques et d'experts dans des sociétés savantes, des commissions et d'autres formes d'organisation appropriées, et utilisent cette coopération dans la réalisation de leurs tâches.* *5Les académies soutiennent la coopération scientifique internationale en encourageant ou en gérant des structures appropriées, notamment des plateformes nationales de coordination et des secrétariats scientifiques de programmes coordonnés sur le plan international et auxquels la Suisse participe.* *6Elles peuvent soutenir des bases de données, des systèmes de documentation, des revues scientifiques, des éditions ou des structures analogues qui constituent des infrastructures de recherche utiles au développement de domaines scientifiques en Suisse et qui ne*

		Relèvent pas de la compétence du FNS ou des établissements de recherche du domaine des hautes écoles en matière d'encouragement ni ne sont soutenus directement par la Confédération. *7Le SEFRI conclut périodiquement une convention de prestations avec les Académies suisses des sciences sur la base des arrêtés financiers votés par l'Assemblée fédérale. Il peut y charger les Académies et les différentes institutions visées à l'art. 4, let. a, ch. 2, de la réalisation d'évaluations, de la conduite de projets scientifiques, de l'exploitation de structures au sens de l'al. 6 et d'autres tâches spéciales dans le cadre des tâches et des compétences qui leur sont dévolues en vertu des al. 2 à 6.18*
		Art. 20a Encouragement de personnes hautement qualifiées *1Innosuisse peut soutenir des personnes hautement qualifiées issues d'établissements de recherche du domaine des hautes écoles, d'établissements de recherche à but non lucratif situés en dehors du domaine des hautes écoles ou de petites et moyennes entreprises dans l'acquisition de compétences en matière d'innovation.* *2À cet effet, elle peut allouer à ces personnes des contributions leur permettant : a. de réaliser des études de faisabilité ou des projets analogues ; b. c. de participer à des programmes de formation continue ; d'effectuer des séjours d'immersion pour promouvoir les échanges entre la science et la pratique.* *3Les contributions peuvent être versées aux personnes hautement qualifiées pour couvrir les coûts directs de projet, droits de participation ou frais de subsistance, ou, s'agissant des séjours d'immersion, à leur employeur pour couvrir les coûts de maintien du salaire. Elles peuvent aussi être allouées sous la forme de bourses ou de prêts sans intérêt.* *4Les contributions ne sont allouées que si l'objectif d'encouragement visé ne peut être atteint dans le cadre d'un projet d'innovation au sens de l'art. 19 ou au moyen d'une mesure au sens de l'art. 20, al. 1 ou 2.*

	Lien	**"Directives"**
Accréditation institutionnelle	Guides et standards de qualtité AAQ	***"Accréditation institutionnelle Guide | 01.07.2015 (état au 01.04.2023)"***
		Guide accréditation institutionnelle
		• une présentation de la haute école (caractéristiques spécifiques, organisation, chiffres-clés) ; *• une description du processus d'autoévaluation ;* *• le cas échéant, un suivi des résultats de procédures précédentes ;* *• une présentation du système d'assurance qualité ;* *• une évaluation des standards de qualité (degré de réalisation) ;* *• pour chaque standard de qualité ou domaine de standards, une présentation des points forts, des défis et des possibilités de développement ;* *• un plan d'action pour l'amélioration du système d'assurance qualité. (p. 7)*
		Le premier cycle d'accréditation institutionnelle a montré que des conditions étaient avant tout émises dans les domaines de la stratégie d'assurance qualité (domaine d'examen I), l'enseignement, de la recherche et des prestations de services (III) et dans les thèmes transversaux de l'égalité des chances, la durabilité et la participation. (p.13)
		Table ronde / entretien ciblé 2 : thèmes transversaux diversité, durabilité (p.13)
		Quality Audit nach HS-QSG Leitfaden in der Fassung vom Juli 2023
		https://aaq.ch/fr//download/leitfaden-quality-audit-nach-hs-qsg-oesterreich/?tmstv=1707225405
		I. Qualitätsstrategie und Governance *II. Studium und Lehre (einschliesslich Weiterbildung)* *III. Forschung sowie Entwicklung und Erschliessung der Künste* *IV. Rekrutierung und Entwicklung des Personals* *V. Interne und externe Kommunikation (p. 3)*

