

Enquête destinée à la fixation des priorités en matière d'égalité des chances et de diversité au sein de la HES-SO

Rapport final

21 juin 2017

Emilie Flamand-Lew

Gaspard Ostrowski

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| 1. Mandat | 1 |
| 1.1 Contexte | 1 |
| 1.2 Eléments de méthode | 1 |
| 1.2.1 Modalités de l'enquête et taux de participation | 2 |
| 1.2.2 Structure du questionnaire | 2 |
| 1.2.3 Traitement des questions fermées | 2 |
| 1.2.4 Traitement des questions ouvertes | 3 |
| 1.2.5 Profil des participant-e-s | 3 |
| 2. Analyse des réponses à l'enquête | 5 |
| 2.1 Sensibilisation | 5 |
| 2.2 Amélioration des perspectives de carrière | 6 |
| 2.2.1 Analyse des questions fermées | 6 |
| 2.2.2 Analyse du verbatim | 11 |
| 2.3 Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche | 14 |
| 2.3.1 Analyse des questions fermées | 14 |
| 2.3.2 Analyse du verbatim | 19 |
| 2.4 Expérience liée aux discriminations | 21 |
| 3. Conclusion et recommandations | 25 |
| 3.1 Constats | 25 |
| 3.2 Recommandations | 27 |
| Annexe I : questionnaire | 29 |
| Annexe II : résultats complets de l'enquête | 39 |

1. Mandat

1.1 Contexte

Poursuivant une politique menée par la Confédération depuis le début des années 2000 et donnant suite au programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES 2013-2016 du SEFRI, le programme Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 de swissuniversities pose les bases conceptuelles de l'encouragement de projets et de mesures au sein des hautes écoles. Il fixe comme objectif « *de parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des hautes écoles et d'élargir les compétences déjà existantes à d'autres dimensions de l'inégalité des chances ou de la diversité* »¹.

Le programme vise cet objectif grâce à l'instrument des plans d'actions, développés par les HES et les universités, puis validés et soutenus par swissuniversities. La Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale (ci-après : HES-SO) a élaboré pour la période 2017-2020 un plan d'action Egalité & Diversité (ci-après : le plan d'action) validé par swissuniversities en octobre 2016. Pour cette nouvelle période, le financement ne sera plus structurel comme par le passé (financement des postes de répondant-e-s cantonaux-ales par exemple), mais servira uniquement à soutenir des initiatives dans le cadre d'appels à projets (« calls »), lancés par le rectorat en 2017 et 2018 dans le but de contribuer aux deux axes prioritaires retenus.

En effet, parmi les quatre domaines d'action définis par swissuniversities, la HES-SO a décidé de mettre particulièrement l'accent, dans son plan d'action, sur les deux domaines suivants : «Amélioration des perspectives de carrières des femmes et mise à profit optimale de la relève potentielle dans les domaines de la recherche, de l'enseignement et de la gestion», et «Intégration des défis liés au genre et à la diversité dans l'enseignement et la recherche». Ce choix a été guidé par le bilan du programme d'action 2013-2016, réalisé par le service Développement institutionnel RH et diversité, qui a permis d'identifier ces deux axes, que la HES-SO souhaite approfondir.

Au sein de ces deux priorités, le rectorat de la HES-SO souhaite connaître les attentes et les besoins du personnel de l'ensemble des hautes écoles. Pour ce faire, il a fait réaliser une enquête afin de procéder à une analyse des priorités et d'affiner les objectifs fixés dans les axes précités ainsi que leur hiérarchisation. La présentation des résultats de cette enquête fait l'objet du présent rapport.

1.2 Eléments de méthode

Afin de préparer l'élaboration du questionnaire et sa passation, des entretiens ont été menés avec l'équipe du Service développement institutionnel RH et diversité, ainsi qu'avec les répondant-e-s

¹ swissuniversities, *Programme P-7 Egalité des chances et développement des hautes écoles, traduction française de la demande de projet*, https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Dokumente/Organisation/PgB/P-7/Projektantrag_resume_fran%C3%A7ais.pdf

cantonaux-ales égalité. Plusieurs échanges ont eu lieu avec l'équipe du rectorat concernant le projet de questionnaire, puis un atelier de validation a été organisé avec les répondant-e-s.

1.2.1 Modalités de l'enquête et taux de participation

L'envoi du lien vers le questionnaire a été fait par evaluanda le 30 mars 2017 à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la HES-SO, les adresses e-mail ayant été fournies par le rectorat. En l'absence d'une communication officielle coordonnée préalable à l'enquête, certain-e-s destinataires ont fait part de leur surprise et ont indiqué devoir détruire le message conformément aux directives internes en vigueur de lutte contre le spam. Un message a ainsi été envoyé par le rectorat en date du 3 avril, afin de légitimer la démarche. Enfin, un message de rappel a été envoyé à l'ensemble des destinataires le 18 avril.

Parmi les 5'214 adresses électroniques fournies par le rectorat, environ 300 se sont révélées invalides. 2'058 connexions ont été enregistrées au questionnaire en ligne, mais dans certains cas, les personnes ont juste regardé et quitté le site (sans doute parfois pour se reconnecter plus tard). Ce sont donc 1'803 réponses valables qui ont été enregistrées. Cela représente un taux de participation de 37%, qui peut être considéré comme bon dans le cadre d'une enquête destinée à un très large public, sur une thématique transversale souvent considérée comme peu prioritaire.

1.2.2 Structure du questionnaire

Les données recueillies ont été traitées à l'aide du logiciel SphinxIQ. Le questionnaire, disponible en annexe I au présent rapport, s'articule en cinq volets, dont un conditionné à la catégorie de personnel à laquelle appartient le répondant ou la répondante :

1. un premier volet concerne le profil des collaborateurs-trices ;
2. le deuxième volet consiste en une série d'affirmations concernant l'égalité et la diversité, avec lesquelles les participant-e-s sont appelés à donner leur degré d'adhésion ;
3. le troisième volet concerne les aspects liés à la carrière et interroge l'importance accordée par les participant-e-s à différents éléments liés à leur vie professionnelle ;
4. le quatrième volet, proposé uniquement aux membres du personnel d'enseignement et de recherche, s'intéresse à l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche ;
5. enfin, le cinquième et dernier volet interroge les participant-e-s sur leur expérience propre liée aux discriminations.

1.2.3 Traitement des questions fermées

Dans le cadre des batteries de questions fermées présentes dans les volets 2, 3 et 4, les personnes interrogées ont exprimé leur degré d'adhésion sur une échelle allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord » (ou, pour d'autres questions, de « sans importance » à « très important »). Ils pouvaient également indiquer « ne sait pas ». Les réponses ont été codées numériquement ainsi: 3 = « tout à fait d'accord », 2 = « plutôt d'accord », 1 = « plutôt pas d'accord », 0 = « pas du tout

d'accord », en excluant les autres modalités. Ce codage permet un traitement statistique plus riche des données et offre la possibilité de faire des comparaisons.

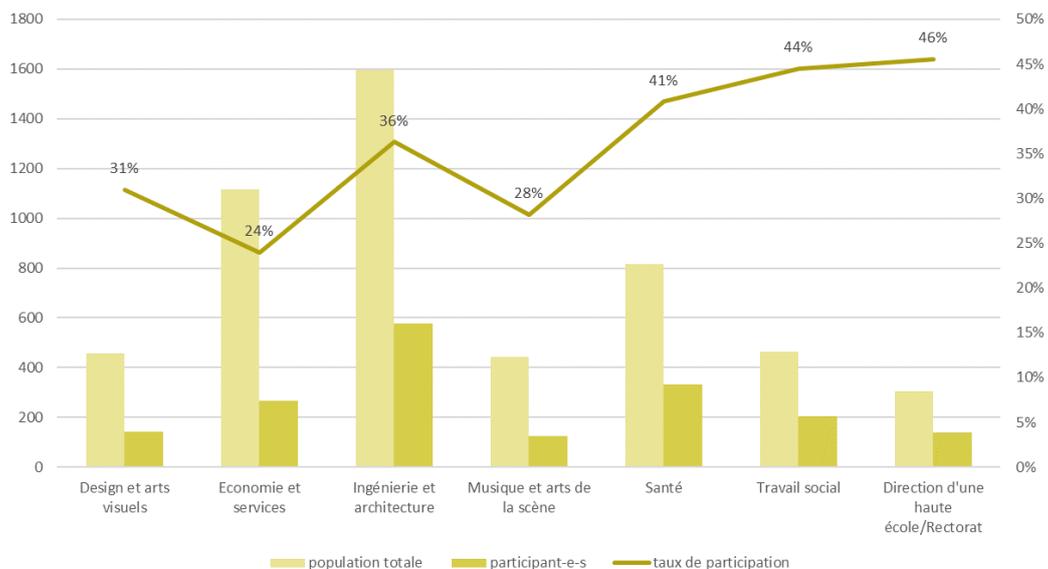
1.2.4 Traitement des questions ouvertes

Des questions ouvertes étaient aussi prévues, afin de permettre aux participant-e-s d'exprimer dans des champs de texte libre des commentaires sur chacun des aspects traités. Ceux-ci sont utiles pour apporter des éléments plus précis sur les résultats bruts des analyses quantitatives. Nous les avons exploités ci-dessous dans la présentation des résultats pour illustrer les propositions et remarques des participant-e-s.

1.2.5 Profil des participant-e-s

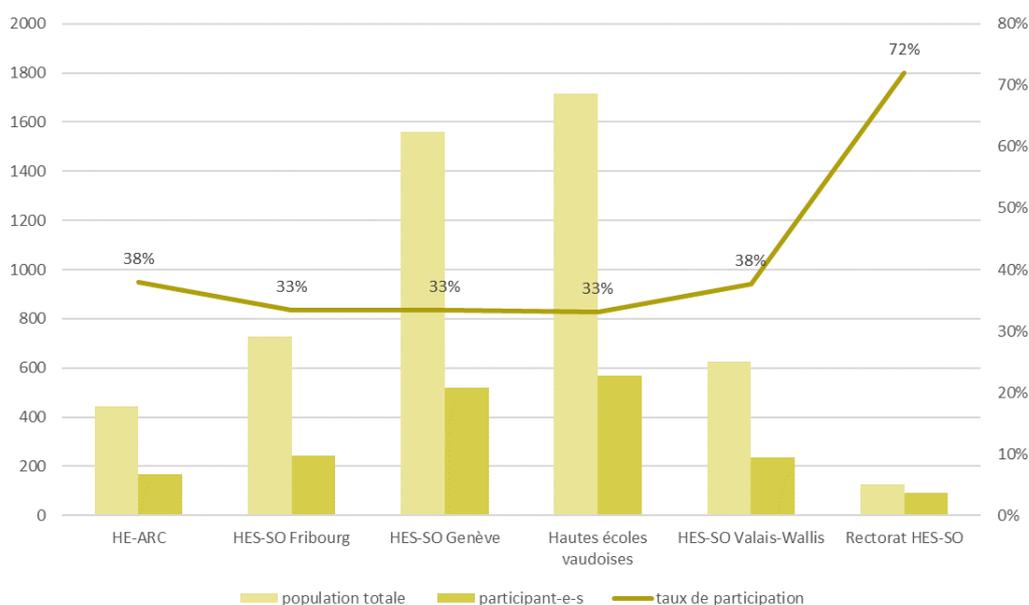
L'analyse détaillée du taux de participation par domaine et par entité cantonale (cf. Figures Figure 1 et Figure 2 ci-dessous) montre que la répartition des participant-e-s à l'enquête reflète bien la composition du personnel de la HES-SO. Les domaines Economie et services et Musique et arts de la scène sont légèrement sous-représentés, tandis que la Santé, le Travail social et les membres d'une Direction ou du Rectorat sont proportionnellement plus nombreux à avoir participé.

Figure 1 : taux de participation détaillé par domaine



Si l'on détaille le taux de retour de l'enquête par entité cantonale, on voit une répartition équilibrée, avec un pic de participation au niveau du Rectorat (pic compréhensible, celui-ci étant le mandataire de l'enquête), qui ne porte toutefois pas à conséquence, au vu du faible effectif concerné.

Figure 2 : taux de participation détaillé par entité cantonale



La population ayant répondu à l'enquête présente les caractéristiques suivantes (cf. graphiques d'illustration en annexe II) :

- 51.5% de femmes, 47,8% d'hommes, et 0.7% de participant-e-s qui s'identifient différemment à ces deux catégories. (A noter que les femmes, se sentant sans doute particulièrement concernées par la thématique de l'enquête ont été proportionnellement plus nombreuses à répondre ; en effet, la répartition hommes-femmes au sein du personnel de la HES-SO était en 2016 de 41% de femmes et 59% d'hommes.)
- 62.1% de personnel d'enseignement et de recherche (PER) et 38.4% de personnel administratif et technique (PAT)
- Parmi les membres du PER, 37.8% font de l'enseignement, 13.9% font de la recherche et 48.3% font les deux
- 27.2% de personnes avec des responsabilités hiérarchiques, contre 72.8% qui n'en ont pas

Les Figures 3 et 4 ci-dessous présentent les répartitions en termes d'âge et de taux d'activité.

Figure 3 : âge des participant-e-s à l'enquête

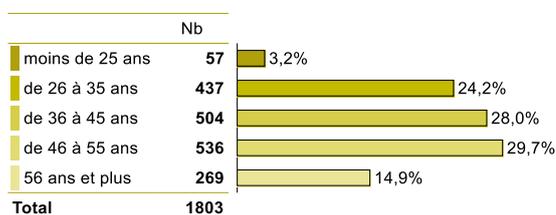
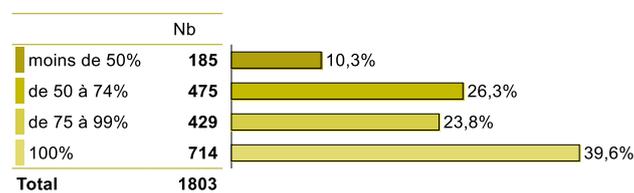


Figure 4 : taux d'activité des participant-e-s à l'enquête



2. Analyse des réponses à l'enquête

Les résultats de l'enquête ont été croisés avec l'ensemble des variables indépendantes (variables de profil). Ces résultats croisés ont été remis au mandant et sont consultables sur le site de la HES-SO. Pour la lisibilité du rapport, nous prenons ici comme fil rouge les résultats globaux de l'enquête et mentionnons les écarts constatés entre les catégories de participant-e-s lorsque ceux-ci sont particulièrement marquants².

2.1 Sensibilisation

La première batterie de questions se composait d'une série d'affirmations, auxquelles les participant-e-s étaient appelé-e-s à donner leur degré d'adhésion. Il s'agit ainsi pour le mandant de connaître la perception générale du personnel de la HES-SO vis-à-vis de l'égalité des chances et de la diversité, et d'identifier, grâce aux analyses croisées par domaine et par entité cantonale notamment, les besoins en termes d'information et de sensibilisation.

Dans la Figure 5 ci-dessous, les items ont été classés par ordre décroissant de l'adhésion exprimée, en additionnant les « tout à fait d'accord » et « plutôt d'accord ».

