

SEXISME
JOB SHARING
STÉRÉOTYPE
INTERSECTIONNALITÉ
RACISME
AGISME
PHOBIE
CELELEMENT
ÉGALITÉ
PROFESSORALE
MIXITÉ
MIXITÉ DE GENRE
SOCIALE
DE CARRIÈRE
ÉGALITÉ
INCLUSION
SALARIALE
CARE

ÉGALITÉ DES CHANCES ET DIVERSITÉ

PLAN D'ACTION
2021-2024



Haute Ecole Pédagogique - BEJUNE

TABLE DES MATIÈRES

3 LE MOT DU RECTEUR

4 À PROPOS DU PLAN D'ACTION

5 CADRE LÉGAL

6 DOMAINES D'ACTION, OBJECTIFS ET MESURES ENVISAGÉES

7 Domaine d'action n°1

PILOTAGE STRATÉGIQUE

7 **Objectif n°1** – Promouvoir et inscrire une culture de l'égalité des chances et de la diversité au cœur de la stratégie institutionnelle

8 **Objectif n°2** – Mesurer l'égalité des chances et de la diversité

9 **Objectif n°3** – Réaliser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

10 Domaine d'action n°2

PROMOTION DE LA RELÈVE, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET CHOIX PROFESSIONNELS/D'ÉTUDES

10 **Objectif n°4** – Favoriser l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée

11 **Objectif n°5** – Gérer le déroulement de carrière et le développement professionnel en garantissant l'égalité des chances et de la diversité

12 **Objectif n°6** – Prévenir toute pratique discriminatoire dans les groupes cibles et/ou les corps constitués

13 Domaine d'action n°3

FORMATION ET RECHERCHE

13 **Objectif n°7** – Intégrer dans le cursus de formation une perspective égalitaire et inclusive

14 **Objectif n°8** – Promouvoir des projets de recherche qui intègrent la question de l'égalité des chances et de la diversité

15 **Objectif n°9** – Viser une mixité sociale et de genre dans les filières de formation et prévenir une pénurie de personnel enseignant

16 TABLEAU RÉCAPITULATIF PAR ANNÉE CIVILE

LE MOT DU RECTEUR

La Haute École Pédagogique des cantons de Berne, du Jura et de Neuchâtel (HEP-BEJUNE) respecte strictement le principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes et promeut une culture ouverte à la diversité. L'égalité réelle ou de fait constitue en effet une exigence démocratique fondamentale et une question de valeur profondément ancrée dans la gouvernance et la stratégie institutionnelles. Quant à la diversité, elle impose la prise en compte, au sein de notre haute école, de la variété des profils en termes d'âge, d'appartenance de sexe, d'origine ou de situation de handicap.

Le plan d'action 2021-2024 poursuit ce qui a déjà été mis en œuvre jusqu'ici et développe, par des mesures concrètes, la vision stratégique du Rectorat en matière d'égalité des chances et de diversité. Il importe notamment de renforcer et de faire connaître les outils et missions de l'unité de l'égalité et de la diversité auprès de l'ensemble du personnel, de la population estudiantine et des différentes entités responsables. Une autre mesure consiste à assurer, par des indicateurs réalistes, une collecte de données fondée sur des chiffres et des statistiques reflétant fidèlement la situation en la matière. La vérification de

l'égalité salariale se trouve également au centre des préoccupations tout comme l'articulation vie professionnelle ou formation et vie privée qui représente un autre enjeu important de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. D'autres mesures, telles que la définition d'un concept de sensibilisation, qui informe au sujet de pratiques potentiellement discriminatoires, ou la mise en place d'actes de formation centrés sur les enjeux égalitaires retiennent toute l'attention du Rectorat.

Avec ce nouveau plan d'action et ses mesures variées, la HEP-BEJUNE affirme sa volonté d'offrir des conditions de travail respectueuses de l'égalité des chances et de la diversité. Elle se réjouit de relever ces défis en comptant sur l'implication de l'ensemble du corps estudiantin et sur l'appui du personnel issu des filières, des départements et des services.

Ce plan d'action a été approuvé par le Rectorat dans sa séance du 24 mars 2021.