		Erfüllt: *Ein Qualitätsstandard gilt als erfüllt, wenn Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen und diese kohärent umgesetzt werden und der Universität erlauben, die Qualität ihrer Tätigkeiten zu sichern.* *Die Gutachterinnen und Gutachter können dennoch eine Empfehlung zur weiteren Qualitätsverbesserung oder Qualitätsentwicklung formulieren.* ***Teilweise erfüllt – Empfehlung:*** *Ein Qualitätsstandard gilt als teilweise erfüllt, wenn die Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung sowie deren Umsetzung nur geringe Mängel aufweisen. Die Gutachterinnen und Gutachter sprechen eine Empfehlung zur Behebung des geringen Mangels aus.* ***Teilweise erfüllt – Auflage:*** *Ein Qualitätsstandard gilt als teilweise erfüllt, wenn Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen, aber erhebliche Mängel oder beachtliche Schwächen bei deren Umsetzung festgestellt werden, oder wenn nur für gewisse Teilbereiche Konzepte und Mechanismen für die Qualitätssicherung bestehen. Die Gutachterinnen und Gutachter sprechen eine Auflage zur Behebung des Mangels aus.* ***Nicht erfüllt – Auflage:*** *Ein Qualitätsstandard gilt als nicht erfüllt, wenn es in Bezug auf das Qualitätsmanagementsystem an zentralen Konzepten und Mechanismen mangelt und/oder wenn die Hochschule mit deren Umsetzung nicht in der Lage ist, die Qualität ihrer Aktivitäten zu gewährleisten. Die Gutachterinnen und Gutachter formulieren eine Auflage und können zusätzlich Empfehlungen aussprechen. (p. 4)*
EUR-ACE® label	https://www.enaee.eu/	**Programme evaluation to award the EUR-ACE® Label Guide | 25.03.2022**
		https://aaq.ch/download/guide-evaluation-of-the-eur-ace-outcome-criteria-for-engineering-degree-programmes-in-switzerland-20-05-2014/
		The EUR-ACE® label was created by the European Network for Engineering Accreditation (ENAEE) founded in 2006. This association is part of the Bologna process and focuses its actions on engineering education by "improving and promoting the quality of engineering graduates' education in order to facilitate their professional mobility and to strengthen their personal

		and collective competences to adapt to socio-economic needs." To achieve these objectives, ENAEE empowers accreditation agencies across Europe to deliver the label. In Switzerland, the AAQ is empowered to do so. ENAEE then requires the agency to apply its EUR-ACE® system based on guidelines and references.
		Group 1: Study Programme Profile and Consistency *1. The study programme has defined its competency profile, which is clearly focused on professional fields and national and international levels. 2. The competency profile of the study programme complies with the requirements of nqf.ch-HS and with international standards and best practices. 3. The study programme is consistently aligned with the training portfolio and academic strategies and/or fields, and the development plan of the HEI concerned. 4. The study programme determines the short, medium and long-term development prospects.*
		Group 2: Structure of the Study Programme *5. The course plan and the training programme(s) enable the students to develop their targeted competencies. 6. The study programme offers students a diverse and personalised teaching approach. 7. Normative and academic texts are updated and published. 8. The study programme combines training and research.*
		Group 3: General Conditions of the Study Programme *9. The governance of the study programme is consistently described, formalised and coordinated. 10. The teaching staff have the necessary pedagogical and educational qualifications and skills required for the specific characteristics and needs of the training programme(s) 11. The teaching staff benefit from the training and continuing education policies. 12. The resources are in line with the training provided 13. The study programme has a national and an international focus, and promotes student mobility.*
		Group 4: Quality Assurance *14. The steering committee overseeing the study programme takes the opinions of key stakeholders into consideration. 15. The study programme takes social issues such as sustainability and diversity into account. 16. The study programme has mechanisms in place to continuously improve its framework curriculum, training programme(s) and teaching. 17. The stakeholders participate in evaluating the lessons and the*