Figure 5 : degré d'adhésion à des affirmations en matière d'égalité des chances et de diversité

Quel est votre degré d'adhésion aux affirmations suivantes?

| | tout à fait d'accord | plutôt d'accord | plutôt pas d'accord | pas du tout d'accord | ne sais pas/sans opinion |
|--|----------------------|-----------------|---------------------|----------------------|--------------------------|
| La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est un devoir de l'institution. | 1193 | 399 | 71 | 41 | 75 |
| La science est neutre (sans jugement de valeur) et n'est pas en soi une source de discrimination. | 523 | 518 | 309 | 222 | 201 |
| L'enseignement est neutre et n'est pas en soi une source de discrimination. | 503 | 520 | 398 | 201 | 149 |
| Toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement. | 342 | 514 | 532 | 308 | 96 |
| La population est suffisamment sensibilisée. | 118 | 449 | 713 | 348 | 118 |
| Les inégalités ne sont plus significatives. | 116 | 356 | 708 | 480 | 105 |
| Les différences de parcours professionnel entre les personnes sont uniquement le résultat des différences de compétence entre elles. | 127 | 333 | 655 | 552 | 107 |
| Des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables. | 100 | 184 | 631 | 780 | 68 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est un devoir de l'institution. | 89.5% | 10.5% | 0% | 0% | 0% |
| La science est neutre (sans jugement de valeur) et n'est pas en soi une source de discrimination. | 29.9% | 29.2% | 17.4% | 12.5% | 11.3% |
| L'enseignement est neutre et n'est pas en soi une source de discrimination. | 29.4% | 29.4% | 22.5% | 11.3% | 8.4% |
| Toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement. | 19.1% | 28.7% | 29.7% | 17.2% | 5.4% |
| La population est suffisamment sensibilisée. | 5.4% | 25.7% | 40.8% | 18.9% | 6.8% |
| Les inégalités ne sont plus significatives. | 5.6% | 20.2% | 40.1% | 27.2% | 5.9% |
| Les différences de parcours professionnel entre les personnes sont uniquement le résultat des différences de compétence entre elles. | 7.2% | 18.8% | 36.9% | 31.1% | 6.0% |
| Des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables. | 10.4% | 17.4% | 35.8% | 34.2% | 1.2% |

On voit ainsi que la promotion de l'égalité des chances et de la diversité est très largement reconnue comme faisant partie des devoirs de la HES-SO (89.5% de participant-e-s tout à fait ou plutôt d'accord) et qu'à l'inverse, seul-e-s 16.1% d'entre elles et eux considèrent que des mesures en la matière ne sont pas indispensables.

² Concernant les analyses croisées en fonction du sexe, nous ne tenons pas compte dans l'analyse de la catégorie « ne s'identifie pas à ce qui précède », l'effectif étant trop faible pour produire des résultats fiables et comparables.

De manière plus étonnante, on constate que près de 60% des participant-e-s sont plutôt ou tout à fait d'accord avec l'idée que la science et l'enseignement sont neutres et ne sont pas sources de discrimination. On peut voir ici l'expression d'une adhésion à cette affirmation comprise comme normative (la science et l'enseignement *devraient être* neutres), mais ces résultats montrent la nécessité d'une sensibilisation des collaboratrices et collaborateurs concernant les biais et discriminations existant dans les domaines de la science et de l'enseignement.

Les analyses croisées font apparaître certaines différences intéressantes pour l'analyse. Ainsi, en moyenne, les hommes sont plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle « toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement », tandis que les femmes sont plutôt pas d'accord. On retrouve également une distinction entre les deux sexes concernant l'affirmation « des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables » : les femmes ne sont pas du tout d'accord, alors que les hommes sont plutôt pas d'accord.

La comparaison entre les domaines fait apparaître une appréciation plus critique des participant-e-s issu-e-s du domaine du Travail social. Ce sont les seul-e-s qui ne sont plutôt pas d'accord avec les affirmations sur la neutralité de la science et de l'enseignement. Et si l'on compare les personnes qui font de l'enseignement, de la recherche, ou les deux, on voit que les personnes qui font uniquement de la recherche sont plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle « toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement », les deux autres catégories n'étant plutôt pas d'accord. De même, sur la nécessité de prendre des mesures, les personnes actives uniquement dans la recherche présentent un résultat moins tranché.

2.2 Amélioration des perspectives de carrière

Le volet suivant du questionnaire s'intéresse à l'amélioration des perspectives de carrière en général et à la promotion des carrières des femmes et des personnes issues de la diversité en particulier. Générales, les premières questions tendent à identifier les éléments perçus comme étant particulièrement importants par les participant-e-s dans le cadre d'une vie professionnelle épanouie.

2.2.1 Analyse des questions fermées

On voit dans la Figure 6 ci-dessous que le fait de trouver du sens et des valeurs dans son travail arrive en tête avec 98.9% d'adhésion. Suivent le développement des compétences, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et le soutien de la hiérarchie. Il est intéressant de constater que la progression hiérarchique et salariale n'est pas une préoccupation majeure des membres du personnel de la HES-SO, les trois items s'y référant arrivant en queue de classement.

Figure 6 : éléments importants dans la vie professionnelle

Quelle est l'importance que vous accordez aux éléments suivants dans votre vie professionnelle?

| | très important | assez important | peu important | sans importance | ne sais pas/sans opinion |
|---|----------------|-----------------|---------------|-----------------|--------------------------|
| trouver du sens dans son travail et partager des valeurs | 1552 | 191 | 4 | 3 | 11 |
| pouvoir développer ses compétences | 1392 | 332 | 14 | 2 | 10 |
| pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée | 1386 | 318 | 20 | 5 | 19 |
| bénéficier du soutien de sa hiérarchie (bienveillance, soutien, reconnaissance) | 1327 | 384 | 29 | 3 | 11 |
| travailler de manière autonome | 1131 | 555 | 49 | 1 | 13 |
| choisir ses conditions de travail (horaires, taux d'activité, etc.) | 1073 | 615 | 39 | 6 | 14 |
| bénéficier d'une reconnaissance sociale au travail | 931 | 665 | 128 | 15 | 18 |
| avoir des perspectives de carrière (sécurité, promotion, etc.) | 890 | 698 | 133 | 20 | 12 |
| avoir une possibilité de progression salariale | 751 | 762 | 200 | 21 | 10 |
| pouvoir gravir des échelons | 414 | 715 | 480 | 92 | 43 |
| avoir des responsabilités hiérarchiques | 249 | 651 | 705 | 117 | 35 |

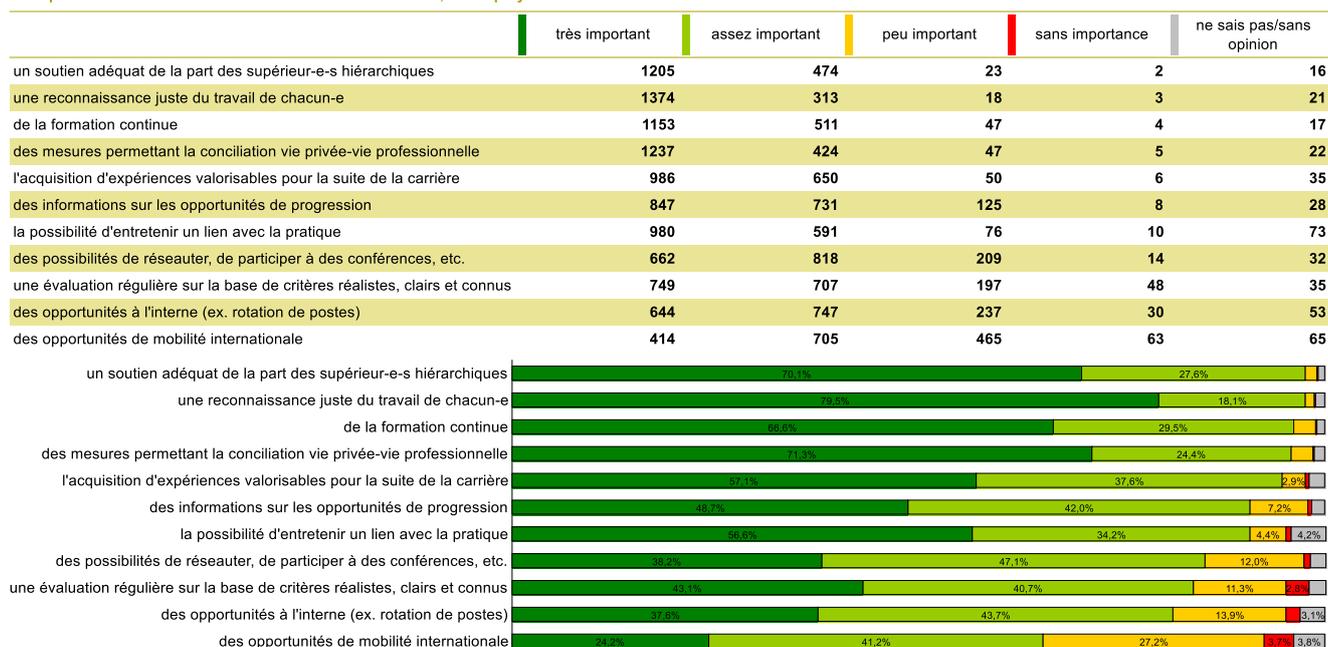
| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|------|--|
| trouver du sens dans son travail et partager des valeurs | 86,1% | 10,8% | | | |
| pouvoir développer ses compétences | 79,8% | 19,0% | | | |
| pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée | 79,3% | 18,2% | | | |
| bénéficier du soutien de sa hiérarchie (bienveillance, soutien, reconnaissance) | 75,7% | 21,9% | | | |
| travailler de manière autonome | 64,7% | 31,7% | | | |
| choisir ses conditions de travail (horaires, taux d'activité, etc.) | 61,4% | 35,2% | | | |
| bénéficier d'une reconnaissance sociale au travail | 63,0% | 37,8% | 7,3% | | |
| avoir des perspectives de carrière (sécurité, promotion, etc.) | 60,9% | 39,8% | 7,6% | | |
| avoir une possibilité de progression salariale | 43,1% | 43,7% | 11,5% | | |
| pouvoir gravir des échelons | 29,7% | 41,0% | 27,5% | 5,3% | |
| avoir des responsabilités hiérarchiques | 14,2% | 37,1% | 40,1% | 8,7% | |

L'analyse croisée par sexe ne fait pas apparaître de différence d'appréciation notable entre ces éléments. La comparaison entre domaines fait apparaître une différence concernant le fait d'avoir des responsabilités hiérarchiques, globalement jugé assez important, sauf par les participant-e-s des domaines Design et arts visuels et Travail social, qui jugent cet élément comme peu important. Les autres comparaisons ne montrent aucune distinction marquante.

Les participant-e-s à l'enquête étaient ensuite appelés à se prononcer sur les éléments qu'un employeur devrait offrir à ses employé-e-s pour leur permettre de faire carrière. Les résultats sont présentés dans la Figure 7 ci-dessous. Ici encore, le soutien de la hiérarchie, la reconnaissance, la possibilité de développer ses compétences via la formation continue et la conciliation entre vie privée et professionnelle ressortent comme des éléments prépondérants. Les opportunités de mobilité, à l'interne ou à l'international, sont en revanche jugées moins déterminantes.

Figure 7 : attentes vis-à-vis de l'employeur

Pour permettre à ses collaborateurs-trices de faire carrière, un employeur devrait offrir...

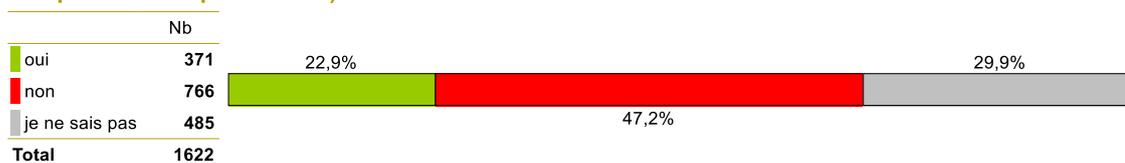


L'analyse croisée par sexe montre que les femmes attachent un peu plus d'importance que les hommes aux éléments suivants : possibilité de réseauter, opportunités à l'interne, ou encore évaluation régulière.

Était ensuite posée la question du plafond de verre et de son existence dans les institutions des participant-e-s. Près de la moitié (47.2%) estime qu'il n'y a pas de plafond de verre et moins d'un quart (22.9%) pense que oui, le reste des participant-e-s disant ne pas savoir – ou peut-être, dans certains cas, ne sont-ils-elles pas familiers-ères avec cette notion, pourtant décrite sommairement entre parenthèses dans la question.

Figure 8 : perception de l'existence d'un plafond de verre

Selon vous, existe-t-il un plafond de verre (difficulté notamment pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité) dans votre institution?



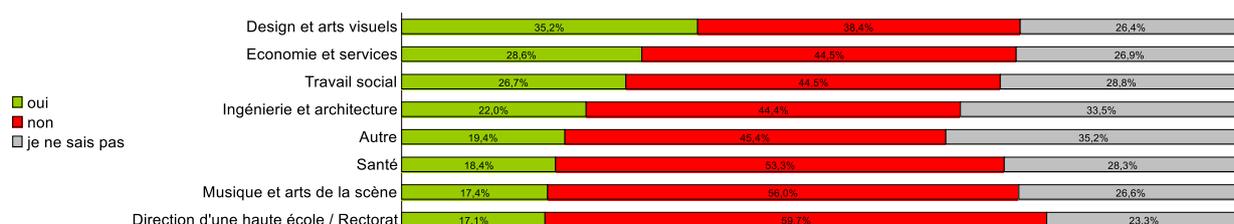
La comparaison entre les réponses des hommes et des femmes fait ici apparaître une différence importante, représentée dans la Figure 9 ci-dessous. On y voit que les répondantes féminines sont proportionnellement deux fois plus nombreuses que leurs collègues masculins à percevoir un plafond de verre. Elles sont également nettement moins enclines à répondre clairement par la négative à cette question, près d'un tiers d'entre elles estimant ne pas savoir.

Figure 9 : perception de l'existence d'un plafond de verre (comparaison homme-femme)



La comparaison entre les domaines donne le résultat présenté dans la Figure 10 ci-dessous, le domaine Design et arts visuels récoltant le plus important pourcentage de oui, suivi de l'Economie et services et du Travail social.

Figure 10 : perception de l'existence d'un plafond de verre (comparaison par domaine)



Les autres analyses croisées montrent les nuances suivantes.

- Les participant-e-s issu-e-s du PER sont plus nombreux-euses (25.5%) à estimer qu'il existe un plafond de verre que celles et ceux issu-e-s du PAT (18.4%).
- Les différentes catégories d'âge montrent peu de différences, à l'exception des moins de 25 ans, qui sont seulement 12% à identifier un plafond de verre – certainement car on en prend généralement conscience plus tard, lorsqu'on commence à vouloir progresser dans sa carrière.

On demandait ensuite aux personnes ayant répondu par l'affirmative si elles avaient été personnellement confrontées à ce plafond de verre. Comme on le voit dans la Figure 11 ci-dessous, 35.1% indiquent que oui, contre 64.9% de non. Ce sont donc 7% de l'ensemble des participant-e-s à l'enquête qui disent s'être heurté-e-s à un plafond de verre dans leur institution.

