



CONSEIL DES EPF

STRATÉGIE POUR LA DIVERSITÉ, L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION 2025–2028

du Conseil des EPF
pour le Domaine des EPF

Ce texte est une traduction française de l'original anglais.

Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025–2028

Les institutions du Domaine des EPF s'engagent en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion¹ (DEI). Elles encouragent par conséquent une culture d'inclusion et d'appartenance ainsi que la mise en place de structures et processus adéquats dans le cadre desquels les caractéristiques, perspectives, expériences et projets de vie spécifiques à chaque personne sont considérés comme un fondement de la créativité, de l'innovation et du développement. Cette approche permet au Domaine des EPF de remplir sa mission envers la société. Garantir la non-discrimination et l'égalité des chances quelles que soient les caractéristiques individuelles de tout un chacun sont des conditions préalables indispensables pour y parvenir. L'amélioration de l'équilibre des genres dans toutes les institutions du Domaine des EPF grâce à l'augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche ainsi qu'aux postes de management, de direction et dans les instances de décision demeure l'un des objectifs principaux.

Le présent document a été rédigé sur la base de la Stratégie des genres 2021–2024 pour le Domaine des EPF et élargi pour constituer une stratégie globale visant à encourager la DEI au sein du Domaine des EPF. Il se fonde sur une compréhension intersectionnelle de la DEI telle qu'elle est définie dans le glossaire. Cette Stratégie comprend des principes généraux et s'articule autour de cinq thèmes-clés. Les mesures requises pour atteindre les objectifs fixés ici sont susceptibles de varier d'une institution à l'autre au sein du Domaine des EPF. Chacune d'elles a donc la responsabilité de mettre en œuvre la présente Stratégie en l'adaptant à son cas particulier.

Améliorer la DEI en permanence et poursuivre le développement d'une culture institutionnelle propice à la réalisation de cet objectif suppose de tenir compte d'autant d'informations que possible sur l'efficacité et l'impact des mesures potentielles ainsi que sur tout autre effet qu'elles pourraient avoir. Les institutions du Domaine des EPF collaborent entre elles pour adopter les bonnes pratiques mises en place au sein du Domaine des EPF et dans d'autres institutions en Suisse et à l'étranger, notamment des universités et instituts de recherche, mais aussi d'autres organisations publiques et privées. Elles tiennent également compte d'enseignements pertinents tirés de la littérature scientifique et de différentes recommandations afin d'identifier les mesures les mieux à même d'aider le Domaine des EPF à atteindre ses objectifs. Il existe deux structures principales permettant aux institutions du Domaine des EPF de s'aligner les unes sur les autres en la matière: d'une part, le groupe de travail existant «Egalité des chances» du Domaine des EPF, composé de représentantes et représentants de toutes les institutions du Domaine des EPF, qui facilite le dialogue et la collaboration entre les institutions et, d'autre part, le Conseil des EPF – en tant qu'organe de direction stratégique et de surveillance – qui contrôle les efforts entrepris par les institutions pour promouvoir la DEI.

La présente Stratégie s'adresse à tous les membres du Domaine des EPF, y compris la communauté estudiantine, le personnel technique, administratif et scientifique ainsi que les personnes occupant un poste de management/leadership.

¹ Les termes diversité, égalité et inclusion sont définis en détail dans le glossaire proposé en fin de document.

Thème-clé n°1:

Ancrage solide de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion (DEI) au sein des institutions

Un fort ancrage dans les institutions et un engagement important du plus haut niveau de direction sont essentiels à la mise en œuvre et à l'efficacité des politiques de DEI. La responsabilité de l'application et de la communication de ces politiques incombe aux présidentes et présidents ou aux directrices et directeurs ainsi qu'aux directions des différentes institutions et aux responsables des entités qui en dépendent (p. ex. facultés, départements, administration) en fonction de la structure de chaque institution. Le développement et la mise en œuvre des politiques de DEI au sein des institutions du Domaine des EPF bénéficient de structures professionnelles adéquates ainsi que du soutien de collaboratrices et collaborateurs disposant de ressources appropriées et rattachés à un membre de la direction de l'école ou de l'établissement de recherche.