		study programme, and are regularly informed of any measures taken.
		Group 5: Criteria specific to the EUR-ACE label 18. The study programme, its course plan and training programme(s) meet the EUR-ACE® requirements in terms of learning outcomes for bachelor's or master's degree programmes. 19. The study programme records and documents the progress of students throughout the course, particularly in relation to their qualifications on entry. The over all performance of students is monitored and analysed.
		Appendix: Explanations of the criteria and suggestions for supporting data
		15. The study programme takes social issues such as sustainability and diversity into account. Scope *This criterion examines how the sector actively contributes to addressing issues of sustainability and diversity and assesses the resources put in place.* *Reading keys* *Embedding gender and diversity dimensions in teaching and research; application of processes to promote equal opportunities and diversity; possibilities to support students in financial or other terms (grants, awards, scholarships, etc.).*
	www.aacsb.edu	*AACSB accreditation processes are ISO 9001:2015 certified globally and support and uphold the Code of Good Practice for Accrediting Bodies of the Association of Specialized and Professional Accreditors (ASPA).2 Additionally, AACSB is committed to upholding the guidelines of the European Union's General Data Protection Regulation (GDPR).*
		Moreover, declining public support for higher education has placed business schools under additional economic pressure, which has widespread implications on all components of the business school, from the range of academic offerings and co-curricular programs, to the number and type of faculty and professional staff

		available to support business school operations, to class size, and beyond. (p. 9)
		In this context of constant change, standards and processes for accreditation must be designed not only to validate quality business education and impactful research but also to provide leadership, encouragement, and support for change in business schools. The standards should also provide a platform for business schools to work together to foster engagement, accelerate innovation, and amplify impact in business education—and create a shared sense of responsibility to impact society positively. (p. 9)
		AACSB recognizes that schools can be constrained by a variety of external factors, such as regulatory systems, collective bargaining agreements, formal labour regulations, and other environmental factors. It is within the spirit of the standards that these external factors are taken into consideration by the peer review team. (p. 9)
		It is also critically important that AACSB accreditation demands evidence of continuous quality improvement in three vital areas: engagement, innovation, and impact. (p. 10)
		If innovations are well developed, rational, and thoughtfully planned, negative outcomes should not inhibit a positive accreditation review. Negative outcomes are of concern only when they seriously and negatively affect the ability of the business school to continue to fulfil its mission. (P. 10)

Annexe 3 : Composition du *Sounding Board*

Karin Gilland Lutz is Deputy Head of the Office for Gender Equality and Diversity at the University of Zurich.

Janet Hering is Professor Emeritus at the Department of Environmental Systems Science, EAWAG.

Melanie Holle is on the Executive Board of the Swiss Student Union (VSS – UNES).

Jasmine Lorenzini is Responsible gender equality research funding at the SNSF.

Françoise Pasche Gossin is Professor at the HEP BEJUNE and responsible for equality and diversity.

Laure Piguet is SNSF Junior Researcher at the University of Fribourg and Co-President of actionuni.

Anika Thym is a Gender Studies Researcher working at the Women in the Army and Diversity Department in the Swiss Army.

Fleur Weibel is the Executive Manager of the Think Tank Gender & Diversity at the University of Basel.

Séances de travail :

15 avril 2024 (online), Mapping du critère 2.5 de l'AAQ / Mapping des AAQ-Kriteriums 2.5

Gilland Lutz, Karin; Hering, Janet; Holle, Melanie; Lorenzini, Jasmine; Piguet, Laure; Thym, Anika; Weibel, Fleur.

2 mai 2024 (online), Mapping du critère 2.5 de l'AAQ / Mapping des AAQ-Kriteriums 2.5, retour au sujet enjeux égalité pour les HEP

Pasche Grossin, Françoise;

Annexe 4 : Liste présentation et discussions

Cette liste dresse la liste de présentations, des discussions et des travaux avec des groupes de travail formels ou informels :

Présentation du projet auprès de la AG Hochschulpolitik (groupe informel) : 30 novembre 2023, online