Figure 11 : expérience personnelle du plafond de verre

Si oui, y avez-vous été personnellement confronté-e?



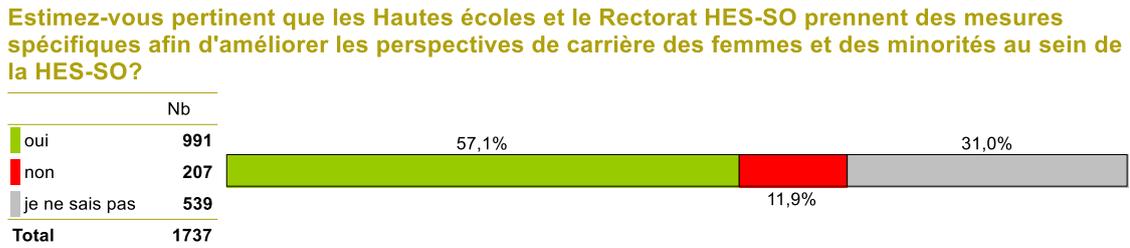
Pour cette question, les analyses croisées font apparaître les différences suivantes :

- Les participant-e-s féminines estimant qu'un plafond de verre existe sont 41.7% à dire y avoir été confrontées, contre 21% pour les hommes.
- Les personnes actives uniquement dans l'enseignement sont 48.7% à dire qu'elles ont été confrontées au plafond de verre, contre 33.8% pour celles qui font de la recherche et de l'enseignement, et 14.3% pour celles faisant uniquement de la recherche.
- Concernant l'âge, la proportion de réponses positives est corrélée à l'âge des participant-e-s (16.7% pour les moins de 25 ans, 25.3% pour les 26-35 ans, 36% pour les 36-45 ans, 40.2%

pour les 46-55 ans, et 45.5% pour les 56 ans et plus), ce qui est cohérent avec l'explication esquissée ci-dessus d'une prise de conscience qui vient avec l'expérience.

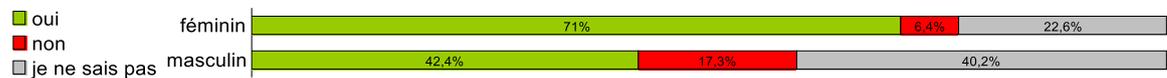
A la fin de ce deuxième volet, les participant-e-s étaient invité-e-s à donner leur avis sur la mise en œuvre de mesures spécifiques au sein de la HES-SO pour améliorer les perspectives de carrière des femmes et des minorités. Une majorité nette (57.1%) se déclare favorable, tandis que près d'un tiers « ne sait pas » et que 11.9% des participant-e-s estiment que ce n'est pas pertinent.

Figure 12 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer les carrières des femmes et des minorités au sein de la HES-SO



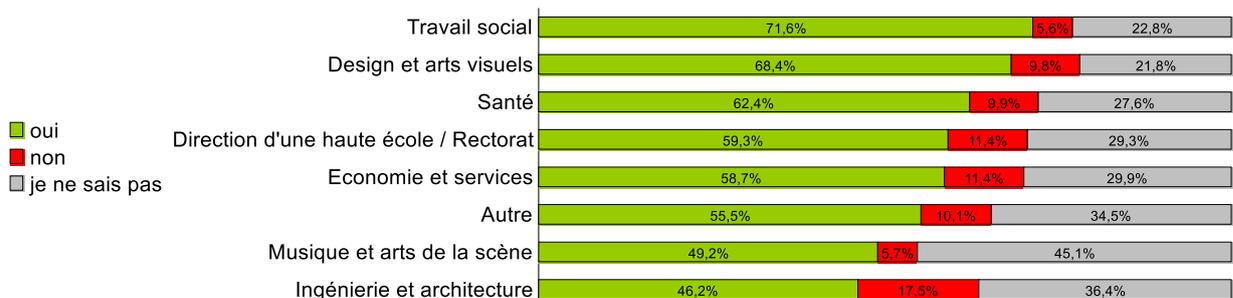
Pour cette question, la différence entre hommes et femmes est à nouveau très importante et est présentée dans la Figure 13 ci-dessous. On y voit que les femmes sont proportionnellement nettement plus nombreuses à souhaiter que des mesures soient prises (71% contre 42.4% pour les hommes), et également nettement moins nombreuses à exprimer un refus clair (6.4% contre 17.3% chez les hommes).

Figure 13 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer les carrières des femmes et des minorités au sein de la HES-SO (comparaison homme-femme)



On constate également des différences significatives entre les domaines, tel que le montre la Figure 14 ci-dessous, avec un domaine Travail social à nouveau très sensibilisé à la problématique, suivi du Design et arts visuels et de la Santé. Les domaines les plus réfractaires sont la Musique et arts de la scène, ainsi que l'Ingénierie et architecture, qui exprime aussi le plus fort taux de refus.

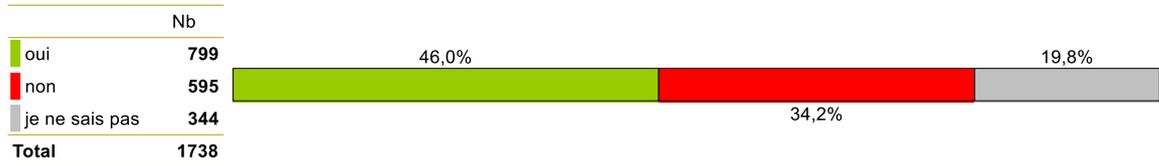
Figure 14 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer les carrières des femmes et des minorités au sein de la HES-SO (comparaison par domaine)



Enfin, questionné-e-s sur leur souhait d'améliorer leurs connaissances en matière d'égalité des chances et de diversité dans le cadre professionnel, les participant-e-s sont 46% à exprimer leur intérêt, contre 34.2% qui ne partagent pas ce souhait et 19.8% qui sont indécis.

Figure 15 : souhait d'améliorer ses connaissances en matière d'égalité et diversité

Aimeriez-vous améliorer vos connaissances en matière d'égalité des chances et de diversité dans le cadre professionnel?



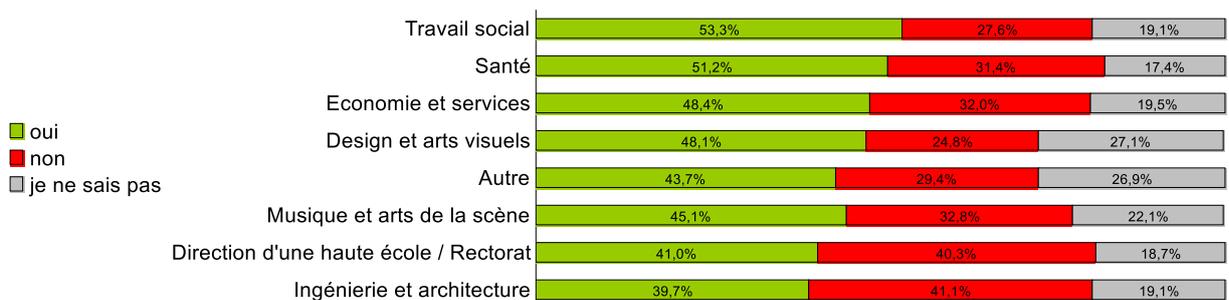
Par rapport à cette question, on retrouve les mêmes tendances dans les analyses croisées qu'à la question précédente. Ainsi, 55% de femmes se disant intéressées à améliorer leurs connaissances, contre 36.4% d'hommes (cf. Figure 17).

Figure 16 : souhait d'améliorer ses connaissances en matière d'égalité et diversité (comparaison homme-femme)



La Figure 17 présente la comparaison par domaine, le Travail social étant à nouveau en tête, suivi de la Santé et de l'Economie et services. Ce sont les participant-e-s issu-e-s des Directions/Rectorat et du domaine Ingénierie et architecture qui expriment le moins d'intérêt à améliorer leurs connaissances, avec toutefois des taux proches de 40%.

Figure 17 : souhait d'améliorer ses connaissances en matière d'égalité et diversité (comparaison par domaine)



2.2.2 Analyse du verbatim

Les réponses apportées aux questions ouvertes viennent éclairer et préciser les résultats présentés ci-dessus. Aux participant-e-s qui s'exprimaient favorablement quant à la mise en œuvre de mesures spécifiques, on demandait lesquelles selon eux-elles seraient pertinentes. A celles et ceux qui estimaient que de telles mesures ne sont pas nécessaires, on demandait pour quelle raison.

Personnes favorables à des mesures

Pour celles et ceux qui estiment que des mesures sont souhaitables, 721 personnes ont formulé des commentaires, et selon elles, les mesures à prendre sont de plusieurs ordres.

Un des éléments les plus évoqués est **l'accompagnement et l'information sur la carrière**. Le sentiment exprimé est que des améliorations sont possibles au niveau des ressources humaines afin de permettre aux femmes d'élaborer un véritable plan de carrière - prenant en compte une éventuelle maternité accompagnée d'un temps de congé et d'une possible réduction, temporaire ou non, du taux de travail - leur permettant une évolution professionnelle notamment vers des postes à responsabilité. Selon les participant-e-s à l'enquête, cet accompagnement pourrait passer par le fait de proposer plus de formations continues. Cela pourrait se traduire également par le fait de réaliser des évaluations annuelles pour l'ensemble des collaborateurs-trices, en envisageant avec elles et eux des évolutions, des options de carrière et des formations en conséquence.

Globalement, les opinions exprimées sont favorables vis-à-vis de la promotion des femmes, notamment à des postes à responsabilité, grâce à **la discrimination positive** (à compétences égales, favoriser les candidatures féminines) ou de la mise en place de quotas, mais les participant-e-s réclament surtout plus de transparence dans les critères de choix lors de promotions. La recherche de la parité est également encouragée par certain-e-s, favorables à l'idée d'atteindre une situation d'égalité dans les différents domaines de la HES-SO. On cite notamment les femmes dans le milieu de l'ingénierie, très peu présentes et où il est donc beaucoup plus difficile de se faire une place.

Autre aspect de la promotion des femmes fréquemment cité : **la promotion de femmes «modèles»**, permettant d'inspirer les jeunes en leur montrant des exemples de femmes qui ont réussi, à travers des conférences ou des espaces/événements destinés au réseautage.

Un élément récurrent et visiblement important aux yeux des participant-e-s est **la question du temps de travail** ou plutôt de son aménagement. La plupart des personnes qui s'expriment à ce sujet considèrent que quelque chose doit être entrepris afin de permettre aux employé-e-s de la HES-SO de concilier vie de famille et vie professionnelle, sans que cela ne nuise pour autant à l'évolution de leur carrière. Une proposition fréquente est celle du « jobsharing » notamment pour des postes à responsabilité. Le cas des femmes professeuses est fréquemment mentionné, car aujourd'hui, des femmes ne pourraient pas accéder à ce type de poste du fait qu'avec un taux d'activité inférieur à 75%, il n'est pas possible de faire partie du corps professoral. Or, les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Le cas des femmes chercheuses est soulevé également, des participant-e-s considérant que des solutions devraient être trouvées afin qu'une femme chercheuse ne perde pas plusieurs mois de recherche (et donc de visibilité ou d'évolution dans sa carrière) lorsqu'elle s'absente en raison d'un congé maternité par exemple.

De manière générale, la question de **la gestion de la grossesse et de la maternité** est un sujet de préoccupation pour de nombreux-euses participant-e-s. Le problème de la garde des enfants

revient très souvent, de même que la nécessité de mettre en place un congé paternité digne de ce nom. Par ailleurs, plusieurs participant-e-s expriment un besoin de souplesse par rapport aux demandes de congés pour cause de maladie de l'enfant. Une personne a aussi soulevé la question de la perte d'annuités suite à la maternité qui crée une inégalité salariale entre hommes et femmes.

Sont également encouragées les mesures de sensibilisation, telles que **les formations, conférences et débats**. Selon plusieurs participant-e-s, il est important que les collaboratrices, particulièrement celles et ceux occupant des positions managériales, soient sensibilisé-e-s aux questions de genre et aux problématiques plus larges de discriminations. Il s'agirait également de discuter de ces questions avec les étudiant-e-s, de créer un débat plus global autour de ce sujet dans l'institution.

De façon assez récurrente, les participant-e-s à l'enquête se disent intéressé-e-s à avoir **un état de la situation**, c'est-à-dire un document faisant un constat objectif et statistique sur la situation des femmes au sein de la HES-SO (nombre de femmes dans les différents domaines et niveaux hiérarchiques, égalité salariale, etc.).

Peu de participant-e-s se sont exprimé-e-s sur la diversité, la plupart des contributions concernant plutôt l'enjeu des carrières féminines. Certaines des mesures proposées, telles que l'accompagnement des carrières ou la discrimination positive, peuvent aussi s'appliquer pour promouvoir les personnes issues de la diversité.

En outre, parmi les réponses évoquant directement la diversité, il y a globalement un consensus tendant à dire que des améliorations sont nécessaires pour les personnes en situation de handicap ou faisant partie d'une minorité, notamment grâce à des mesures telles que la diffusion des résultats de travaux menés sur la discrimination, la favorisation à l'embauche, le monitoring de la représentation des minorités (afin de cibler les mesures à prendre), des aménagements architecturaux pour les personnes vivant avec un handicap, ou encore des événements et informations permettant de sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices. Certain-e-s suggèrent aussi de prendre exemple sur des mesures appliquées à l'étranger, comme le soutien aux minorités au Canada, ou les lois anti-discrimination au Royaume-Uni.

Plusieurs participant-e-s soulignent par ailleurs que les femmes ne sont pas une minorité, ou remettent en question la pertinence de traiter conjointement la question de la promotion des femmes et des minorités.

Personnes défavorables à des mesures

Parmi les personnes estimant qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures au sein de la HES-SO pour améliorer les perspectives de carrière des femmes et des minorités, 189 ont répondu à la question ouverte qui leur demandait de préciser les raisons de leur refus. Ils et elles ont exprimé les motifs suivants.

La réponse majoritaire est qu'ils-elles considèrent qu'il n'y a **pas de besoin dans leur HES ou domaine** pour plus de mesures, considérant soit que les femmes sont aussi bien représentées que les hommes sinon plus, soit que l'existant en matière légale est suffisant pour adresser la question ou que le sujet n'est d'après elles-eux pas ou plus problématique. Dans certains cas, les participant-e-s considèrent que ce n'est pas le rôle de la HES-SO de répondre à ces problématiques mais celui de l'Etat.

Autre idée largement exprimée par celles et ceux qui ont répondu par la négative : **la discrimination positive est néfaste**, notamment car elle se fait au détriment d'autres catégories de personnes (les hommes, les étrangers, les personnes vivant avec un handicap, etc), mais également parce qu'ils-elles considèrent que les aspects de promotion ou d'engagement doivent se faire sur la base des compétences ou capacités effectives d'une personne et non sur la base de son genre, origine ou autre. Dans la même optique, plusieurs participant-e-s s'opposent à l'instauration de quotas.

Certain-e-s considèrent également que l'égalité des chances signifie qu'il appartient aux femmes de construire leur carrière sur la base de leurs compétences et capacités et non sur la base de favoritisme lié au genre. D'autres encore estiment que **les femmes ne doivent pas se victimiser** ou se mettre en situation de vulnérabilité, qu'il faut changer d'état d'esprit.