Implémenter une stratégie relative à la DEI nécessite de définir des objectifs, des mesures appropriées pour atteindre ces objectifs et des instruments de monitoring. Toutes les institutions du Domaine des EPF formulent leur propre stratégie ou plan d'action DEI en fonction des thèmes-clés exposés dans la présente Stratégie et les mettent régulièrement à jour pour traiter les thèmes émergents en matière de DEI. Ces stratégies ou plans d'action contiennent les objectifs et mesures spécifiques fixés par chacune des institutions du Domaine des EPF, qui garantissent que ces mesures tiennent compte du caractère intersectionnel de la DEI. Il est recommandé aux institutions de rédiger leurs stratégies et plans d'action DEI spécifiques dans le cadre d'un processus participatif. La DEI devrait faire partie des thèmes examinés lors de l'évaluation des facultés de l'EPFL et des départements de l'ETH Zurich ainsi que des établissements de recherche et de leurs divisions. Les institutions du Domaine des EPF et leurs sous-entités tiennent compte des recommandations résultant de ces évaluations pour l'élaboration de leurs futures stratégies et plans d'action respectifs puis définissent leurs objectifs et mesures. Les méthodes de monitoring et les instruments d'évaluation utilisés par les institutions veillent à une bonne comparabilité des résultats d'une année à l'autre et, autant que possible, entre les institutions du Domaine des EPF. Les institutions du Domaine des EPF réalisent un monitoring de l'état actuel et de l'évolution de la DEI sur la base d'indicateurs et de méthodes quantitatifs et qualitatifs, tels que les statistiques et les enquêtes. Elles publient leur stratégie/plan d'action, les objectifs qu'elles se sont fixés (le cas échéant avec les indicateurs et valeurs-cibles) ainsi que leurs rapports de monitoring. Il est recommandé aux institutions de publier également des informations sur la réalisation de leurs objectifs. Les institutions du Domaine des EPF rendent compte régulièrement au Conseil des EPF des progrès enregistrés dans la mise en œuvre de la présente Stratégie. Ce rapport comprend les résultats du monitoring ainsi que des renseignements sur les mesures prises.

Un engagement financier adéquat est essentiel pour consolider les efforts actuellement déployés et mettre en place de nouveaux instruments au niveau institutionnel. Ainsi, l'objectif est que les institutions du Domaine des EPF dans leur ensemble allouent au moins 0,5% du montant total de la contribution financière versée chaque année au Domaine des EPF par la Confédération à la mise en œuvre de mesures

visant à promouvoir la DEI. Ces mesures, et notamment celles appelées à être renouvelées régulièrement, doivent être diversifiées et équilibrées.

Thème-clé n°2:

Culture et communication inclusives, environnement sûr et bonnes pratiques en matière de leadership

Les institutions du Domaine des EPF s'engagent à créer et à maintenir une culture institutionnelle inclusive à tous les niveaux. Il s'agit notamment de favoriser un environnement dans lequel chaque personne se sente respectée, valorisée et habilitée à participer et à s'engager pleinement. Cela signifie aussi d'éliminer activement les obstacles, de lutter contre les biais implicites et de prévenir la discrimination afin de garantir l'accès de tous les membres du Domaine des EPF aux opportunités et aux ressources.

Les institutions du Domaine des EPF développent des normes favorables à une culture inclusive, par exemple en optant pour le langage inclusif.² Elles encouragent autant que possible la diversité dans les fonctions représentatives, que ce soit lors d'événements publics ou dans les fonctions ou postes de premier plan. A cette fin, elles veillent à ce que le pool de candidats potentiels à ces postes ou fonctions soit équilibré et diversifié et tiennent compte de différents aspects de la diversité. Les informations concernant la stratégie ou le plan d'action DEI et les mesures de chaque institution sont diffusées activement à l'interne et font partie de la documentation fournie au personnel ainsi qu'à la communauté étudiante.