Personnes invitées : Amacker, Michèle (IFZG, UNIBE) ; Amstutz, Nathalie (Think Tank Gender & Diversity et FHNW); Anderegg, Ursina (Bureau de l'égalité des chances, UNIBE); Bonvin, Marianne (Académies); Burren, Susanne (Réseau égalité des chances et diversité de la Chambre des HEP de swissuniversities et FHNW); Carvalho, Carine (présidente IDEAS et Bureau de l'égalité UNIL); Dahinden, Janine (présidente Société Suisse des Etudes Genre et UNINE); Dolf-Metzler, Sara (représentante du Groupe d'expertes égalité des chances de la Chambre des HES de swissuniversities et FH Graubünden); Gilland Lutz, Karin (Abteilung Equality, Diversity, Inclusion,UNIZH); Guyaz, Muriel (HEP Vaud); Iseli, Marlene (SEFRI); Lorenzini, Jasmine (FNS); Plattner, Barbla (Innosuisse); Purtschert, Patricia (IZFG, UNIBE); Schmidiger, Patricia (swissuniversities); Schnapper, Edith (SATW); Seiler, Nina (Association FemWiss); Sommer, Anna (Gender Campus); Weibel, Fleur (Think Tank Gender & Diversity).

swissuniversities, 2 mai 2024, accréditation et projets P7, à Berne

Eglin, Noemi; Schmidiger, Patricia

Présentation "Les dix critères de l'égalité dans les faits et leur définition" auprès du Groupe d'expertes égalité des chances de la Chambre des HES de swissuniversities : 27 juin 2024, online

Présentation du projet et Worldcafe "The role of accreditation for equality" lors de la retraite IDEAS (association des responsables de l'égalité des chances des dix HEU et des deux EPF) : 26 août 2024, Université de Bâle

Conférence plénière lors de l'évent de Clôture du programme P7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024), 7-8 novembre 2024, Berne

Annexe 5 : Proposition d'agrégation des notions d'égalité et de diversité

Homme/Femme (9)
Sexe (11)
Genre (12)
Identité de genre (1)
Identité sexuelle (5)
Total 38-15%

Orientation sexuelle (17)
Total 17- 6%

Age (20)
Total 20 – 7%

Langue (6)
Total 6 – 2%

Nationalité (5)
Origine (15)
Origine nationale (1)
Origine culturelle (2)
Origine ethnique (2)
Total 25 – 9%

Ethnie (1)
Appartenance ethnique (8)
Appartenance ancestrale (2)
Appartenance à une catégorie culturelle donnée (3)
Total 14- 5%

Couleur de peau (3)
Race (4)
Total 7 – 2%

Situation sociale (12)
Origine sociale (1)
Intégration sociale (1)
Total 14 -5%

Fortune (2)
Total 2 -0,7%

Biographie (2)
Parcours (1)
Total 3 – 1%

Migration (6)
Total 6- 2%

Etat civil (2)
Statut marital (2)
Situation de vie (1)
Situation familiale (2)
Statut parental (1)
Maternité (1)
Total (9) – 3%

Caractéristiques physiques (2)
Caractéristiques psychiques (1)
Capacités physiques (2)
Capacités psychiques (2)
Limitations physiques (1)
Limitations psychiques (1)
Maladie (4)
Maladie mentale (1)
Maladie physique (1)
Handicap (22)
Handicap physique (1)
Handicap psychique (1)
Handicap auditif (2)
Handicap visuel (2)
Déficience moteure (4)
Déficience mentale (1)
Troubles d'apprentissage (1)
Troubles sensoriels (1)
Dyspraxie (1)
Dysorthographie (1)
Dyscalculie (2)
Dyslexie (1)
Autisme (1)
Total 56–22%

Particulièrement vulnérable(1)
Total 1 0,3%

Religion (8)
Appartenance religieuse (2)
Croyances (4)
Convictions religieuses (3)
Total 17 – 6%

Affiliation politique (1)
Opinions politiques (3)
Opinions philosophiques (1)
Vision du monde (1)
Total 6- 2%

Violences (1)
Violences scolaires (1)
Autodéfense (1)
Total 3 – 1%

Distance (1)
Statut vétéran (1)
Minorités (5)
Total 7 – 2%

TOTAL : 251

Calcul des pourcentages arrêtés à l'unité : Total x 100/251

Annexe 6 : Exemple de méthodologie pour les métriques (THE Ranking SDG 5)

Méthodologie égalité :

https://www.timeshighereducation.com/impact-rankings-2023-gender-equality-sdg-5-methodology

Ce classement se concentre sur les recherches menées par les universités sur l'étude de l'égalité entre les femmes et les hommes, sur leurs politiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et sur leur engagement en faveur du recrutement et de la promotion des femmes. L'objectif de développement durable (ODD) lui-même l'exprime explicitement en termes de soutien aux femmes. Nous ne pouvons espérer développer durablement le monde si les besoins de plus de la moitié de sa population ne sont pas pris en compte.