2.3 Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche

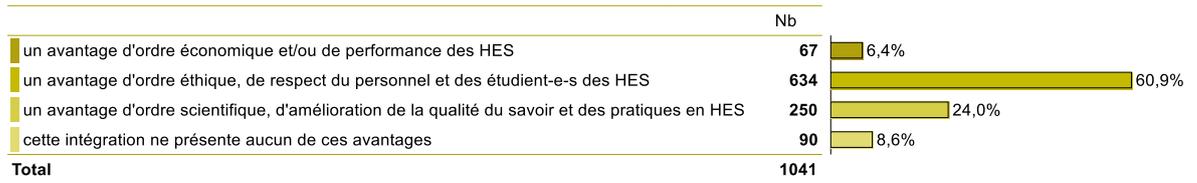
Rappelons en préambule que ce volet du questionnaire s'adressait uniquement au personnel d'enseignement et de recherche. Il vise à explorer le domaine encore peu connu voire méconnu de l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche. Cet axe, qui fait partie des priorités du plan d'action 2017-2010, est en effet souvent confondu avec des mesures telles que l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s et/ou d'enseignant-e-s du sexe minoritaire dans les filières, ou encore avec l'intégration d'éléments purement descriptifs dans les contenus d'enseignement.

2.3.1 Analyse des questions fermées

Pour débiter cette partie, les participant-e-s à l'enquête étaient interrogé-e-s sur l'avantage principal de l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche. Quatre choix leur étaient proposés, avec une seule réponse possible. Il ressort des résultats que l'avantage principal, pour 60.9% des participant-e-s, est d'ordre éthique. Près d'un quart des participant-e-s estiment qu'une telle intégration apporte surtout un avantage d'ordre scientifique. Seuls 8.6% indiquent que cette intégration ne présente aucun des avantages proposés à leurs yeux.

Figure 18 : principaux avantages de l'intégration de la dimension genre et diversité dans l'enseignement et la recherche

Selon vous, quel est l'avantage principal de l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche? (une seule réponse possible)



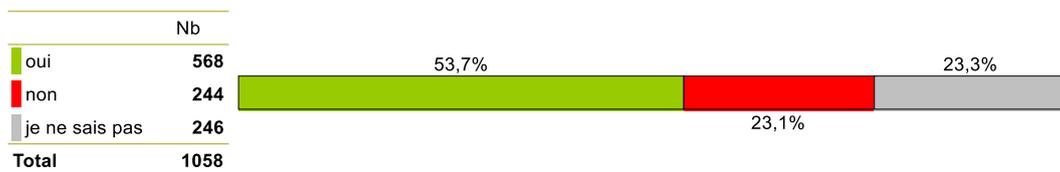
Du fait qu'une seule réponse était autorisée, on ne peut tirer des conclusions totalement univoques de ces résultats. Toutefois, une sensibilisation paraît bienvenue quant aux avantages scientifiques et économiques d'une intégration du genre et de la diversité dans les travaux d'enseignement et de recherche.

L'analyse croisée ne fait pas apparaître de différence importante entre les catégories de participant-e-s, sauf éventuellement entre hommes et femmes, les premiers étant 11% à considérer que l'intégration ne présente aucun de ces avantages, contre 5.5% pour les femmes.

Interrogé-e-s sur leurs propres pratiques en la matière, plus d'une moitié des participant-e-s indique intégrer la dimension genre et la diversité dans leur enseignement et/ou leur recherche (cf. Figure 19 ci-dessous). Malgré ce résultat positif, les exemples donnés plus bas en réponse à une question ouverte tendent à montrer que le concept est mal connu et que, comme mentionné plus haut, il est fréquemment confondu avec d'autres mesures de promotion de l'égalité.

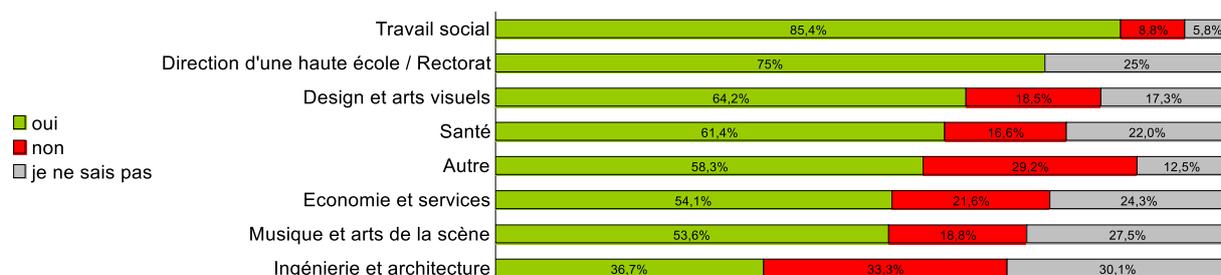
Figure 19 : pratique personnelle d'intégration

Intégrez-vous la dimension genre et la diversité dans votre enseignement et/ou votre recherche?



L'analyse croisée par domaine fait apparaître des différences importantes, des participant-e-s issu-e-s du domaine du Travail social, sont 85.4% à dire qu'ils intègrent ces dimensions à leur travail, à celles et ceux du domaine Ingénierie et architecture, qui sont seulement 36.5%. Naturellement, certains domaines sont, par tradition et en raison de leurs objets d'intérêt et de recherche, plus sensibilisés à ces aspects. Cela permet toutefois d'identifier les domaines où les besoins en termes d'information, de sensibilisation et de formation sont les plus aigus.

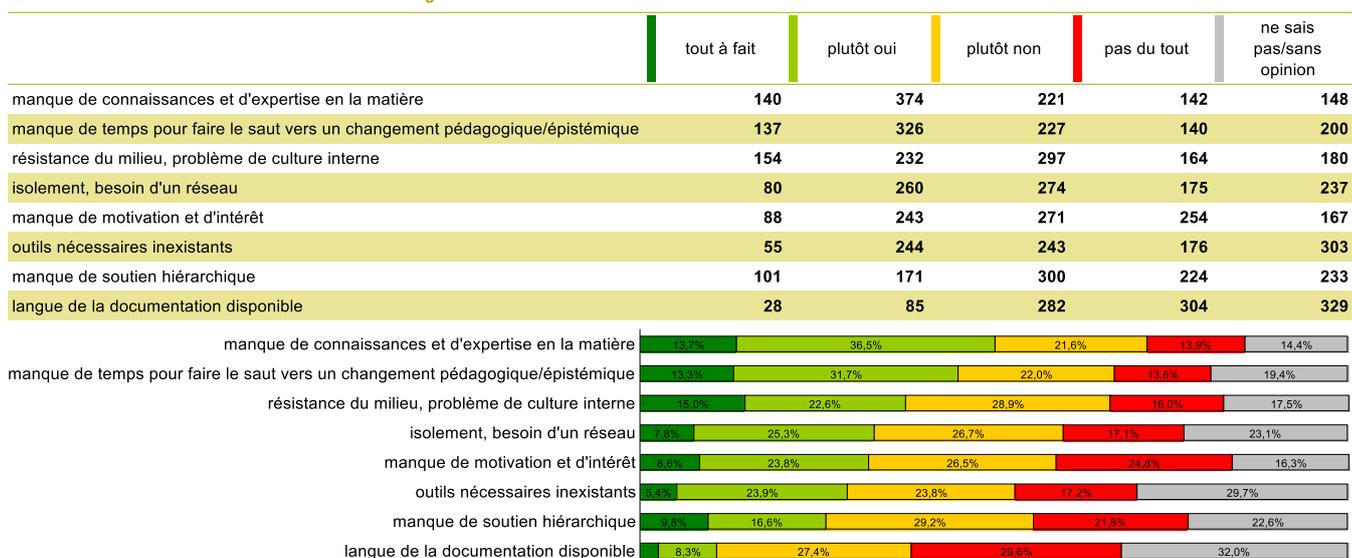
Figure 20 : pratique personnelle d'intégration (comparaison par domaine)



Il s'agit ensuite d'identifier les obstacles à une telle intégration. Les résultats présentés dans la Figure 21 ci-dessous montrent que pour la moitié des participant-e-s, le manque de connaissance et d'expertise en la matière est le principal obstacle, suivi de près par le manque de temps. Ce constat est relativement encourageant, puisqu'il indique que l'intérêt ne fait pas défaut, mais que ce sont plutôt les ressources en temps et en connaissances qui font défaut. En effet, le manque d'intérêt et de motivation n'est considéré comme un obstacle que par un tiers environ des participant-e-s. La résistance du milieu et l'isolement face à cette problématique sont eux aussi cités comme étant des obstacles. Dans l'ensemble, ces réponses laissent aussi apparaître un important besoin de sensibilisation et d'information.

Figure 21 : obstacles à l'intégration de la dimension genre et diversité dans l'enseignement et la recherche

Quels sont selon vous les obstacles à une telle intégration?



Les analyses croisées par sexe et par domaine montrent les différences suivantes :

- Les éléments de résistance du milieu, de manque de temps, et d'isolement sont identifiés comme des obstacles (« plutôt oui ») par les participant-e-s féminines, alors que les hommes répondent en moyenne « plutôt non ».
- Les participant-e-s issu-e-s du domaine Design et arts visuels sont les seul-e-s à identifier le manque de soutien hiérarchique comme un obstacle.

- Le manque de connaissances est cité comme obstacle par les domaines Design et arts visuels, Economie et services, Ingénierie et architecture, et Santé, mais pas par la Musique et arts de la scène, le Travail social et les Directions/Rectorat.
- La résistance du milieu est perçue comme un obstacle par les personnes des domaines Design et arts visuels, Economie et services, et les Directions/Rectorat.

Malgré le taux important de réponses positives quant à leurs pratiques actuelles, lorsqu'on les interroge sur leur connaissance d'initiatives déjà existantes concernant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, seul-e-s 35% des participant-e-s répondent par l'affirmative (cf. Figure 22).

Figure 22 : initiatives existantes

Avez-vous eu connaissance d'initiatives déjà existantes visant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?



L'analyse croisée révèle les différences suivantes :

- Les femmes sont proportionnellement un peu plus nombreuses à avoir connaissance de ce type d'initiative (39% contre 31.4% des hommes).
- Le domaine du Travail social se distingue à nouveau avec 67.6% de participant-e-s qui répondent positivement, les autres domaines oscillant entre 26.2% pour la Musique et arts de la scène et 35.7% pour la Santé.
- Les personnes qui pratiquent l'enseignement et la recherche sont 39.3% à répondre oui, contre 32.2% d'enseignant-e-s et 27.3% de chercheurs-euses.
- On fait concernant l'âge le même constat que plus haut, à savoir que plus les participant-e-s avancent en âge, plus ils ont eu connaissance de telles initiatives.

Lorsqu'on leur demande de citer des exemples, toutefois, on s'aperçoit de la confusion qui règne dans les esprits concernant la définition même de ce concept d'intégration. En effet, parmi les mesures citées, on retrouve de nombreuses mesures de promotion de l'égalité et de la diversité, mais qui ne sont pas des mesures d'intégration de la dimension genre et de la diversité dans les contenus d'enseignement et de recherche. Ainsi, de nombreux-euses participant-e-s évoquent l'année préparatoire pour les filles en Ingénierie, la journée Futur en tous genres, le programme Women in science (WINS), CareerWomen, le programme REGARD, mais aussi des mesures relevant du recrutement et de la gestion des ressources humaines. D'autres citent les postes de participant-e-s à l'égalité au sein de la HES-SO, Les appels à projets de la HES-SO, les Bureaux de l'égalité existant dans les universités, ou encore l'usage du langage épïcène.

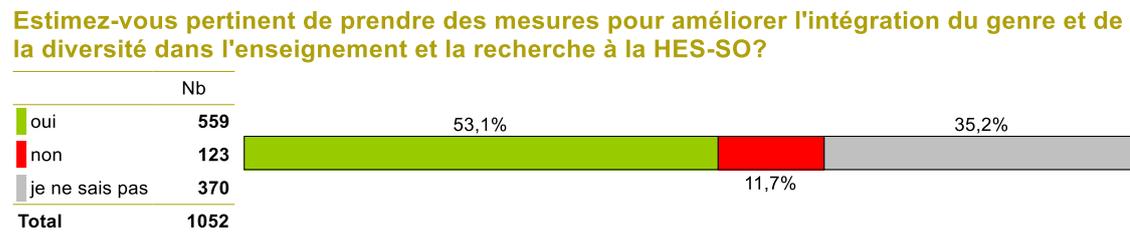
Parmi les initiatives relevant vraiment de l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, ont été mentionnées :

- La boîte à outils genre disponible sur le site de la HES-SO
- Le projet de recherche Art.School.Differences de la Haute école d'art de Zurich (ZHdK), en partenariat avec la HEAD et la HEM Genève-Neuchâtel
- Les programmes européens de financement de la recherche, qui fixent des critères relatifs à l'égalité, notamment le programme Marie Curie.

Les réseaux LIEGE, dont plusieurs participant-e-s regrettent, à nouveau, la disparition, et Gender Campus ont également été cités à plusieurs reprises. On notera toutefois que les études genre relèvent d'une discipline académique en tant que telle, qui se distingue de l'axe visant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, ce dans toutes les disciplines.

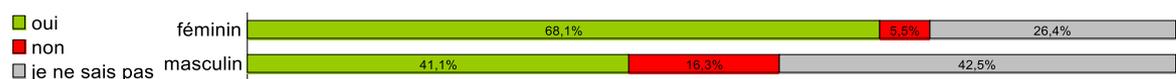
Concernant la nécessité de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, on retrouve des résultats similaires à ceux ayant trait à l'amélioration des perspectives de carrière des femmes et des minorités, avec une grosse moitié (53.1%) des participant-e-s qui se déclarent favorables, 11.7% de récalcitrant-e-s et plus d'un tiers qui « ne sait pas » (cf. Figure 23 ci-dessous).

Figure 23 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche



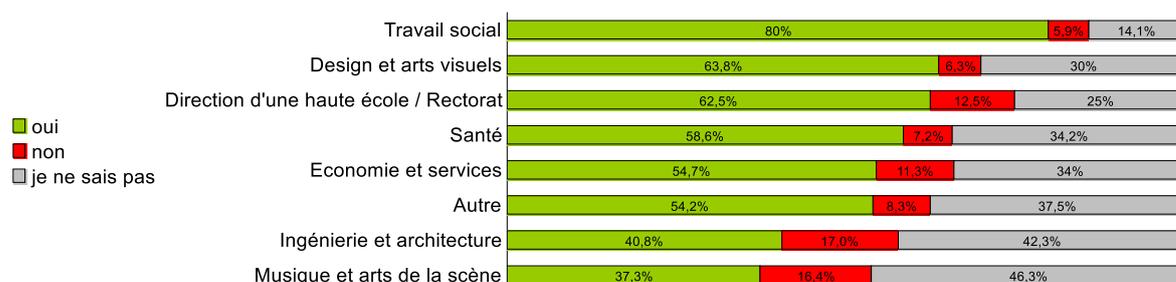
Ici encore, on observe une différence importante entre les réponses des hommes et des femmes, visible dans la Figure 24 ci-dessous, avec 68.1% de femmes estimant que des mesures seraient pertinentes, contre 41.1% des hommes seulement. Le taux de refus net est aussi fortement différencié.