Prof. Dr Maxime Zuber
Recteur de la Haute École
Pédagogique BEJUNE

À PROPOS DU PLAN D'ACTION

Le présent plan d'action précise les objectifs et les mesures que la HEP-BEJUNE entend mettre en œuvre, durant les années 2021 à 2024, pour concrétiser l'égalité des chances et la diversité¹ dans les trois domaines d'action, à savoir:

1. le pilotage stratégique;
2. la promotion de la relève, le développement de carrières et les choix professionnels/d'études;
3. la formation et la recherche.

Ce plan d'action se base sur le guide intitulé «Vers un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de la diversité», élaboré à l'intention des Hautes écoles pédagogiques, suite à l'appel à projets publié par swissuniversities dans le cadre du programme de coopération P-7 «Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020». L'obtention d'un financement fédéral, en novembre 2017, a constitué un signal fort et un moment particulier pour la HEP-BEJUNE, puisque son Rectorat a déployé, dès 2018, différentes mesures telles que la publication d'un guide du langage égalitaire, la création d'une unité en charge de l'égalité et de la diversité, la rédaction d'un règlement concernant l'unité, ainsi que la nomination d'une déléguée et d'une commission consultative représentative des différentes entités (services, filières et départements). À ces mesures s'ajoutent deux documents, conçus en partenariat avec les hautes écoles pédagogiques de Suisse romande, à savoir: une grille d'indicateurs permettant de compléter les données

administratives en assurant le suivi de l'égalité des chances et de la diversité ainsi qu'un aide-mémoire pour prévenir des mécanismes de discrimination et quelques biais en matière de gestion de carrière, de relève et de processus de recrutement.

La présente stratégie pour l'égalité des chances et la diversité s'appuie sur un cadre légal préétabli et vise des objectifs précis qui se déclinent en mesures et en indicateurs de suivi. Certaines mesures, notamment celles comprises dans le domaine d'action «formation et recherche», seront déployées en partenariat avec les Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande, sous l'impulsion du programme fédéral P-7 «Diversité, inclusion et égalité des chances (équité) dans le développement des hautes écoles 2021-2024».

Élaboré par l'unité en charge de l'égalité et de la diversité, le document a été soumis au Rectorat et mis en consultation auprès de la Commission du personnel et des différentes entités responsables (services, filières ou départements) qui ont pu se prononcer et formuler leur préavis. Sa mise en œuvre sera coordonnée par l'unité en charge de l'égalité et de la diversité, sous la responsabilité de sa déléguée, en concertation avec le Rectorat et les services, filières ou départements concernés.

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin
Déléguée à l'égalité et à la diversité

¹ L'égalité des chances est une conception de la justice sociale qui vise des possibilités équitables offertes à chacun·e sans discrimination. La diversité est un principe de justice sociale qui oblige à tenir compte des différences au moins visibles telles que le sexe, l'âge, l'ethnïcité et/ou l'appartenance culturelle, la situation de handicap.

CADRE LÉGAL

AU NIVEAU FÉDÉRAL

Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, art. 8 sur l'égalité, al. 1 à 4

RS 151.1 Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

RS 151.3 Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes en situation de handicap (LHand)

AU NIVEAU DES HAUTES ÉCOLES

RS 414.20 Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE), art. 30 Conditions de l'accréditation d'institution, domaine 2, Gouvernance, standard 2.5

La haute école promeut dans l'accomplissement de ses tâches, pour le personnel et les étudiant·e·s, l'égalité des chances et l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes. Le système d'assurance de la qualité permet de s'assurer qu'elle se fixe des objectifs en la matière et les met en œuvre.

AU NIVEAU DE LA HEP-BEJUNE

Concordat intercantonal instituant la Haute école pédagogique commune aux cantons de Berne, Jura et Neuchâtel

Art. 7 Équité, Égalité

1. Dans l'accomplissement de ses tâches, la HEP applique le principe d'équité.
2. Elle promeut, pour le personnel et les étudiant·e·s, l'égalité des chances et garantit l'égalité dans les faits entre les genres.
3. L'égalité des chances englobe notamment les aspects liés au handicap, à l'intégration sociale et à celle des minorités.

DOMAINES D'ACTION, OBJECTIFS ET MESURES ENVISAGÉES

Objectif n°1

PROMOUVOIR ET INSCRIRE UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ AU CŒUR DE LA STRATÉGIE INSTITUTIONNELLE

2021

- 1** Consolider une unité de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs

- Types d'action pour promouvoir les missions de la déléguée auprès des différentes entités responsables (services, filières et départements) de la HEP

2022

- 2** Créer ou consolider différents partenariats avec les instances de l'égalité des hautes écoles (HEP, HES, HEU), les groupes de travail, réseaux chargés de l'égalité des chances et/ou de la diversité et les bureaux cantonaux de l'égalité

Indicateurs

- Mise en place de partenariats
- Recensement de réunions, de participation (par exemple HEP, Forum, Groupe de travail genre/égalité des chances, Assises romandes annuelles de l'égalité, etc.)