L'un des principaux défis de la création d'une culture institutionnelle inclusive est la gestion des stéréotypes et des biais implicites (définitions fournies dans le glossaire). Les institutions du Domaine des EPF s'efforcent de manière continue de sensibiliser leurs membres à l'existence de ces biais et stéréotypes ainsi qu'à l'impact qu'ils peuvent avoir. Elles adoptent des mesures qui ont fait leur preuve pour réduire les stéréotypes et l'impact des biais implicites de manière proactive. Ces mesures comprennent p. ex. des directives pour les comités de recrutement, l'organisation d'ateliers de sensibilisation, et la mise à disposition de ressources en ligne.

Les institutions du Domaine des EPF reconnaissent que le respect mutuel constitue un fondement essentiel de la coopération et adoptent une attitude claire et ferme à l'égard des comportements inappropriés. Elles créent et préservent un environnement de travail et d'études respectueux grâce à la mise en œuvre de directives, procédures et codes de conduite qui définissent des règles destinées à prévenir la discrimination, les brimades, le harcèlement moral et sexuel, les menaces et la violence. Toute violation de ces règles entraînera des conséquences appropriées. Les institutions s'engagent à former leurs membres pour garantir le respect de ces principes et l'application systématique des règles. Elles leur permettent, grâce à ces mesures, de contribuer à la création d'une culture respectueuse et inclusive. Les institutions du Domaine des EPF disposent de points de contact confidentiels facilement accessibles pour leurs membres et informent régulièrement à ce sujet.

² Les institutions du Domaine des EPF tiennent compte des directives de la Chancellerie fédérale regroupées dans le «Guide pour un usage inclusif du français».

Outre les procédures de recours qu'elles ont mises en place, les institutions du Domaine des EPF entretiennent une culture propice à une gestion ouverte et respectueuse des divergences d'opinion, conflits et autres différends sur le lieu de travail. Elles mettent en place des structures de gestion des conflits aisément accessibles et des points de contact dédiés. Des évaluations sont réalisées régulièrement, p. ex. sous la forme d'enquêtes, afin de mesurer l'efficacité et les résultats de ces structures. Les institutions du Domaine des EPF investissent dans la formation des personnes travaillant dans les services de soutien ou les points de contact afin d'améliorer encore la qualité et le professionnalisme des conseils prodigués et de faciliter les échanges et la coordination entre les différentes instances. Pour être crédibles, les points de contact doivent être en mesure d'agir efficacement et en temps utile, tout en respectant les droits procéduraux des personnes concernées. Une priorité élevée devrait être accordée à l'adéquation de la communication interne et externe.

Les compétences de leadership constituent un aspect décisif dans l'instauration d'une culture inclusive sur le lieu de travail. De bonnes pratiques de leadership impliquent de créer un environnement de travail dans lequel le personnel est encouragé à faire part de ses opinions, réflexions et idées de manière constructive. Les institutions du Domaine des EPF forment régulièrement tous leurs cadres/dirigeants à l'accomplissement de leur devoir de protection et les soutiennent au travers de formations et d'autres mesures de perfectionnement pour leur permettre de créer une culture inclusive et de donner l'exemple.

Thème-clé n°3:

Egalité des chances dans le développement de carrière

Toutes les institutions du Domaine des EPF reconnaissent l'importance du développement de carrière pour favoriser un environnement équitable et inclusif et promouvoir l'égalité des chances pour l'ensemble de leur personnel. Sur la base d'un monitoring et en tenant compte des bonnes pratiques ainsi que de la législation en vigueur³, chaque institution définit ses propres mesures et met en place un soutien destiné spécifiquement aux femmes et aux autres groupes sous-représentés au sein du Domaine des EPF, et notamment dans les disciplines MINT, que ce soit pour les carrières académiques ou non académiques.

