

POLITIQUE-CADRE DE LA HES-SO À L'ÉGARD DE LA DIVERSITÉ

Préambule

La HES-SO reconnaît et respecte la Diversité de ses étudiant-e-s ainsi que de ses collaboratrices et collaborateurs, en termes de sexe, genre, origine ethnique et culturelle, âge, orientation sexuelle, croyance, statut socioéconomique et respecte la situation de handicap physique et psychique. La HES-SO considère cette Diversité comme un potentiel.

Partant de cette réalité, la HES-SO pose le principe Diversité qui s'entend alors comme l'Egalité des chances au sens large et au-delà de l'Egalité entre hommes et femmes.

Les composantes de la HES-SO poursuivent leur travail pour promouvoir l'égalité des chances et prendre en compte les facteurs de discrimination basées sur le genre, qui demeure un problème central, ainsi que l'illustrent les courbes d'évolution des carrières féminines. Toutefois la HES-SO reconnaît la pluralité des facteurs de discrimination (intersectionnalité) et gère à tous les niveaux de manière plus consciente la Diversité. Elle vise ainsi à éliminer les inégalités persistantes en son sein de manière plus globale.

Les objectifs HES-SO à l'égard de la Diversité

A l'horizon 2020, la Diversité s'intègre aux processus de décision (mainstreaming). Une Charte de la Diversité sera adoptée par l'ensemble des parties prenantes. En fonction de son environnement, les composantes de la HES-SO orientent leurs actions autour des 3 objectifs suivants :

1. Le personnel des hautes écoles : être une institution reconnue en ce qui concerne la valorisation de la Diversité du personnel des hautes écoles de façon à favoriser le bien-être au travail.
2. Population estudiantine : être une institution ouverte pour l'ensemble des étudiant-e-s, que chacun-e puisse se sentir accepté-e et respecté-e dans le milieu académique et que chacun-e soit épaulé-e et motivé-e à réussir des études exigeantes.
3. Missions HES : intégrer la Diversité dans la démarche qualité pour favoriser l'innovation dans l'enseignement et la Ra&D.

Reposant sur des mesures et actions qui ont déjà cours dans les hautes écoles, les orientations et les intentions développées plus loin s'étendent à l'ensemble de la HES-SO et de manière variée et transversale, c'est-à-dire à toutes les personnes à leur propre niveau de responsabilité.

Le Rectorat joue un rôle en réalisant les mesures de soutien suivantes :

- Sensibiliser et former
- Formuler des guides pratiques
- Visibiliser les bonnes pratiques
- Promouvoir et accompagner les initiatives existantes
- Mettre à contribution la communauté dans son ensemble

Dans l'accomplissement de leurs missions, les hautes écoles mettent en œuvre les actions concrètes en leur sein aussi bien pour la population estudiantine que pour le personnel.

Le document est structuré selon trois objectifs. Cela permet de spécifier les enjeux propres à chaque public portant une responsabilité à son échelle dans l'institution.

1. Le personnel des hautes écoles

La HES-SO en collaboration avec l'ensemble des personnes concernées souhaite promouvoir l'équilibre social et individuel au sein de ses composantes à travers la relève académique, la promotion des femmes, l'hétérogénéité des âges ou encore l'ouverture de postes sans distinction de genre, origine ou handicap.

Les processus de gestion des ressources humaines sont en première ligne lorsque l'on parle d'approche transversale de l'égalité des chances et de la Diversité car ils impactent directement les personnes en fixant les conditions cadres. C'est pourquoi il est important de continuer d'adapter les politiques RH au principe de la Diversité. Pour que l'égalité des chances en matière de vie professionnelle devienne une réalité, il ne suffit toutefois pas de mettre uniquement en œuvre des mesures structurelles mais il faut aussi assurer une culture institutionnelle, à savoir un ensemble de représentations, qui vise le bien-être au travail.