Figure 24 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche (comparaison homme-femme)



Le tri croisé par domaine montre une répartition quasi identique à celle observée plus haut concernant les mesures pour l'amélioration des carrières féminines et qui se présente ainsi :

Figure 25 : pertinence de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche (comparaison par domaine)



On constate que les domaines à cibler en priorité au niveau de la sensibilisation sont les mêmes, à savoir l'Ingénierie et architecture, ainsi que la Musique et arts de la scène, tandis que d'autres représentent déjà des terrains plus favorables pour mettre en place directement des mesures concrètes, telles que des formations.

2.3.2 Analyse du verbatim

Le verbatim vient nous renseigner sur les pistes d'amélioration imaginées par les participant-e-s. 296 personnes ont exprimé leur idées sur les mesures qu'il s'agirait de prendre. Notons d'emblée que les propositions exprimées concernent uniquement les conditions-cadres favorisant une intégration de la dimension genre et de la diversité à la recherche et à l'enseignement, certainement car ce concept reste encore flou pour une majorité de participant-e-s.

Personnes favorables à des mesures

Comme au chapitre précédent, un grand nombre de propositions soutiennent qu'il est essentiel de **former et sensibiliser les individus** aux problématiques de genre et diversité. En terme de formation deux aspects ressortent particulièrement : d'une part, proposer des formations pour les employé-e-s sur ces questions, et d'autre part, inclure dans les enseignements destinés aux étudiant-e-s des modules/parties traitant de ces enjeux, afin qu'ils soient sensibilisés à ces questions et en comprennent la portée.

Un autre élément très valorisé parmi les propositions des participant-e-s est **le dialogue et l'échange**. Plusieurs personnes considèrent qu'il est essentiel d'avoir des discussions sur les enjeux de genre que cela soit entre collègues ou à une échelle plus large entre tous les membres d'une institution (étudiant-e-s, professeur-e-s, chercheurs-euses, etc), avec les partenaires nationaux (inter-écoles, inter-professionnels) et internationaux. D'une part, cela donnerait la possibilité de faire un large bilan de la situation. Ensuite, cela permettrait de **développer des bonnes pratiques**, de chercher des améliorations mais également de développer la prise de conscience. Il faut agir sur la culture interne à l'institution mais plus largement sur la perception des gens face à ces questions.

Est aussi évoqué le fait de développer, de **stimuler les projets de recherche sur les questions de genre**. Il s'agirait pour la HES-SO de favoriser les recherches sur ce sujet afin d'accroître la compréhension et les connaissances sur ces questions. De plus, dans le milieu de la recherche, il serait important, selon certains participant-e-s, d'augmenter le nombre de femmes chercheuses et de leur conférer plus de visibilité. Le réseau LIEGE est également mentionné à plusieurs reprises, ainsi que la nécessité de le ressusciter.

Des mesures relatives aux ressources humaines sont également proposées (bien que ne relevant pas directement du thème abordé, qui a trait au contenu de la recherche et de l'enseignement), qui rejoignent celles mentionnées au chapitre précédent.

La promotion des femmes est également citée à plusieurs reprises, la nécessité d'avoir des modèles, mais également l'opportunité de **développer des réseaux, notamment de femmes**, autour de l'enseignement et de la recherche.

Une position politique plus claire, tant au niveau étatique que de la **politique de développement de la HES-SO** est mentionnée. Le fait d'octroyer plus de moyens d'action aux délégué-e-s au genre et à la diversité est revenu plusieurs fois également comme proposition.

Comme pour la partie précédente du questionnaire, les réponses évoquant la diversité et non la thématique du genre sont peu nombreuses. A l'exception de la première proposition, qui est dans la cible, les autres propositions formulées concernent toutefois plutôt des mesures d'accompagnement et d'encadrement que véritablement une intégration dans l'enseignement et la recherche. Elles comprennent :

- L'adaptation des méthodes pédagogiques en fonction des handicaps les plus courants, ce qui implique notamment des formations spécifiques pour les enseignant-e-s ;
- Un accompagnement des étudiant-e-s en situation de handicap ;
- Une politique RH exemplaire favorisant l'engagement de personnel en situation de handicap ;
- Une sensibilisation par des formations et autres journées à thème sur la diversité culturelle et/ou le handicap ;
- La création d'un poste de délégué-e à la diversité avec de vrais moyens d'action ;
- La réalisation d'études sur les discriminations subies par les étudiant-e-s LGBT au cours de leur formation.

Comme déjà mentionné au thème précédent, plusieurs participant-e-s indiquent qu'ils n'estiment pas pertinent de mélanger les questions de minorités, de genre et de handicap.

Personnes défavorables à des mesures

Du côté de celles et ceux qui considèrent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche à la HES-SO, 88 personnes ont formulé des commentaires. Parmi ceux-ci, on retrouve des arguments déjà invoqués au chapitre de l'amélioration des carrières féminines.

Ainsi, certain-e-s considèrent qu'il n'y a pas de problème d'intégration du genre dans leur institution ou dans leur domaine, ou encore que **l'égalité hommes-femmes est atteinte**. Plusieurs personnes affirment également que les régulations existantes sont suffisantes pour régler cette question.

D'autres estiment que les problématiques du genre et de la diversité n'ont rien à voir avec le travail d'enseignement ou de recherche, et/ou sont **hors sujet par rapport à leurs domaines d'enseignement ou de recherche**.

2.4 Expérience liée aux discriminations

Le dernier volet du questionnaire abordait des éléments plus personnels, liés aux expériences de chacun-e en matière de discrimination. On peut ainsi voir, dans la Figure 26, que 28.3% des participant-e-s à l'enquête disent s'être déjà senti-e-s discriminé-e-s à leur poste de travail actuel.

Figure 26 : expérience personnelle liée à la discrimination

Vous êtes-vous déjà senti-e discriminé-e à votre poste de travail actuel?

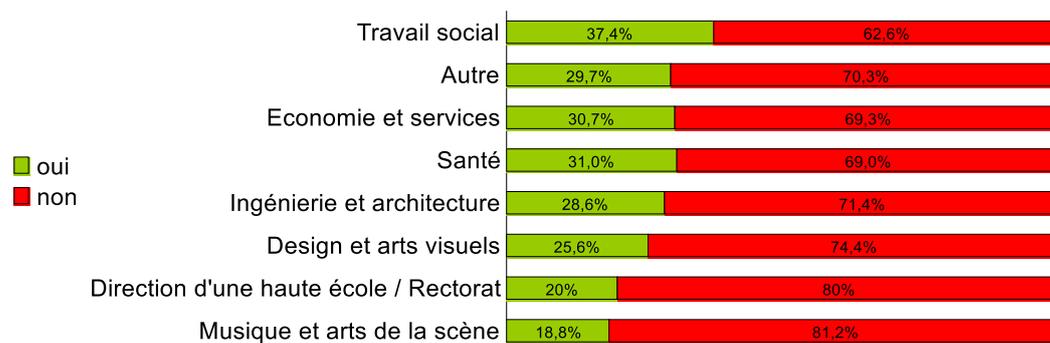


Il est intéressant de détailler ce pourcentage et de voir grâce aux analyses croisées quelles sont les profils ayant le plus perçu de discrimination. Celles-ci révèlent les distinctions suivantes :

- 35.7% des femmes interrogées disent s'être senties discriminées, contre 20.2% des hommes.
- Les personnes qui font de l'enseignement et de la recherche sont plus nombreuses à répondre par l'affirmative (32.1%) que celles actives uniquement dans l'enseignement (27.7%) ou dans la recherche (18.4%).

La répartition par domaines montre une plus forte proportion de réponses positives (37.8%) dans le Travail social – probablement en raison notamment d'une meilleure sensibilisation au sein de cette filière -, les moins touchés par ce sentiment étant la Musique et arts de la scène et les Directions / Rectorat (cf. Figure 27).

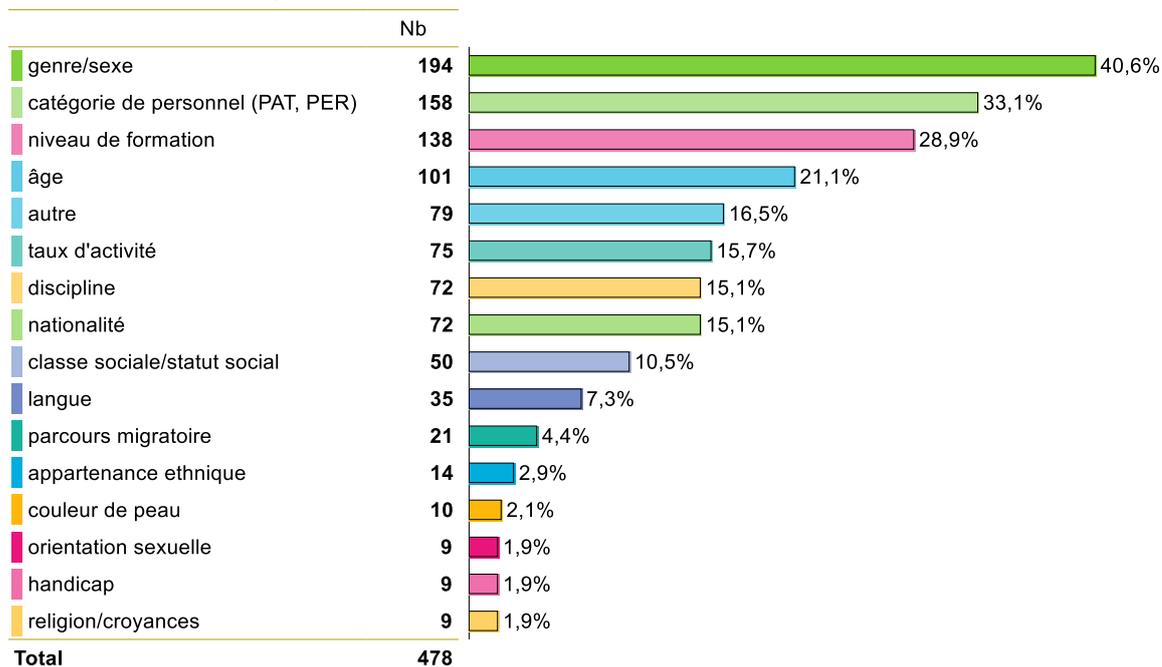
Figure 27 : expérience personnelle liée à la discrimination (comparaison par domaine)



Les participant-e-s étaient ensuite appelé-e-s à préciser le ou les motifs de discrimination perçus. Le sexe et le genre arrivent largement en tête, concernant plus de 40% des discriminations relatées, suivis de la catégorie de personnel (PAT, PER), puis du niveau de formation et de l'âge. On voit ainsi apparaître des critères qui ne sont pas forcément les premiers auxquels on pense en termes de discrimination. Des critères tels que la nationalité, le parcours migratoire, la couleur de peau, l'orientation sexuelle ou le handicap sont également cités, par un pourcentage plus faible de participant-e-s, ce qui est logique puisqu'ils touchent des populations fortement minoritaires.

Figure 28 . motifs de discrimination

Si oui, la discrimination était liée à la ou les catégories suivant-e-s (plusieurs réponses possibles):



Parmi les précisions liées à la modalité « autre », on retrouve des éléments tels que la grossesse et la maternité, un manque de reconnaissance des compétences et/ou de l'expérience, ou encore plusieurs mentions liées à des inégalités salariales, ce qui n'est pas un critère de discrimination, mais bien une conséquence.

Enfin, les personnes ayant indiqué s'être senties victimes de discrimination étaient interrogées sur leur connaissance des personnes à contacter dans ce genre de cas. Seul-e-s 22.9% disent avoir su à qui s'adresser, contre 57.4% qui ne savaient pas et près de 20% qui n'étaient pas sûr-e-s.

Figure 29 : connaissance des personnes à contacter en cas de discrimination

Si vous vous êtes senti-e discriminé-e, avez-vous su à qui vous adresser?

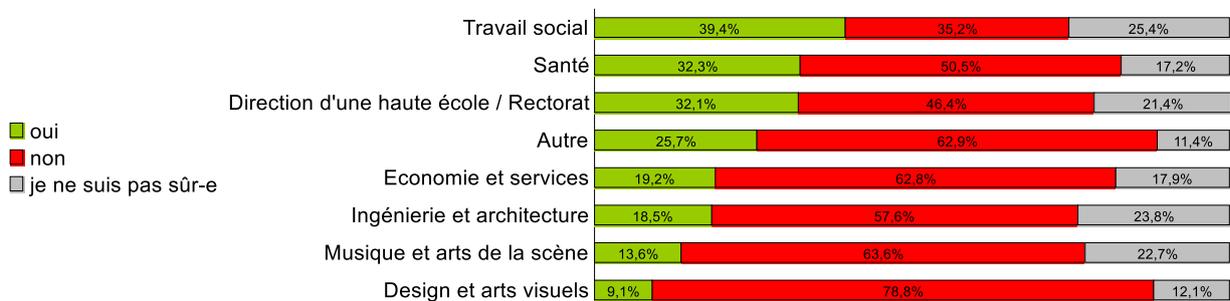


Les analyses croisées en fonction des variables de profil font apparaître les différences suivantes :

- Les femmes confrontées à des discriminations ont proportionnellement un peu mieux su à qui s'adresser (24.4%) que leurs collègues masculins (20.8%).
- Les membres du PAT sont 26.6% à avoir su vers qui aller, contre 21.1% du PER.
- Plus leur taux d'activité est faible, moins les participant-e-s ont su à qui s'adresser en cas de discrimination.

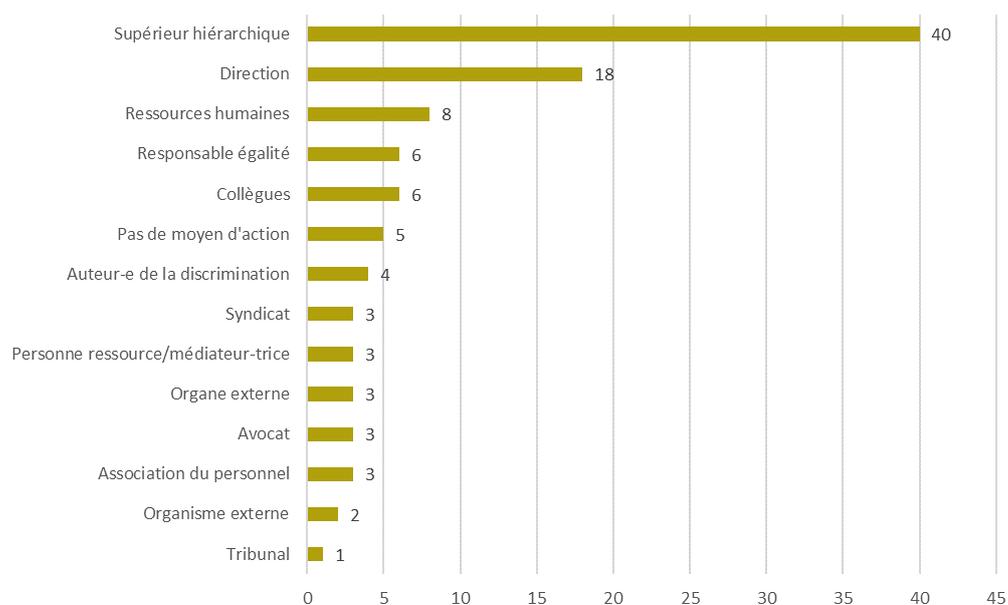
Entre les différents domaines, on constate d'importantes différences illustrées dans la Figure 30 ci-dessous, où l'on voit que le Travail social apparaît à nouveau comme le domaine le mieux informé des problématiques de discrimination et des canaux compétents pour les dénoncer.