³ P. ex. Constitution fédérale de la Confédération suisse, Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg), Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'inégalité pour les handicapés, LHand) et Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE).

Développement de carrière pour les femmes

Le développement de carrière pour les femmes reste un élément-clé des actions menées par le Domaine des EPF en faveur de la DEI. En conséquence, les institutions du Domaine des EPF poursuivent leurs efforts pour augmenter de manière significative la proportion de femmes parmi le corps professoral et enseignant et les postdoctorants en fonction de la situation spécifique de chaque institution. Elles s'efforcent d'améliorer les perspectives de carrière des femmes dans la science, l'industrie ainsi que l'entrepreneuriat et de leur permettre de s'épanouir et d'exceller. Les institutions s'emploient à proposer des carrières variées dans la formation, l'enseignement, la recherche, le management et dans les secteurs administratif et technique. Cela requiert des actions et des objectifs ambitieux de la part de l'ensemble des institutions, facultés et départements. Chaque institution définit ses propres objectifs qualitatifs et quantitatifs et prend les mesures correspondantes. Il peut s'agir p. ex. a) d'adapter les descriptifs de poste et les exigences inhérentes à ceux-ci pour supprimer les obstacles potentiels et encourager des personnes d'horizons divers à envoyer leur dossier; b) de mettre en œuvre des stratégies de recrutement proactives pour attirer un vaste pool de candidates et candidats; c) de veiller à la diversité des personnes faisant partie des comités de sélection et de proposer une formation sur les biais implicites à tous les niveaux de l'institution, en particulier aux membres des comités de sélection; d) de garantir l'égalité des chances dans les procédures de promotion internes; e) de poursuivre les programmes existants (notamment les programmes interinstitutionnels) et de mettre en place de nouveaux programmes de formation et de mentorat, qui doivent également inclure la formation des mentors. Les institutions du Domaine des EPF s'assurent que l'évaluation de la performance et de l'excellence académique dans le cadre des recrutements, des promotions, de l'attribution de distinctions académiques et de financements, etc. repose sur des critères clairs et compréhensibles ainsi que sur des processus transparents.

Les institutions du Domaine des EPF visent un équilibre approprié des genres aux postes de management et de direction (niveaux inférieur, intermédiaire et supérieur du management), dans l'ensemble des instances décisionnelles (telles que les comités de recherche, de stratégie, de recrutement ou encore de promotion) ainsi que parmi les collaboratrices et collaborateurs, y compris les personnes en formation, dans des métiers et fonctions administratives et techniques où la ségrégation est importante. Les institutions évaluent régulièrement l'équilibre des genres dans les processus de recrutement et de promotion ainsi que l'accès et la participation aux mesures de développement pour le personnel. Elles s'engagent à identifier et à atténuer à l'interne les biais structurels liés au genre. Elles garantissent l'égalité de traitement en matière de conditions salariales et d'accès aux ressources et respectent les dispositions de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, dont toutes les institutions du Domaine des EPF sont signataires.

Egalité des chances pour les groupes sous-représentés

Les institutions du Domaine des EPF s'attachent à créer une culture inclusive à tous les niveaux pour attirer une population diversifiée d'étudiantes et étudiants ainsi que de chercheuses et chercheurs et leur permettre de s'épanouir et d'exceller. Elles soutiennent activement les étudiantes et étudiants de toutes origines sociales pour leur offrir des chances égales de succès, p. ex. en mettant à leur disposition des services de coaching, de mentorat, de conseil en cas de besoins particuliers ou en leur permettant de participer à des groupes d'étude ciblés. Le cas échéant, elles développent

des mesures supplémentaires visant spécifiquement à écarter les obstacles à l'apprentissage (compensation des désavantages et garantie d'accessibilité, p. ex.) et à promouvoir les opportunités de carrière pour les membres de certains groupes, tels que les universitaires de première génération.