Les mesures que la HES-SO entend promouvoir portent ainsi d'une part sur les actions concrètes structurelles telles que l'adaptation des processus d'engagement et de promotion, et d'autre part sur les possibilités continues de se rendre sensible aux progrès à faire en son sein.

a. Sensibilisation des professeur-e-s, des cadres et des professionnels des ressources humaines

La compréhension des mécanismes de discrimination permet de proposer les mesures adéquates et spécifiques aux situations rencontrées au quotidien et de ne pas négliger les particularités des situations individuelles et à terme elle permet d'agir sur la culture et le climat institutionnel. La sensibilisation et la promotion de la Diversité effectuée en collaboration entre les hautes écoles sont un facteur de succès important notamment pour le recrutement et le développement d'une relève qui de fait est de plus en plus diversifiée.

b. Relève académique et développement du personnel

Tout le potentiel des collaboratrices et collaborateurs sans distinction de genre, origine ou handicap est pris en considération par les hautes écoles en faveur du développement du corps intermédiaire et de la promotion de la relève. Cette diversité contribue en outre à la qualité tant de l'enseignement que de la recherche. Cela concerne l'évaluation des personnes, les mesures de formation et l'acquisition de qualifications, les conditions d'engagement et l'organisation du travail en particulier. En marge, des programmes doctoraux, de mentoring et des services de conseil existent.

c. Procédure de recrutement et égalité salariale

Dans le cadre d'une procédure de recrutement, il s'agit de comprendre et d'éliminer les facteurs pouvant agir sur les mécanismes défavorables à l'égalité ou à la Diversité depuis la planification des effectifs jusqu'à la sélection des candidat-e-s tout en prévoyant du temps pour que le monitoring puisse révéler les éventuels biais résiduels. Ainsi, rédiger un profil et publier une annonce de poste doit se faire de façon critique, en tenant compte des inégalités typiques en milieu professionnel. La professionnalisation des procédures d'entretien est également un élément essentiel pour assurer l'égalité de traitement de toutes les candidatures, de même que la manière de poser les questions. La fixation du salaire doit également faire l'objet d'une attention particulière et par conséquent différents facteurs lors de la fixation d'un salaire initial doivent être pris en compte de même que durant la carrière.

d. Culture interne et organisation

Les valeurs, l'organisation du travail ou encore la conciliation vie professionnelle vie privée sont autant de paramètres essentiels pour que chacun-e se sente respecté-e et encouragé-e dans l'organisation et pour lesquels les hautes écoles portent une attention soutenue. Que ce soit au niveau des dynamiques interpersonnelles ou des mécanismes

de discrimination, un soin particulier est apporté à la prévention. Dans cette perspective, des mesures pour la santé au travail sont prises par les différentes composantes notamment en faveur des personnes ayant des besoins spécifiques.

2. Population estudiantine

La population estudiantine de la HES-SO est relativement paritaire dans sa globalité. Néanmoins, la problématique des filières sous-représentées dans les domaines Ingénierie et architecture, Santé et Travail social demeure, même si dans ces filières sous représentées beaucoup d'actions ont été menées ces 10 dernières années. Ainsi, des efforts de sensibilisation restent nécessaires. De plus, en raison de l'évolution démographique ainsi que de l'apprentissage tout au long de la vie, le public étudiant tend à se diversifier de plus en plus. Les hautes écoles accueillent donc des étudiant-e-s d'origines, de situations sociales, de culture, d'âge, de religion différentes ou encore en situation de handicap physique ou psychique.

Cette Diversité a des répercussions en matière d'accueil des étudiant-e-s dans nos hautes écoles mais également d'un point de vue pédagogique. Il est important que nos quelque 20'000 étudiant-e-s, qui sont le moteur de notre HES, se sentent inclu-e-s, reconnu-e-s et respecté-e-s. Par conséquent, le développement de l'intégration des étudiant-e-s de conditions sociales ou de cultures différentes ainsi que l'accueil des étudiant-e-s en situation de handicap dans nos hautes écoles est aujourd'hui une nécessité pour la HES-SO.

a. Sensibilisation et communication des offres d'études

Le thème de la sensibilisation aux filières sous représentées, aux différentes situations de handicaps et aux vecteurs de discrimination est très important pour faire évoluer les mentalités et le regard d'autrui. La communication sur les actions menées en matière d'égalité des chances pour les futur-e-s étudiant-e-s est bien structurée et continue de susciter curiosité et intérêt. Les étudiant-e-s en situation de handicap ne savent en revanche pas toujours que la HES-SO œuvre pour être une institution dite « sans obstacle » et de ce fait, ne s'inscrivent pas au cursus ou ne déclarent pas leur handicap lors de leur inscription par crainte d'être stigmatisé-e-s. Par une communication adéquate et harmonisée, les hautes écoles souhaitent donner un signal positif à toutes ces personnes.

b. Sensibilisation des étudiant-e-s

Les composantes de la HES-SO s'emploient à continuer le travail de sensibilisation afin de neutraliser les conséquences de la discrimination liées aux stéréotypes.