Métriques

Recherche (27%)

Proportion de la production totale de recherche d'une université dont les auteurs sont des femmes (10 %)

Proportion d'articles sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les 10 % de revues les plus importantes selon Cite score (10 %)

Nombre de publications sur l'égalité entre les femmes et les hommes (7 %)

L'accent est mis sur la recherche pertinente pour l'étude de l'égalité entre les femmes et les hommes, en mesurant la proportion d'articles figurant dans les 10 % de revues les plus citées et le volume de la recherche produite. Nous examinons également la proportion d'auteurs féminins dans toutes les publications indexées.

Les données sont fournies par l'ensemble de données Scopus d'Elsevier et sont basées sur une requête de mots-clés associés à l'ODD 5 (égalité des sexes) et complétées par des publications supplémentaires identifiées par l'intelligence artificielle. Les données comprennent toutes les publications indexées entre 2017 et 2021. Le sexe des auteurs est estimé par Elsevier. Les données sont normalisées dans l'intervalle à l'aide du Z-scoring.

Proportion d'étudiantes de première génération (15,4 %)

Il s'agit du nombre de femmes commençant un cursus universitaire et déclarant être la première personne de leur famille proche à aller à l'université, divisé par le nombre total de femmes commençant un cursus universitaire. Toutes les données sont fournies en équivalents temps plein.

Les données ont été fournies directement par les universités et normalisées à l'aide de la notation Z.

Mesures relatives à l'accès des étudiants (15,4 %)

Mesure et suivi systématiques du taux de candidature, d'acceptation ou d'admission des femmes (1,6 %)

Politique concernant les taux de candidature, d'acceptation, d'entrée et de participation des étudiantes (4,6 %)

Mise en place de programmes d'accès appropriés pour les femmes, tels que le mentorat (4,6 %)

Encouragement des candidatures dans les domaines où les femmes sont sous-représentées (4,6 %).

Les données ont été fournies directement par les universités, évaluées et notées par THE et non normalisées.

Proportion de femmes universitaires de haut niveau (15,4 %)

Il s'agit du nombre de femmes occupant des postes de haut niveau, divisé par le nombre total de postes de haut niveau dans l'université. Les postes de haut niveau comprennent les chaires, les doyennés et les hauts responsables d'université. La catégorie ne comprend pas les postes honorifiques. Toutes les données sont fournies en équivalents temps plein.

Les données ont été fournies directement par les universités et normalisées à l'aide de la notation Z.

Proportion de femmes diplômées (11,5 %)

Il s'agit du nombre de femmes diplômées divisé par le nombre total d'étudiants diplômés. Les données sont fournies sous forme d'effectifs et pondérées par matière dans trois grands domaines : STEM ; médecine ; et arts, sciences humaines et sociales.

Les données ont été fournies directement par les universités et normalisées à l'aide de la notation Z.

Mesures de progrès pour les femmes (15,3 %)

Politique de non-discrimination à l'égard des femmes (1,95 %)

Politique de non-discrimination à l'égard des personnes transgenres (1,95 %)

Politiques de maternité et de paternité favorisant la participation des femmes (1,9 %)

Structures de garde d'enfants accessibles aux étudiants (1,9 %)

Structures de garde d'enfants accessibles au personnel (1,9 %)

Programmes de mentorat pour les femmes auxquels participent au moins 10 % des étudiants (1,9 %)

Suivi du taux d'obtention de diplômes par les femmes par rapport aux hommes et programme mis en place pour combler tout écart (1,9 %)

Politique de protection des personnes signalant une discrimination (1,9 %)

Les données ont été fournies directement par les universités, évaluées et notées par THE et non normalisées.