L'ETH Zurich et l'EPFL prennent des mesures adaptées pour qu'un plus grand nombre de personnes issues de groupes sous-représentés s'inscrivent à leurs programmes de bachelor et de master. A cette fin, elles étendent leurs efforts de communication et renforcent la collaboration avec le corps enseignant, les écoles et d'autres parties prenantes de la communication et de l'enseignement des sciences. Les deux écoles se concentrent en particulier sur le fait d'encourager les jeunes femmes à entamer des études dans les disciplines MINT et d'inciter leurs étudiantes à poursuivre une carrière académique.

Thème-clé n°4:

Conditions d'un bon équilibre entre les différents domaines de la vie

Les institutions du Domaine des EPF et le Conseil des EPF veillent à ce que les conditions de travail et d'études favorisent un bon équilibre entre les différents domaines de la vie, permettant à leurs membres de ménager leur santé et leur bien-être psychologique ainsi que de s'acquitter de leurs responsabilités sociales et de celles liées au soin de personnes à charge.

Des mesures de soutien et d'incitation sont mises en place pour promouvoir la flexibilité au travail et permettre aux collaboratrices et collaborateurs d'assumer leurs responsabilités de soin dans le but d'accroître la satisfaction et les performances du personnel et de contribuer ainsi à réaliser l'objectif d'excellence. Les institutions se penchent également sur la difficulté d'assumer ce type de responsabilités en parallèle à des études.

Les membres du corps professoral et les responsables hiérarchiques sont sensibilisés à l'importance de la flexibilité au travail et d'un bon équilibre entre les différents domaines de la vie pour accroître la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs et l'excellence au sein des institutions. Les conditions de travail et d'études tiennent compte du besoin et du droit qu'ont les collaboratrices et collaborateurs de préserver leur vie privée et de déconnecter. Les institutions du Domaine des EPF se soucient également des effets négatifs potentiels du travail flexible, du travail à distance et des modèles de travail virtuels sur l'égalité, la diversité, l'inclusion et la santé de leurs membres.

Des solutions visant à promouvoir des conditions de travail flexibles (p. ex. horaires flexibles, modèles de travail virtuel et à distance) sont encouragées à tous les niveaux et partout où cela est possible afin que les membres de la communauté de chaque institution soient plus autonomes et efficaces, tant individuellement qu'en équipe. Des mesures ciblées sont mises en œuvre, évaluées et développées en permanence dans le but d'attirer, de retenir et d'encourager les talents, en tenant compte des différentes situations familiales. Des instruments permettant de compenser les

congés parentaux sont en place. Il existe notamment la possibilité d'une prolongation du *tenure track* par un «*stop the clock*» pour les personnes engagées en pré-titularisation conditionnelle ou celle d'obtenir une prolongation du contrat pour les chercheuses et chercheurs aux niveaux doctoral et postdoctoral. Les institutions tiennent également compte des enjeux liés aux doubles carrières, développent des solutions et veillent à partager leur expertise en la matière ainsi qu'à se coordonner entre elles.

Les garderies de jour et les offres de garde d'enfants pour des occasions spéciales (p. ex. services de garde d'enfants d'urgence, activités de vacances ou solutions de garde d'enfants lors de conférences) sont renforcées en fonction des besoins du personnel et de la communauté étudiante. En tenant compte des différents types de responsabilités de soin, les institutions du Domaine des EPF fournissent un cadre permettant à leur personnel et à leurs étudiantes et étudiants de s'occuper d'autres membres de leur ménage ou de leur famille (p. ex. leurs parents).⁴

Les institutions du Domaine des EPF fournissent des informations sur les mesures de soutien de manière active et régulière. Elles organisent des actions de sensibilisation et fournissent des possibilités de conseil. Les conditions de travail et d'études ainsi que les mesures de soutien sont évaluées régulièrement à la lumière des bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres universités et de leur capacité à répondre aux besoins de leurs collaboratrices et collaborateurs ainsi que de leurs étudiantes et étudiants.