2022

- 3** Publier régulièrement des informations sur l'actualité en matière d'égalité des chances et de diversité

Indicateurs

- Types et nombres d'information
- Types de canaux

Objectif n°2

MESURER L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

2022

- 1 Assurer, au sein de l'institution, une collecte de données sur la base d'une grille d'indicateurs qui a pour but de compléter les données administratives en assurant le suivi de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs

- Analyse des données saisies dans chaque entité responsable (services, filières, départements)
- Saisie des données

2023

- 2 Intégrer dans la publication du rapport bisannuel des statistiques en lien avec l'égalité des chances et la diversité

Indicateurs

- Analyse des relevés statistiques
- Présence de statistiques en lien avec l'égalité des chances et de la diversité dans le rapport bisannuel de la HEP

2023

- 3 Élaborer et publier, selon un plan quadriennal, un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité

Indicateurs

- Recueil de données standardisées
- Type de diffusion d'un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité

Objectif n°3

RÉALISER L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

2021

- 1 Contrôler régulièrement les salaires à l'aide d'un instrument d'analyse standard de la Confédération

Indicateurs

- Choix et validation d'un instrument tel que LOGIB : méthode éprouvée scientifiquement et validée par le Tribunal fédéral
- Résultats issus de l'analyse de l'égalité salariale

Domaine d'action n°2

**PROMOTION DE LA RELÈVE, DÉROULEMENT DE CARRIÈRE
ET CHOIX PROFESSIONNELS/D'ÉTUDES**

Objectif n°4

FAVORISER L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE OU FORMATION ET VIE PRIVÉE

2022

1 Développer des actions de sensibilisation et d'information sur la conciliation vie professionnelle ou formation et vie privée

Indicateurs

- Diffusion de recommandations utiles aux filières, services et/ou départements, destinées par exemple aux futurs parents salariés ou en situation d'études
- Mise à jour régulière des informations

GÉRER LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL EN GARANTISSANT L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

2021

- 1** Sensibiliser les responsables et les membres des commissions de recrutement aux mécanismes de discrimination et biais de genre en matière de procédure de sélection, de recrutement, de développement de carrière et de relèvement

Indicateurs

- Diffusion de l'aide-mémoire « Gestion de carrière, politique de relèvement et processus de recrutement »
- Mise en place d'ateliers de formation ou d'information à l'intention du personnel d'encadrement et des commissions de recrutement

PRÉVENIR TOUTE PRATIQUE DISCRIMINATOIRE DANS LES GROUPES CIBLES ET/OU LES CORPS CONSTITUÉS

2024

- 1** Définir un concept de sensibilisation qui informe au sujet de pratiques potentiellement discriminatoires telles que : sexisme, harcèlement, racisme, âgisme ou exclusion de personnes en situation de handicap

Indicateurs

- Identification d'une méthodologie de travail
- Construction et diffusion du concept de sensibilisation
- Mise sur pied d'ateliers organisés sur une année civile
- Évaluation des ateliers de sensibilisation

Objectif n°7

INTÉGRER DANS LE CURSUS DE FORMATION UNE PERSPECTIVE ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE

2023

- 1 Inclure, en formation continue, des cours et contenus d'enseignement centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité

Indicateurs

- Identification de personnes ressources
- Recensement des actions existantes
- Mise en place d'actions de formation

2024

- 2 Créer une plate-forme à l'échelle des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématise les enjeux de la diversité

Indicateurs

- Recensement des moyens déjà existants
- Mise en place de critères de sélection
- Création et diffusion d'une plate-forme

2023

- 3 Étudier la mise en place d'un Certificat of Advanced Studies (CAS) intégrant les apports d'une perspective genre et diversité dans la pratique enseignante en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande

Indicateurs

- Constitution d'une équipe de projet inter HEP
- Mise en place du CAS
- Développement d'outils d'évaluation
- Renouvellement du CAS

Objectif n°8

PROMOUVOIR DES PROJETS DE RECHERCHE QUI INTÈGUMENT LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA DIVERSITÉ

2024

- 1 Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique de l'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et HEU)