Figure 30 : connaissance des personnes à contacter en cas de discrimination (comparaison par domaine)



Pour les personnes qui ont su à qui s'adresser, les interlocuteurs-trices de choix ont été, dans l'ordre, leur supérieur hiérarchique, leur direction, les ressources humaines, le ou la responsable égalité (cf. Figure 31). Quelques-un-e-s ont estimé ne pas avoir de moyen d'action, tandis que d'autres ont confronté directement l'auteur-e de la discrimination. D'autres encore ont eu recours à des ressources externes, tels que syndicats ou avocat-e-s.

Figure 31 : personne contactée en cas de discrimination



Ce pourcentage très important de personnes n'ayant pas su vers qui se tourner alors qu'elles percevaient une discrimination à leur encontre est un signal indiquant la nécessité d'une communication claire sur les personnes de contact et les canaux de communication pertinents pour ce genre de situation.

3. Conclusion et recommandations

3.1 Constats

Par rapport aux discussions préparatoires, menées tant avec l'équipe responsable du développement institutionnel RH et de la diversité au sein du rectorat qu'avec les participant-e-s cantonaux-ales égalité, le taux de participation relativement élevé à l'enquête ainsi que les résultats de cette dernière sont encourageants. Ils font en effet apparaître un intérêt pour la promotion de l'égalité et la diversité et pour le développement de mesures allant dans ce sens. L'étude du verbatim, en particulier, se révèle riche et offre des pistes pour les appels à projets prévus dans le cadre du Plan d'action 2017-2020 – toutefois, ces pistes concernent plus le premier axe des appels à projets que le second. Parmi les personnes plutôt récalcitrantes, si certaines répondent par le sarcasme ou la provocation, beaucoup expriment aussi leur sentiment que l'égalité est atteinte et que des mesures ne sont pas nécessaires pour cette raison. Cela offre des perspectives d'action, en termes de sensibilisation, que ce soit à l'aide de statistiques objectivant la situation réelle en termes d'égalité des chances et de diversité ou de mises en situation réelles visant l'expérimentation des discriminations.

Concernant l'axe de l'amélioration des perspectives de carrière des femmes et des minorités, on voit que les mesures permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont plébiscitées. Celles-ci ne s'adressent d'ailleurs pas qu'aux femmes, et leur mise en œuvre auprès des collaborateurs masculins peut aussi être une manière indirecte de promouvoir l'égalité au niveau de la répartition des tâches domestiques.

Parmi les nombreux commentaires exprimés, bon nombre soulignent le besoin d'une politique des ressources humaines soutenant et encadrante, notamment vis-à-vis des femmes, avec le souhait de pouvoir développer des plans de carrières permettant de prendre en compte les éventuelles absences liées à la parentalité et de pouvoir ainsi anticiper, plutôt que de trouver des aménagements après coup. En effet, la possibilité de progresser dans sa carrière, bien que jugée moins fondamentale que les aspects liés aux valeurs ou à la conciliation privé-professionnel, reste une motivation importante, et ce de manière un peu plus prononcée pour les femmes que pour les hommes chez les participant-e-s à l'enquête.

Plusieurs résultats quantitatifs, ainsi que de nombreuses remarques valorisent également la formation continue et les possibilités de développer ses compétences. Ce souhait d'apprentissage et d'amélioration offre une base intéressante au développement de formations spécifiques en lien avec l'égalité des chances et la diversité, et peut constituer un axe des futurs appels à projets. Ceci contraste toutefois avec la réalité du faible taux de participation effectif dans les formations proposées jusqu'à présent dans ce domaine. L'enjeu est donc d'attirer les personnes encore non sensibilisées à ces formations.

Concernant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, axe mentionné dans le précédent plan d'action mais très peu développé, les résultats de l'enquête confirment qu'il s'agit d'un domaine très mal connu. Il règne en particulier un grand flou sur la définition de cette intégration, très souvent confondue avec des mesures liées à la représentation des femmes ou des minorités parmi les enseignant-e-s, chercheurs-euses, ou étudiant-e-s.

Les mesures prioritaires à prendre dans ce domaine relèvent donc de la sensibilisation et de l'information, afin de clarifier cette notion et de la rendre accessible à l'ensemble du personnel d'enseignement et de recherche, tous domaines confondus. On observe en effet un déséquilibre assez flagrant entre les différents domaines, certains ayant déjà une pratique beaucoup plus développée en la matière. Ce déséquilibre ne doit pas être vu comme une faiblesse, mais plutôt comme une opportunité pour la HES-SO, qui peut s'appuyer sur ces compétences présentes à l'interne – on pense en particulier aux enseignant-e-s et chercheurs-euses dans le domaine du Travail social – pour les diffuser et les faire fructifier dans d'autres domaines.

Afin de rendre possible cette transférabilité des compétences, il paraît primordial de faire mieux connaître les avantages scientifiques d'une intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche, et ce dans tous les domaines. En effet, un nombre non négligeable de participant-e-s à l'enquête expriment leur perplexité vis-à-vis de cette intégration, non pas en raison d'une opposition de principe, mais parce qu'ils et elles estiment qu'elle n'a pas lieu d'être dans leur champ d'enseignement ou de recherche, qu'elle est hors sujet. Il est donc important d'informer, exemples à l'appui, sur toutes les applications possibles d'une meilleure prise en compte du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche. L'exemple des Gendered Innovations³, développée par l'Université de Stanford, offre un très bon modèle, montrant par des exemples très concrets que l'intégration du genre et de la diversité n'est pas limitée aux sciences sociales, mais apporte une plus-value également pour les sciences dites dures, telles que la médecine, l'ingénierie, ou les sciences de l'environnement.

Au vu des réticences exprimées, il semble en effet fondamental de montrer l'utilité de cette démarche, quels en sont les avantages scientifiques, de trop nombreuses personnes ayant encore le sentiment qu'une telle intégration relève de l'idéologie et du militantisme.

Enfin, concernant le dernier volet du questionnaire, à savoir les discriminations, les résultats pourront alimenter les réflexions des services RH et égalité en charge de ces problématiques. Il est toutefois flagrant, au vu des réponses, qu'une meilleure information serait de mise afin que chacune et chacun sache à qui s'adresser, s'il ou elle se trouve directement ou indirectement confronté-e à une situation de discrimination.

³ Cf. <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>, site consulté le 29 mai 2017.

3.2 Recommandations

L'ensemble du rapport, ainsi que les analyses croisées qui y sont annexées, sont pensés comme un outil d'aide à la décision pour l'équipe responsable du développement institutionnel RH et de la diversité au sein du rectorat, ainsi que pour les participant-e-s égalité désigné-e-s dans chaque canton et dans chaque école, mais aussi pour les responsables RH aux différents niveaux et pour toute personne intéressée à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité.

Les recommandations ci-dessous sont ainsi plutôt destinées à guider les appels à projets prévus dans le cadre du Plan d'action, afin d'obtenir des propositions de projets qui collent au mieux aux préoccupations, souhaits et doléances des collaborateurs et collaboratrices de la HES-SO.

Recommandations générales

- Cibler les efforts de sensibilisation vers les domaines les moins convaincus de l'utilité des mesures, à savoir Ingénierie et architecture, Musique et arts de la scène, Economie et services.
- Cibler les mesures de formation et de sensibilisation vers les collaborateurs et collaboratrices jeunes (moins de 30 ans), ainsi que vers les personnes qui font uniquement de la recherche, ces deux catégories montrant une sensibilité moindre aux enjeux de promotion de l'égalité et de la diversité.
- Trouver de nouvelles pistes pour intéresser les personnes encore non sensibilisées aux questions d'égalité et de diversité aux formations proposées.

Amélioration des perspectives de carrière des femmes et des minorités

- Informer l'ensemble du personnel sur la situation actuelle de la HES-SO en matière d'égalité des chances, statistiques à l'appui, afin d'objectiver la problématique.
- Orienter les propositions vers des projets liés à la gestion RH, et en particulier sur les mesures de conciliation entre vie privée et professionnelle et sur la gestion de carrière.
- Promouvoir l'évaluation régulière de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, avec des propositions de formations continues adaptées à chacun-e.
- Orienter les propositions vers des projets de formation à l'égalité des chances dans le cadre professionnel, pour répondre au besoin exprimé d'améliorer les connaissances en question. Vu l'absence de différence majeure entre les réponses des personnes issues du PAT et du PER, ces formations pourraient s'adresser indistinctement aux deux catégories, ce qui permettrait du même coup d'améliorer les échanges entre elles.

Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche

- Communiquer et informer sur cette notion très mal comprise, en insistant sur les avantages scientifiques et liés à la performance et à la qualité. En effet, les avantages éthiques ne sont plus à prouver, une large majorité en étant pleinement consciente, mais ceux-ci ne suffisent pas à faire le pas pour tout le monde.

- Montrer la pertinence de cette intégration dans l'ensemble des domaines, à l'aide d'exemples ciblés pour chaque discipline (cf. Gendered Innovation).
- Stimuler les propositions en réponse aux appels à projets issues de domaines traditionnellement moins familiers de ces problématiques.
- Encourager, via les appels à projets, une interdisciplinarité et un transfert de compétences entre les domaines Travail social et Santé, disposant d'importantes connaissances en la matière, et les autres domaines, notamment ceux plus techniques.

Lutte contre les discriminations

- Mieux informer sur les procédures à suivre et personnes de contact en cas de discrimination.
- Poursuivre le travail de sensibilisation et d'information au moyen de mesures novatrices (ex. repenser le format des ateliers, des formations, de la communication).

Annexe I : questionnaire



Questionnaire destiné à la fixation des priorités en matière d'égalité des chances et de diversité au sein de la HES-SO

Notre bureau d'études, spécialisé dans l'évaluation de politiques publiques et la réalisation d'enquêtes, a été mandaté par le service en charge des questions d'égalité des chances et de diversité de la HES-SO. Ce service cherche à cibler au mieux les actions à entreprendre au sein de la HES-SO, notamment en matière de carrières, d'enseignement et de recherche, sous l'angle de la diversité et de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Ce questionnaire vous est adressé en tant que membre du personnel des Hautes écoles et du Rectorat de la HES-SO afin de formuler des priorités pour les quatre prochaines années dans les domaines précités. Ces priorités feront l'objet de deux appels à projet: l'un en octobre 2017 et l'autre en février 2019. Répondre à ce questionnaire permettra ainsi aux personnes oeuvrant à la mise en oeuvre de mesures en matière d'égalité des chances et de diversité de se faire une meilleure représentation de la situation à la HES-SO sur ces questions et d'orienter les mesures à venir en conséquence.

La récolte d'informations et l'analyse des résultats se font de manière strictement **confidentielle** et ne permettent pas de retracer les réponses individuelles à leur auteur-e.

Comment remplir le questionnaire?

- Le questionnaire comprend plusieurs pages. Vous pouvez naviguer à l'aide de la barre de navigation située en bas de la page (flèches gauche et droite), qui vous indique également votre état d'avancement dans le questionnaire.
- Le questionnaire doit être rempli en une fois (vous pouvez faire une pause, mais dans ce cas, ne fermez pas la fenêtre ou l'onglet de votre navigateur). Cela devrait vous prendre une dizaine de minutes. A la fin, n'oubliez pas de sauver vos réponses en cliquant sur le bouton "enregistrer".

Délai de participation: 1er mai 2017

Pour toute question ou en cas de difficulté technique, vous pouvez vous adresser à evaluanda (info@evaluanda.ch ou 022 705 11 50).

Nous vous remercions de votre participation!

Votre profil

Sexe

- féminin
 masculin
 je m'identifie différemment de ce qui précède

Âge

- moins de 25 ans de 26 à 35 ans de 36 à 45 ans de 46 à 55 ans 56 ans et plus

Dans quelle entité travaillez-vous? (plusieurs réponses possibles)

- HE-ARC HES-SO Fribourg HES-SO Genève Hautes écoles vaudoises HES-SO Valais-Wallis Rectorat HES-SO

Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous? (plusieurs réponses possibles)

- Design et arts visuels
 Economie et services
 Ingénierie et architecture
 Musique et arts de la scène
 Santé
 Travail social
 Direction d'une haute école / Rectorat
 Autre

Si 'Autre' précisez :

A quelle catégorie de personnel appartenez-vous? (plusieurs réponses possibles)

- personnel administratif et technique (PAT) personnel d'enseignement et de recherche (PER)
- services RH ou égalité des chances corps professoral (CP)
- services informatique, juridique, finances, ou communication corps intermédiaire (CI)
- soutien aux missions académiques
- autre

Si 'autre' précisez :

Exercez-vous des responsabilités hiérarchiques?

- oui
- non

Faites-vous:

- de l'enseignement
- de la recherche
- les deux

Quel est votre taux d'activité?

- moins de 50% de 50 à 74% de 75 à 99% 100%

Sensibilisation - Egalité & Diversité

Afin de permettre le ciblage des actions de sensibilisation et de formation, veuillez indiquer votre degré d'adhésion avec les affirmations suivantes:

| | pas du tout d'accord | plutôt pas d'accord | plutôt d'accord | tout à fait d'accord | ne sais pas/sans opinion |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| Toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement. | <input type="radio"/> |
| Les différences de parcours professionnel entre les personnes sont uniquement le résultat des différences de compétence entre elles. | <input type="radio"/> |
| La science est neutre (sans jugement de valeur) et n'est pas en soi une source de discrimination. | <input type="radio"/> |
| L'enseignement est neutre et n'est pas en soi une source de discrimination. | <input type="radio"/> |
| Les inégalités ne sont plus significatives. | <input type="radio"/> |
| La population est suffisamment sensibilisée. | <input type="radio"/> |
| Des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables. | <input type="radio"/> |
| La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est un devoir de l'institution. | <input type="radio"/> |

Amélioration des perspectives de carrière

Quelle est l'importance que vous accordez aux éléments suivants dans votre vie professionnelle?

| | sans importance | peu important | assez important | très important | ne sais pas/sans opinion |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| trouver du sens dans son travail et partager des valeurs | <input type="radio"/> |
| bénéficier d'une reconnaissance sociale au travail | <input type="radio"/> |
| avoir une possibilité de progression salariale | <input type="radio"/> |
| choisir ses conditions de travail (horaires, taux d'activité, etc.) | <input type="radio"/> |
| pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée | <input type="radio"/> |
| bénéficier du soutien de sa hiérarchie (bienveillance, soutien, reconnaissance) | <input type="radio"/> |
| avoir des perspectives de carrière (sécurité, promotion, etc.) | <input type="radio"/> |
| avoir des responsabilités hiérarchiques | <input type="radio"/> |
| travailler de manière autonome | <input type="radio"/> |
| pouvoir développer ses compétences | <input type="radio"/> |
| pouvoir gravir des échelons | <input type="radio"/> |

Pour permettre à ses collaborateurs-trices de faire carrière, un employeur devrait offrir...

| | sans importance | peu important | assez important | très important | ne sais pas/sans opinion |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| des possibilités de réseauter, de participer à des conférences, etc. | <input type="radio"/> |
| de la formation continue | <input type="radio"/> |
| des opportunités à l'interne (ex. rotation de postes) | <input type="radio"/> |
| des opportunités de mobilité internationale | <input type="radio"/> |
| des mesures permettant la conciliation vie privée-vie professionnelle (temps partiel, annualisation du temps de travail, place en crèche, travail à domicile, etc.) | <input type="radio"/> |
| des informations sur les opportunités de progression | <input type="radio"/> |
| un soutien adéquat de la part des supérieur-e-s hiérarchiques | <input type="radio"/> |
| une évaluation régulière sur la base de critères réalistes, clairs et connus | <input type="radio"/> |
| l'acquisition d'expériences valorisables pour la suite de la carrière | <input type="radio"/> |
| la possibilité d'entretenir un lien avec la pratique | <input type="radio"/> |
| une reconnaissance juste du travail de chacun-e | <input type="radio"/> |

Selon vous, existe-t-il un plafond de verre (difficulté notamment pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité) dans votre institution?