Thème-clé n°5:

Recherche & innovation ainsi qu'enseignement inclusifs

Les institutions du Domaine des EPF mettent en œuvre des mesures spécifiques dans tous les domaines où cela est pertinent afin d'encourager l'intégration des aspects liés à la diversité, et notamment du genre, dans les projets et programmes de recherche. Elles proposent des opportunités de formation à la communauté étudiante ainsi qu'aux chercheuses et chercheurs, leur permettant d'acquérir les compétences requises pour développer des méthodologies de recherche et des innovations basées sur des principes d'égalité et de diversité dans l'intérêt d'une société inclusive. Ce faisant, les institutions du Domaine des EPF encouragent le débat critique, l'échange d'expériences et la recherche translationnelle.

Leur engagement se traduit aussi par l'organisation de formations destinées aux personnes impliquées dans l'enseignement, l'évaluation de l'enseignement et le développement des curriculums en vue d'accroître la prise de conscience des différences potentielles au niveau des stratégies d'apprentissage et de la perception qu'ont les différents groupes sociaux de leur propre efficacité. Les institutions soutiennent la réalisation de projets pilotes consacrés à des approches didactiques novatrices en se fondant sur la recherche ainsi que sur des exemples de bonnes pratiques.

⁴ Conformément à l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (OPers-EPF).

Au sein du Domaine des EPF, les institutions participent activement à l'échange d'expériences sur ces sujets.

Glossaire

Dans le contexte de la présente Stratégie, la **diversité et l'inclusion** sont utilisées comme des concepts interdépendants se référant à la création d'un environnement professionnel, social et éducatif qui reconnaît et valorise les caractéristiques, les perspectives et les expériences de personnes issues de milieux différents.

Le terme de **diversité** fait référence aux similarités et aux différences socialement significatives entre les individus (telles que le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, l'origine socio-économique, migratoire et ethnique, la nationalité, la diversité linguistique, religieuse et culturelle, la neurodiversité, l'âge, les troubles psychologiques ou le handicap) et à la manière dont elles sont reconnues dans une perspective d'égalité de participation.⁵

L'inclusion fait référence au fait de créer un environnement dans lequel chaque personne se sente respectée, valorisée et habilitée à participer ainsi qu'à s'engager pleinement. Elle va au-delà de la simple reconnaissance de la diversité et vise à cultiver un sentiment d'appartenance. L'inclusion implique d'éliminer les obstacles, les préjugés et la discrimination afin de promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'un accès aux ressources et des processus décisionnels équitables.

L'égalité et l'égalité des chances se réfèrent aux principes de base des droits humains et au mandat constitutionnel conféré aux institutions du Domaine des EPF, notamment en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des personnes en situation de handicap. Toutes les institutions du Domaine des EPF soutiennent résolument l'égalité à tous les niveaux de qualification et dans tous les domaines de la recherche, du soutien à la recherche et de la vie étudiante. L'égalité des chances est un critère essentiel de la qualité et de l'excellence. L'égalité et l'égalité des chances s'accompagnent de la notion d'équité, qui implique de tenir compte des besoins spécifiques et des inégalités existantes pour en déduire des mesures ciblées qui visent à garantir l'égalité des chances.

La notion de **diversité intersectionnelle** désigne un concept de catégorisations sociales interconnectées, telles que la «prétendue race»⁶, les couches et classes sociales ou le genre, etc. pouvant créer des expériences de discrimination ou de préjudice qui se recoupent et sont interdépendantes. Ce concept souligne que les membres de groupes spécifiques ne sont pas identiques et que, même si ces

⁵ Voir définition programme P-7 de swissuniversities, Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021–24).

⁶ La «race» est une construction sociale qui est fermement rejetée par le Conseil des EPF et les institutions du Domaine des EPF. Dans le cadre de la présente stratégie, l'expression «prétendue race» est utilisée pour exprimer le fait que certaines personnes font l'objet de discriminations basées sur la «race», mais que cette notion ainsi que les hypothèses biologiques et racistes sur lesquelles elle repose ne sont pas défendables d'un point de vue scientifique. Pour de plus amples informations sur l'utilisation du terme «race» dans la législation suisse, veuillez consulter le site: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/frb/commandes-et-publications/verwendung-begriff-rasse.html>

personnes peuvent être confrontées à des défis similaires et partager des expériences, elles ne peuvent pas être réduites à une seule catégorie.