Le handicap reste par exemple un sujet mal connu où se mêlent beaucoup de tabous et de craintes irrationnelles au sein même de la communauté estudiantine. C'est pourquoi la démystification du handicap est essentielle et fait partie des priorités des composantes de la HES-SO. Elle passe par des actions de sensibilisation aux différentes situations de handicaps et à des mises en situation. Une démarche participative est également préconisée : les étudiant-e-s sont sollicité-e-s pour devenir parrain ou marraine d'un-e étudiant-e en situation de handicap et l'aider dans la vie sur le campus.

c. Accompagnement des étudiant-e-s (conseil, médiation, bourses, réseau)

Sachant que selon les filières, l'impact du genre n'est pas à négliger dans le bien être au cours des études, nous nous devons de continuer à soutenir les étudiantes dans leurs études et les encourager à se préparer à faire carrière. De même, des cellules d'appui et de conseil ainsi que des lieux de médiation sont souvent mis en place également pour les étudiant-e-s ayant des besoins spécifiques relatifs à la Diversité, ou victimes de discrimination.

d. Adaptations de l'enseignement et des infrastructures

Afin de garantir l'égalité des chances, les étudiant-e-s ayant des besoins spéciaux peuvent bénéficier d'aménagements d'études. Il ne s'agit pas d'avantages, mais bien de mesures de compensation. Les hautes écoles se dotent d'une réglementation spécifique en matière d'adaptation de l'enseignement et des infrastructures et de l'aménagement de la vie sur le campus. De plus la demande en filières d'études flexibles augmentant, l'offre d'étude à temps partiel se développe.

3. Missions HES

La HES-SO promeut l'inclusion de la Diversité dans les critères qualité de l'enseignement et de la recherche. Les étudiant-e-s et le personnel de la HES-SO reçoivent ou produisent des contenus et supports de cours, et développent des projets de recherche. Les valeurs et les engagements en matière de Diversité en font partie intégrante : de par leur influence directe sur les étudiant-e-s, les cours transmettent ces valeurs et contribuent au développement de la culture institutionnelle de la Diversité ; de par les choix effectués en amont des projets de recherche, la conduite et le résultat de ceux-ci touchent la communauté dans son ensemble et sa capacité d'innovation. Il est par conséquent de la responsabilité des hautes écoles de former et de sensibiliser aux problématiques de Diversité dans le cadre de l'enseignement et de la recherche, et de la responsabilité du personnel enseignant d'intégrer celles-ci dans leur pratique.

a. Adaptation des contenus et du déroulement des cours

L'activité d'enseignement intègre une sensibilité à la Diversité aux niveaux du contenu des cours, des supports pédagogiques, et du déroulement des cours eux-mêmes. La pratique d'enseignement et de production des supports de cours étant très individuelle, favoriser l'échange et la création de bonnes pratiques pouvant avec le temps constituer la base d'une vision « qualité » pour l'enseignement s'avère crucial. Pour ce faire, la HES-SO développe en collaboration des guides et des formations qui accompagneront le développement de l'enseignement.

b. Valorisation et mise en œuvre de la Gendered Innovation

Comprendre et maîtriser l'impact de l'intégration de la dimension genre et/ou Diversité sur la qualité des contenus de recherche conduit à un accroissement de la qualité des projets. L'idée de Gendered Innovation (« *Innovation Genrée* ») élargie aux thèmes de la Diversité, illustre cette démarche : la prise en compte du genre dans la conception des projets permet d'éviter des manquements et d'obtenir des résultats plus solides. La recherche évolue en constituant une vision de la Diversité en tant que critère d'excellence. Les personnes engagées dans la recherche veillent à comprendre comment intégrer la dimension Diversité à leurs travaux dans une perspective d'accroissement de la qualité.

c. Intégration de la perspective Diversité dans l'évaluation de l'enseignement et des projets de recherche

Comme pendant à l'innovation pédagogique et de recherche, une évaluation des impacts des nouveaux concepts est nécessaire et est intégrée au système qualité. Les critères d'évaluation sont spécifiques : il ne s'agit pas de remarquer la présence ou l'absence d'actions liées à la Diversité, mais de réfléchir en quoi elles sont appropriées aux objectifs que se sont fixés les groupes et individus qui les implémentent. L'évaluation se positionne également comme outil réflexif.