- oui
- non
- je ne sais pas

Si oui, y avez-vous été personnellement confronté-e?

- oui
- non

Estimez-vous pertinent que les Hautes écoles et le Rectorat HES-SO prennent des mesures spécifiques afin d'améliorer les perspectives de carrière des femmes et des minorités au sein de la HES-SO?

- oui
- non
- je ne sais pas

Si oui, lesquelles?

Si non, pourquoi?

Aimeriez-vous améliorer vos connaissances en matière d'égalité des chances et de diversité dans le cadre professionnel?

- oui
- non
- je ne sais pas

Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche

Selon vous, quel est l'avantage principal de l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?

- un avantage d'ordre économique et/ou de performance des HES
- un avantage d'ordre éthique, de respect du personnel et des étudiant-e-s des HES
- un avantage d'ordre scientifique, d'amélioration de la qualité du savoir et des pratiques en HES
- cette intégration ne présente aucun de ces avantages

Intégrez-vous la dimension genre et la diversité dans votre enseignement et/ou votre recherche?

- oui
- non
- je ne sais pas

Quels sont ou seraient selon vous les obstacles à une intégration de la dimension genre et de la diversité dans votre enseignement et/ou votre recherche?

| | pas du tout | plutôt non | plutôt oui | tout à fait | ne sais pas/sans opinion |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|
| outils nécessaires inexistants | <input type="radio"/> |
| manque de soutien hiérarchique | <input type="radio"/> |
| manque de motivation et d'intérêt | <input type="radio"/> |
| manque de connaissances et d'expertise en la matière | <input type="radio"/> |
| résistance du milieu, problème de culture interne | <input type="radio"/> |
| manque de temps pour faire le saut vers un changement pédagogique/épistémique | <input type="radio"/> |
| isolement, besoin d'un réseau | <input type="radio"/> |
| langue de la documentation disponible | <input type="radio"/> |

Avez-vous eu connaissance d'initiatives déjà existantes visant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?

- oui
- non

Si oui, lesquelles?

Estimez-vous pertinent de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche à la HES-SO?

- oui
- non
- je ne sais pas

Si oui, lesquelles?

Si non, pourquoi?

Votre expérience

Vous êtes-vous déjà senti-e discriminé-e à votre poste de travail actuel?

- oui
- non

Si oui, la discrimination était liée à la ou les catégories suivant-e-s (plusieurs réponses possibles):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> genre/sexe | <input type="checkbox"/> religion/croyances |
| <input type="checkbox"/> orientation sexuelle | <input type="checkbox"/> âge |
| <input type="checkbox"/> couleur de peau | <input type="checkbox"/> classe sociale/statut social |
| <input type="checkbox"/> appartenance ethnique | <input type="checkbox"/> taux d'activité |
| <input type="checkbox"/> langue | <input type="checkbox"/> catégorie de personnel (PAT, PER) |
| <input type="checkbox"/> parcours migratoire | <input type="checkbox"/> niveau de formation |
| <input type="checkbox"/> nationalité | <input type="checkbox"/> discipline |
| <input type="checkbox"/> handicap | <input type="checkbox"/> autre |

Si 'autre' précisez :

Si vous vous êtes senti-e discriminé-e, avez-vous su à qui vous adresser?

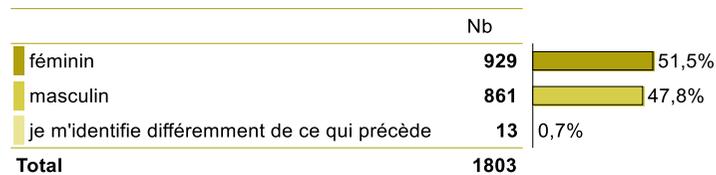
- oui
- non
- je ne suis pas sûr-e

Si oui, à qui?

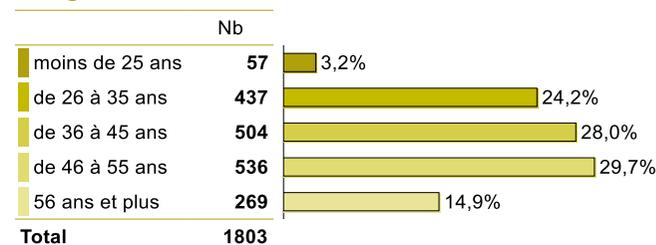
Annexe II : résultats complets de l'enquête

Votre profil

1. Sexe

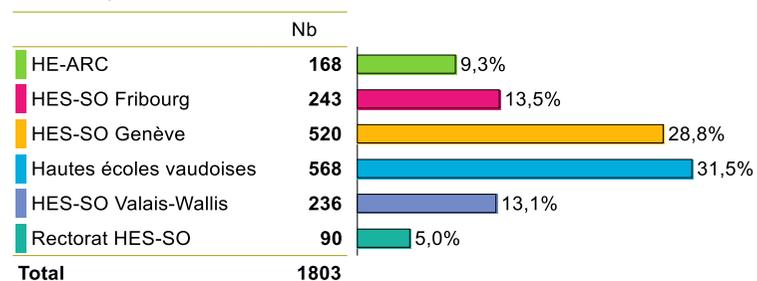


2. Âge



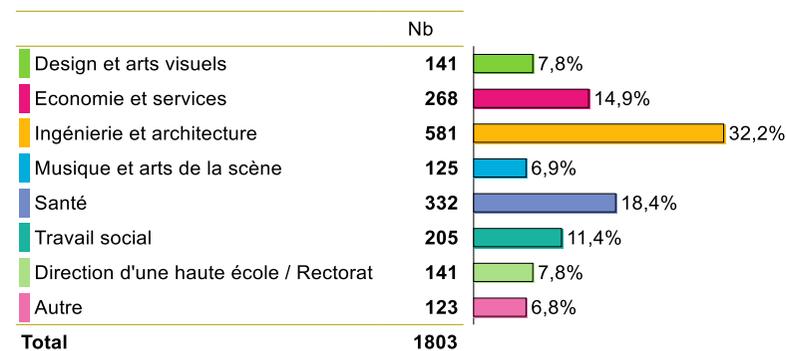
3. Dans quelle entité travaillez-vous? (plusieurs réponses possibles)

Taux de réponse : 100,0%



4. Dans quel(s) domaine(s) exercez-vous? (plusieurs réponses possibles)

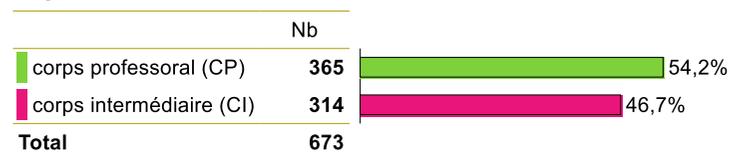
Taux de réponse : 100,0%



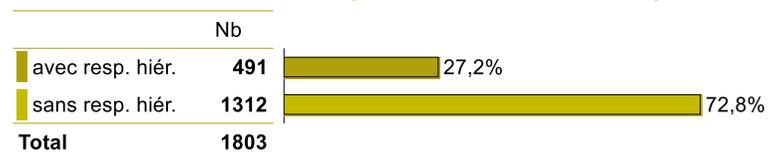
6. A quelle catégorie de personnel appartenez-vous? (plusieurs réponses possibles)



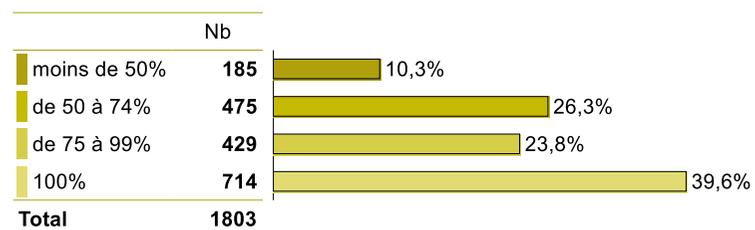
9. précision PER



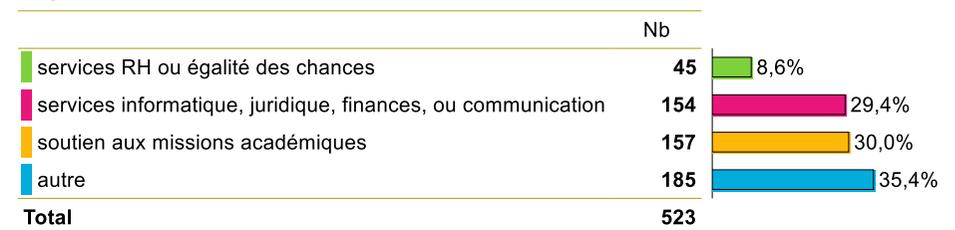
10. Exercez-vous des responsabilités hiérarchiques?



12. Quel est votre taux d'activité?

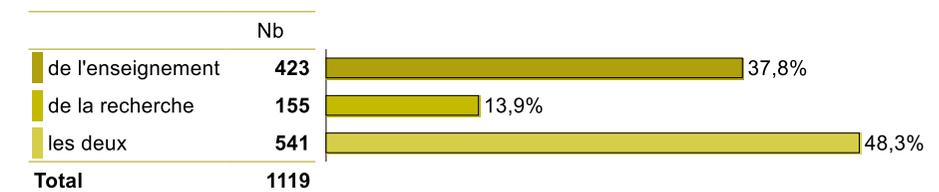


7. précision PAT



Parmi les réponses « autres », les réponses les plus fréquemment citées sont : secrétariat (24 occurrences), direction (21), collaborateur-trice technique (21), bibliothécaire (20), administration (8) et formation continue (6).

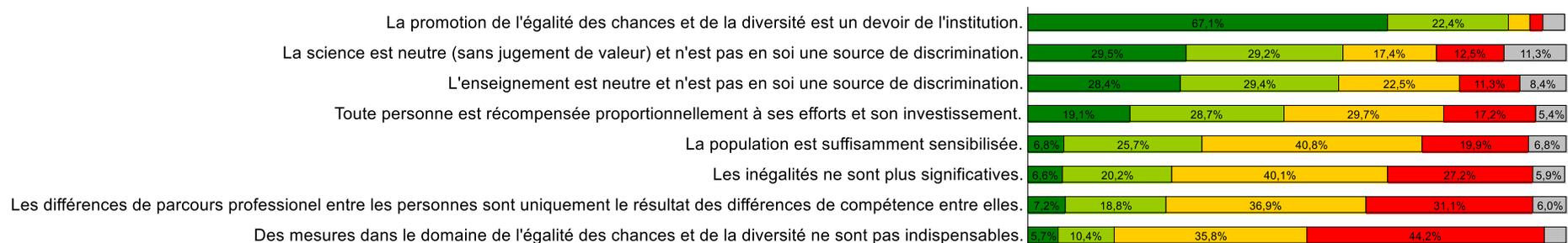
11. Faites-vous:



Sensibilisation - Egalité & Diversité

Quel est votre degré d'adhésion aux affirmations suivantes?

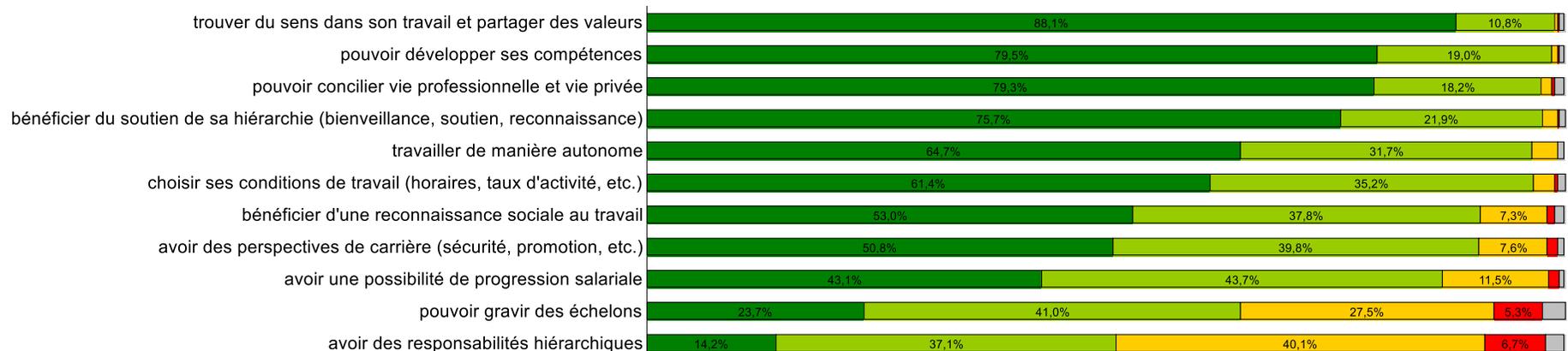
| | tout à fait d'accord | plutôt d'accord | plutôt pas d'accord | pas du tout d'accord | ne sais pas/sans opinion |
|--|----------------------|-----------------|---------------------|----------------------|--------------------------|
| La promotion de l'égalité des chances et de la diversité est un devoir de l'institution. | 1193 | 399 | 71 | 41 | 75 |
| La science est neutre (sans jugement de valeur) et n'est pas en soi une source de discrimination. | 523 | 518 | 309 | 222 | 201 |
| L'enseignement est neutre et n'est pas en soi une source de discrimination. | 503 | 520 | 398 | 201 | 149 |
| Toute personne est récompensée proportionnellement à ses efforts et son investissement. | 342 | 514 | 532 | 308 | 96 |
| La population est suffisamment sensibilisée. | 118 | 449 | 713 | 348 | 118 |
| Les inégalités ne sont plus significatives. | 116 | 356 | 708 | 480 | 105 |
| Les différences de parcours professionnel entre les personnes sont uniquement le résultat des différences de compétence entre elles. | 127 | 333 | 655 | 552 | 107 |
| Des mesures dans le domaine de l'égalité des chances et de la diversité ne sont pas indispensables. | 100 | 184 | 631 | 780 | 68 |