Indicateurs

- Renforcement et validation d'un partenariat inter HEP, HES et HEU
- Développement de propositions et de projets

Objectif n°9

VISER UNE MIXITÉ SOCIALE ET DE GENRE DANS LES FILIÈRES DE FORMATION ET PRÉVENIR UNE PÉNURIE DE PERSONNEL ENSEIGNANT

2024

- 1 Concevoir une stratégie de communication au sujet des métiers de l'enseignement qui vise des publics déterminés en fonction du genre ou d'une situation de reconversion professionnelle

Indicateurs

- Mise en place d'une stratégie de communication dans l'espace public
- Création d'un outil de communication, par exemple capsules vidéo à réaliser avec les étudiant-e-s
- Quantification des vues sur les réseaux sociaux
- Recensement des inscriptions suite à une campagne d'affichage

TABLEAU RÉCAPITULATIF PAR ANNÉE CIVILE

2021

Mesure 1.1

Consolider une unité de l'égalité des chances et de la diversité

Mesure 3.1

Contrôler régulièrement les salaires à l'aide d'un instrument d'analyse standard de la Confédération

Mesure 5.1

Sensibiliser les responsables et les membres des commissions de recrutement aux mécanismes de discrimination et biais de genre en matière de procédure de sélection, de recrutement, de développement de carrière et de relève

2022

Mesure 1.2

Créer ou consolider différents partenariats avec les instances de l'égalité des Hautes écoles (HEP, HES, HEU), les groupes de travail, réseaux chargés de l'égalité des chances et/ou de la diversité et les bureaux cantonaux de l'égalité

Mesure 1.3

Publier régulièrement des informations sur l'actualité en matière d'égalité des chances et de diversité

Mesure 2.1

Assurer, au sein de l'institution, une collecte de données sur la base d'une grille d'indicateurs qui a pour but de compléter les données administratives en assurant le suivi de l'égalité des chances et de la diversité

Mesure 4.1

Développer des actions de sensibilisation et d'information sur la conciliation vie professionnelle ou formation et vie privée

2023

Mesure 2.2

Intégrer dans la publication du rapport bisannuel des statistiques en lien avec l'égalité des chances et la diversité

Mesure 2.3

Élaborer et publier, selon un plan quadriennal, un monitoring de l'égalité des chances et de la diversité

Mesure 7.1

Inclure, en formation continue, des cours et contenus d'enseignement centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité

Mesure 7.3

Étudier la mise en place d'un Certificat of Advanced Studies (CAS) intégrant les apports d'une perspective genre et diversité dans la pratique enseignante en partenariat avec des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande

2024

Mesure 6.1

Définir un concept de sensibilisation qui informe au sujet de pratiques potentiellement discriminatoires telles que: sexisme, harcèlement, racisme, âgisme ou exclusion de personnes en situation de handicap

Mesure 7.2

Créer une plate-forme à l'échelle des Hautes écoles pédagogiques de Suisse romande qui recense les moyens d'enseignement, outils didactiques et pédagogiques à visée égalitaire et qui thématise les enjeux de la diversité

Mesure 8.1

Participer et contribuer, dans une perspective durable et innovante, à une veille scientifique de l'égalité des chances et de la diversité en partenariat avec d'autres Hautes écoles (HEP, HES et HEU)

Mesure 9.1

Concevoir une stratégie de communication au sujet des métiers de l'enseignement qui vise des publics déterminés en fonction du genre ou d'une situation de reconversion professionnelle

IMPRESSUM

Rédaction :

Prof. Dre Françoise Pasche Gossin

Membres de la Commission consultative de l'égalité et de la diversité :

Françoise Pasche Gossin (déléguée à l'égalité et à la diversité et présidente);

Jeysen Gassmann, Sophie Golay Gasser, Camille Zimmermann-Guerdat
(membres du personnel administratif et technique);

Jean-Luc Berberat, Sophie Kernen, Maud Lebreton-Reinhard
(membres du personnel académique);

Laurine Arisi (membre du corps étudiantin);

Angela Fleury (déléguée à l'égalité de la République et Canton du Jura).

Conception et réalisation graphique :

Pomzed Communication

La version actualisée du plan d'action peut être téléchargée sous :

www.hep-bejune.ch

La Haute École Pédagogique BEJUNE
est membre de:

swissuniversities



www.hep-bejune.ch