Un **stéréotype** est une croyance ou un ensemble de croyances simplifiées et largement répandues au sujet d'un groupe de personnes. Les stéréotypes sont souvent fondés sur des hypothèses, des généralisations ou des notions préconçues plutôt que sur des informations exactes ou nuancées. Ils peuvent concerner des caractéristiques variées, telles qu'un attribut, un comportement, un rôle ou un trait personnel attribué aux membres d'un groupe d'individus. Les stéréotypes peuvent être positifs, négatifs ou neutres et être source de préjugés et de jugements inappropriés. Si certains stéréotypes comportent parfois des éléments de vérité, ils peuvent être néfastes lorsqu'ils sont véhiculés sans tenir compte des différences individuelles et de la diversité au sein d'un groupe.

Les **biais implicites** regroupent des attitudes, des croyances ou des stéréotypes qui affectent notre compréhension d'une situation, nos actions et nos décisions de manière inconsciente ou automatique. Ainsi, il peut être difficile de les identifier et d'y faire face. Les biais implicites peuvent influencer la façon dont nous percevons les autres et interagissons avec eux et dont nous faisons des jugements et des choix, ce qui entraîne souvent discriminations fortuites ou traitements inéquitables. Ces biais implicites peuvent porter sur le genre, l'âge, l'origine ethnique ou socio-économique, ou encore sur de nombreux autres aspects. Ils sont souvent fondés sur des expériences personnelles, sociales et culturelles.

Les groupes sous-représentés sont des groupes composés (historiquement) d'un nombre de personnes relativement faible au sein du Domaine des EPF. Une comparaison avec la population générale peut indiquer si un groupe est sous-représenté ou pas. Toutefois, la sous-représentation est toujours liée à un contexte spécifique. Elle peut varier selon les institutions, les domaines scientifiques, les fonctions, etc. et avoir des causes différentes. Les femmes qui étudient ou enseignent les disciplines MINT et les personnes qui représentent la première génération de leur famille à étudier à l'université peuvent p. ex. être considérées comme des groupes sous-représentés au sein du Domaine des EPF. Chaque institution du Domaine des EPF peut décider de ce que la sous-représentation signifie dans son contexte spécifique et de la manière dont elle en tient compte dans sa propre stratégie/dans son propre plan d'action.

MINT est un acronyme désignant les disciplines suivantes: mathématiques, informatique, sciences naturelles et technologies. Dans le cadre de la présente stratégie, on peut y ajouter les sciences de la communication (avec l'informatique) ainsi que l'ingénierie, qui figure dans l'équivalent anglais de cet acronyme (*STEM: science, technology, engineering and mathematics*).

Mentions légales

Editeur: Conseil des EPF, Haldeliweg 15, 8092 Zurich/
Hirschengraben 3, 3011 Berne, Suisse

Direction du projet et participation: groupe de travail des institutions du Domaine des EPF chargé de la Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025–2028 avec la participation du service Sciences du Conseil des EPF

Traduction et relecture: service de traduction du Conseil des EPF

Mise en page et relecture: service Communication du Conseil des EPF

La Stratégie pour la diversité, l'égalité et l'inclusion 2025–2028 est publiée en anglais, en allemand, en français et en italien. La version anglaise fait foi.

La stratégie est disponible au format électronique à l'adresse:
www.cepf.ch/strategie-diversite-2025-2028.

© Conseil des EPF, décembre 2024

Conseil des EPF

Conseil des écoles
polytechniques fédérales

Zurich:

Händeliweg 15
8092 Zurich
Suisse

Berne:

Hirschengraben 3
3011 Berne
Suisse

www.cepf.ch