Amélioration des perspectives de carrière

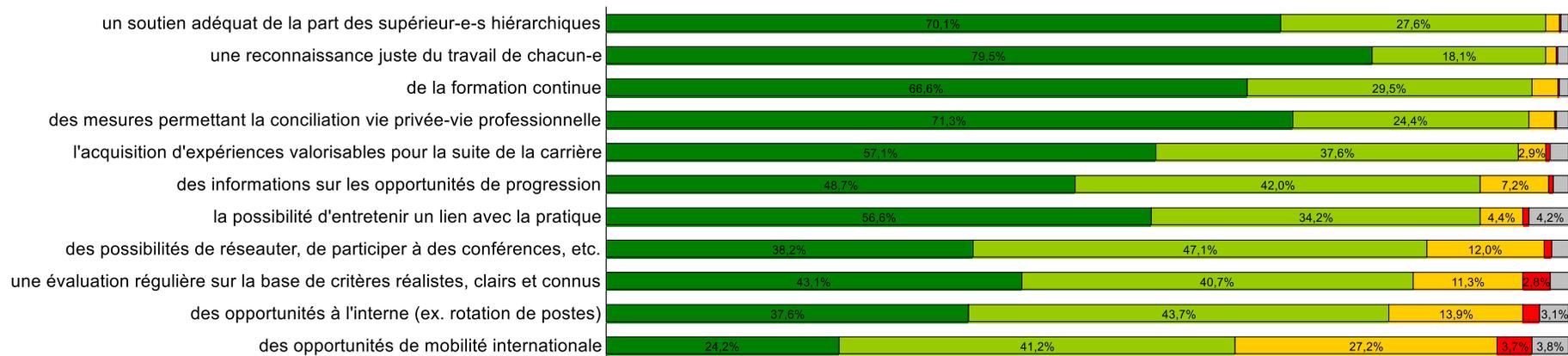
Quelle est l'importance que vous accordez aux éléments suivants dans votre vie professionnelle?

| | très important | assez important | peu important | sans importance | ne sais pas/sans opinion |
|---|----------------|-----------------|---------------|-----------------|--------------------------|
| trouver du sens dans son travail et partager des valeurs | 1552 | 191 | 4 | 3 | 11 |
| pouvoir développer ses compétences | 1392 | 332 | 14 | 2 | 10 |
| pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée | 1386 | 318 | 20 | 5 | 19 |
| bénéficier du soutien de sa hiérarchie (bienveillance, soutien, reconnaissance) | 1327 | 384 | 29 | 3 | 11 |
| travailler de manière autonome | 1131 | 555 | 49 | 1 | 13 |
| choisir ses conditions de travail (horaires, taux d'activité, etc.) | 1073 | 615 | 39 | 6 | 14 |
| bénéficier d'une reconnaissance sociale au travail | 931 | 665 | 128 | 15 | 18 |
| avoir des perspectives de carrière (sécurité, promotion, etc.) | 890 | 698 | 133 | 20 | 12 |
| avoir une possibilité de progression salariale | 751 | 762 | 200 | 21 | 10 |
| pouvoir gravir des échelons | 414 | 715 | 480 | 92 | 43 |
| avoir des responsabilités hiérarchiques | 249 | 651 | 705 | 117 | 35 |

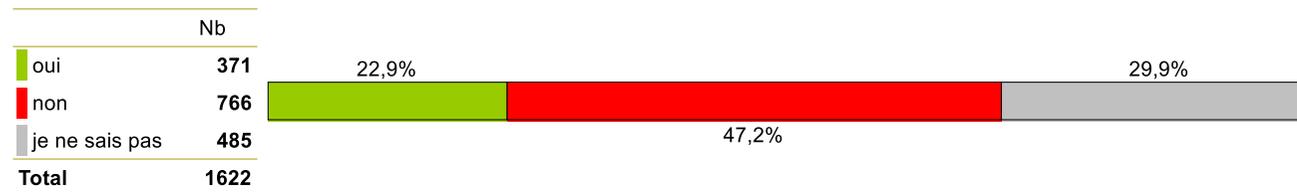


Pour permettre à ses collaborateurs-trices de faire carrière, un employeur devrait offrir...

| | très important | assez important | peu important | sans importance | ne sais pas/sans opinion |
|--|----------------|-----------------|---------------|-----------------|--------------------------|
| un soutien adéquat de la part des supérieur-e-s hiérarchiques | 1205 | 474 | 23 | 2 | 16 |
| une reconnaissance juste du travail de chacun-e | 1374 | 313 | 18 | 3 | 21 |
| de la formation continue | 1153 | 511 | 47 | 4 | 17 |
| des mesures permettant la conciliation vie privée-vie professionnelle | 1237 | 424 | 47 | 5 | 22 |
| l'acquisition d'expériences valorisables pour la suite de la carrière | 986 | 650 | 50 | 6 | 35 |
| des informations sur les opportunités de progression | 847 | 731 | 125 | 8 | 28 |
| la possibilité d'entretenir un lien avec la pratique | 980 | 591 | 76 | 10 | 73 |
| des possibilités de réseauter, de participer à des conférences, etc. | 662 | 818 | 209 | 14 | 32 |
| une évaluation régulière sur la base de critères réalistes, clairs et connus | 749 | 707 | 197 | 48 | 35 |
| des opportunités à l'interne (ex. rotation de postes) | 644 | 747 | 237 | 30 | 53 |
| des opportunités de mobilité internationale | 414 | 705 | 465 | 63 | 65 |



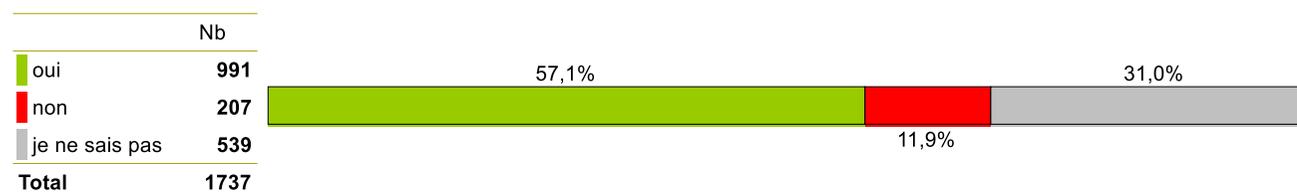
Selon vous, existe-t-il un plafond de verre (difficulté notamment pour les femmes d'accéder à des postes à responsabilité) dans votre institution?



Si oui, y avez-vous été personnellement confronté-e?



Estimez-vous pertinent que les Hautes écoles et le Rectorat HES-SO prennent des mesures spécifiques afin d'améliorer les perspectives de carrière des femmes et des minorités au sein de la HES-SO?

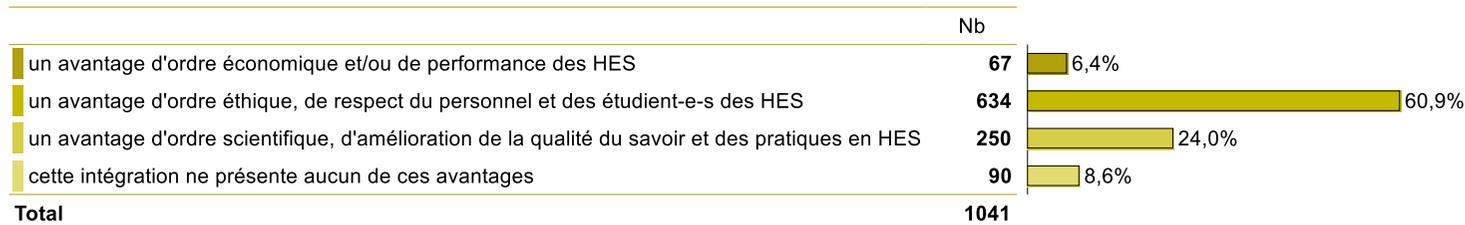


Aimeriez-vous améliorer vos connaissances en matière d'égalité des chances et de diversité dans le cadre professionnel?

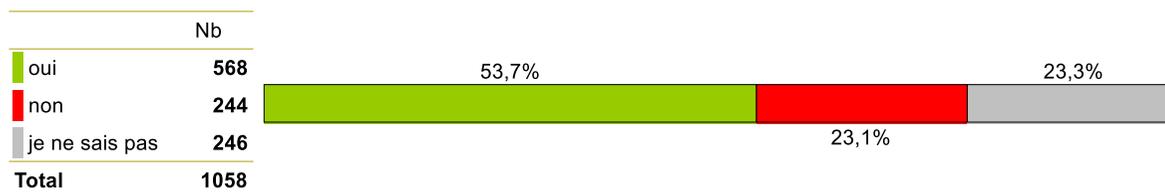


Intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche

Selon vous, quel est l'avantage principal de l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche? (une seule réponse possible)

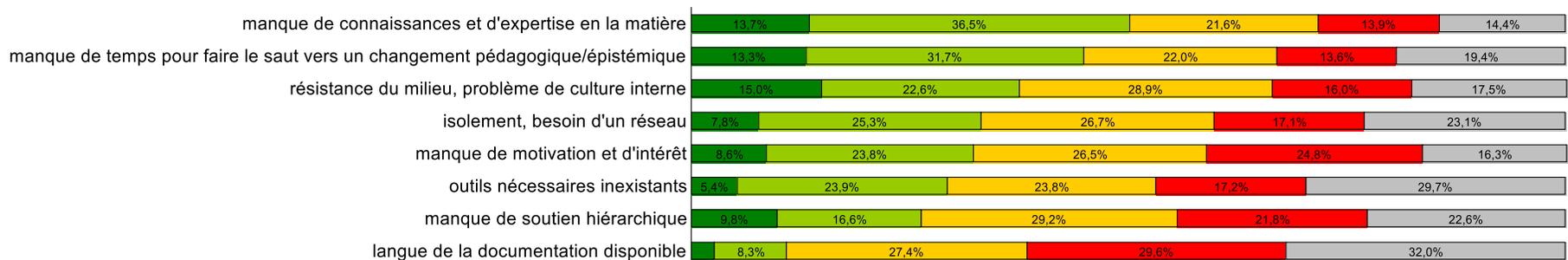


Intégrez-vous la dimension genre et la diversité dans votre enseignement et/ou votre recherche?



Quels sont selon vous les obstacles à une telle intégration?

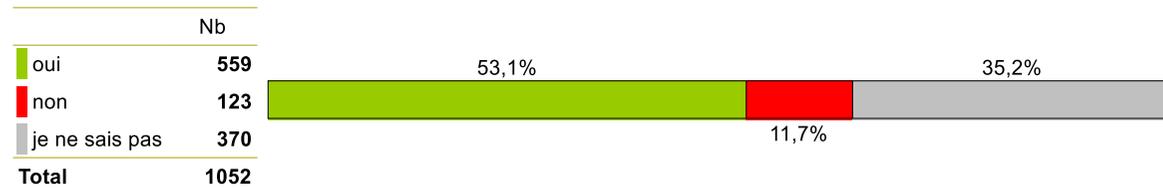
| | tout à fait | plutôt oui | plutôt non | pas du tout | ne sais pas/sans opinion |
|---|-------------|------------|------------|-------------|--------------------------|
| manque de connaissances et d'expertise en la matière | 140 | 374 | 221 | 142 | 148 |
| manque de temps pour faire le saut vers un changement pédagogique/épistémique | 137 | 326 | 227 | 140 | 200 |
| résistance du milieu, problème de culture interne | 154 | 232 | 297 | 164 | 180 |
| isolement, besoin d'un réseau | 80 | 260 | 274 | 175 | 237 |
| manque de motivation et d'intérêt | 88 | 243 | 271 | 254 | 167 |
| outils nécessaires inexistants | 55 | 244 | 243 | 176 | 303 |
| manque de soutien hiérarchique | 101 | 171 | 300 | 224 | 233 |
| langue de la documentation disponible | 28 | 85 | 282 | 304 | 329 |



Avez-vous eu connaissance d'initiatives déjà existantes visant l'intégration de la dimension genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche?



Estimez-vous pertinent de prendre des mesures pour améliorer l'intégration du genre et de la diversité dans l'enseignement et la recherche à la HES-SO?

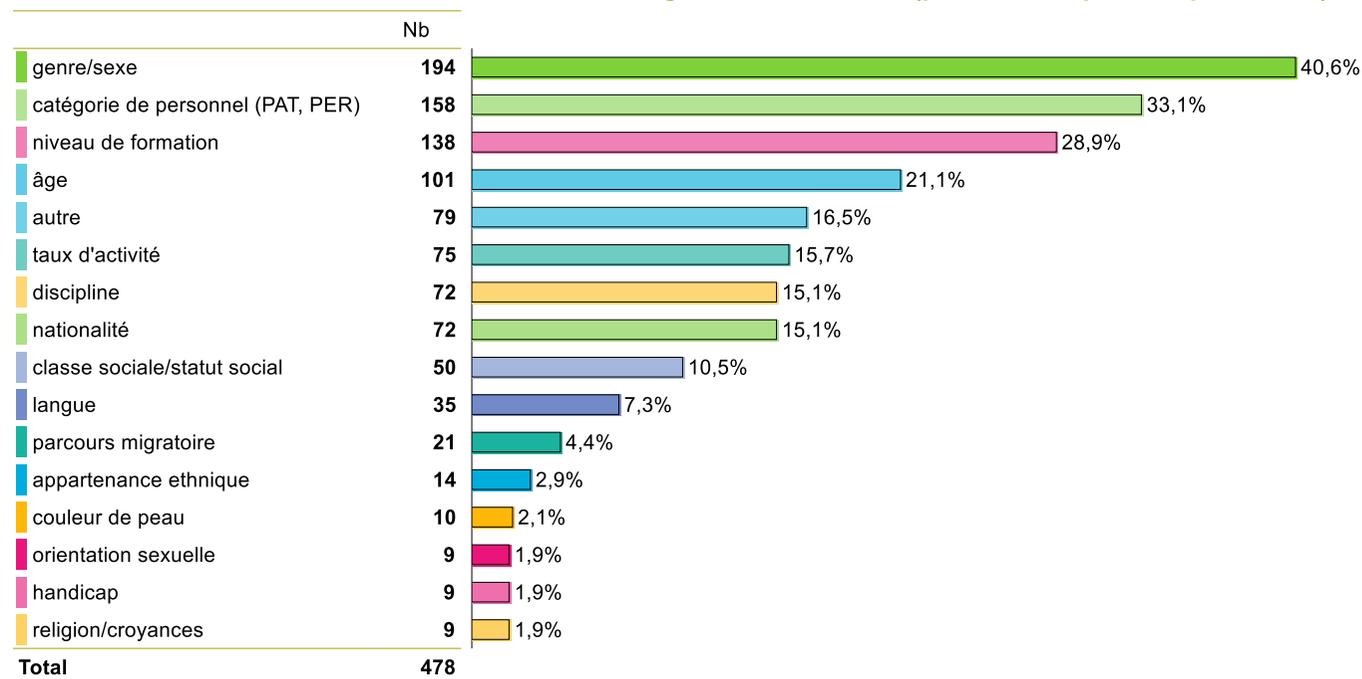


Votre expérience

Vous êtes-vous déjà senti-e discriminé-e à votre poste de travail actuel?



Si oui, la discrimination était liée à la ou les catégories suivant-e-s (plusieurs réponses possibles):



Si vous vous êtes senti-e discriminé-e, avez-vous su à qui vous adresser?

