

Département fédéral de L'économie,  
de la formation et de la recherche

3000 Berne

Envoi par courriel à : bfi-botschaft@sbfi.admin.ch

Lucerne, le 21 septembre 2023

**Hochschule Luzern**

Werftstrasse 4  
Postfach  
6002 Luzern  
T +41 41 228 42 42  
hslu.ch

Direktion

**Blanka Šiška**

Leiterin Fachstelle Diversity  
Präsidentin Expert:innengruppe  
Chancengleichheit Kammer  
Fachhochschulen, swissuniversities

blanka.siska@hslu.ch

**Prise de position du Groupe d'expertes égalité des chances de la  
Chambre des hautes écoles spécialisées de swissuniversities sur le  
Message concernant l'encouragement de la formation, de la  
recherche et de l'innovation pendant les années 2025 à 2028  
(Message FRI 25-28) du 2 juin 2023.**

Monsieur le Conseiller Fédéral,

Mesdames et Messieurs,

Nous profitons de l'occasion qui nous a été offerte pour exprimer notre position sur le Message FRI 25-28 du 2 juin 2023, relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation pour les années 2025-2028. Le Groupe d'expertes égalité des chances de la Chambre des hautes écoles spécialisées (HES) de swissuniversities regroupe les personnes déléguées à l'égalité dans les HES de Suisse, dont font partie la BFH, la FHGR, la FHNW, la FH-OST, la HES-SO, la HSLU, la SUPSI, la ZHAW, la ZHDK, et la FH Kalaidos.

Dans notre réponse, nous nous concentrons principalement sur les questions liées à l'égalité et à la diversité dans HES, mais aussi plus généralement dans tous les domaines du Message FRI. Nous collaborons depuis de longues années avec des associations, sociétés ou autres structures qui sont actives dans le domaine de l'égalité et de la diversité et nous souhaitons exprimer notre soutien aux prises de positions de IDEAS (association des responsables de l'égalité des chances des universités et des EPF), de la Société suisse des Études genre et de FemWiss.

Pour commencer, nous tenons à exprimer notre préoccupation concernant **l'augmentation budgétaire de 2 % prévue pour la période 2025-2028**. Cette augmentation ne sera pas suffisante pour compenser l'inflation, entraînant ainsi une diminution des financements réels pour l'ensemble du secteur de l'éducation et de la formation.

La Confédération soutient depuis plus de 20 ans l'égalité, et plus récemment la diversité, au sein des hautes écoles. Ceci a notamment permis **d'ancrer institutionnellement des structures** dédiées à ces questions que sont les Bureaux, Services et *Fachstellen* pour l'égalité et la diversité et de financer un grand nombre de programmes et de projets. Toutefois, il est temps de passer à une mise en œuvre concrète de l'équité au sein des hautes écoles. Cela nécessite

des **politiques de « gender and diversity mainstreaming »** avec des mesures fortes pour garantir la conformité avec l'art. 8 de la Constitution, qui interdit toute discrimination « du fait notamment de l'origine, de la race, du sexe, de l'âge, de la langue, de la situation sociale, du mode de vie, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique ». Les institutions d'enseignement supérieur doivent intégrer l'égalité et la diversité de **manière transversale dans toutes leurs missions et plus particulièrement dans l'enseignement et la recherche**. Cela demande des moyens financiers et une réelle volonté politique pour laquelle le Conseil fédéral pourrait s'engager dans le cadre de la Conférence suisse des hautes écoles (CSHE).

D'autres pays ont adopté des mécanismes liant les financements à l'intégration de l'égalité, et parfois aussi de la diversité. Par exemple, la [Commission Européenne](#) exige la mise en place de « Plans d'actions pour l'égalité entre les sexes » dans le cadre d'Horizon Europe. En Suisse, des **mesures plus contraignantes en matière d'égalité et de diversité** pourraient être appliquées aux hautes écoles en liant les financements de programmes et de projets par le FNS ou Innosuisse à la prise en compte de ces dimensions dans les problématiques de recherche ainsi que dans la composition des équipes. Un autre levier important est le **dispositif d'accréditation** qui ne comporte aujourd'hui qu'une simple recommandation (point 2.5) qui peut être interprétée très différemment selon la sensibilité des institutions à ces questions.

**L'équité** est l'un des thèmes transversaux du Message FRI 25-28, aux côtés de **la numérisation, du développement durable et de la collaboration nationale et internationale**. Nous regrettons cependant la place prépondérante occupée par la digitalisation, qui n'est que rarement envisagée dans ses interconnexions avec l'équité ou le développement durable, alors même que le Message FRI qui constate que : « les thèmes transversaux ne sont pas toujours faciles à distinguer clairement les uns des autres. Leurs interdépendances et leurs recoupements font qu'ils ne peuvent pas être considérés isolément ». Nous remarquons également que la numérisation est citée transversalement dans tout le Message FRI, alors qu'une diminution d'attention est portée à l'équité, en particulier à partir du point 2.6.

Nous saluons **le soutien aux carrières féminines ainsi qu'à d'autres groupes jusqu'ici sous-représentés**, en particulier après l'obtention du doctorat. Toutefois, la vision des carrières présentée dans le Message FRI reflète avant tout les trajectoires professionnelles de type HEU avec des passages rapides de l'obtention du doctorat au professorat (pour moins de 10% des titulaires d'un doctorat) en transitant par une période postdoctorale plus ou moins longue. Il est important de tenir compte, dans la promotion des carrières, de la diversité des parcours de formation et professionnels ainsi que des exigences différentes en fonction des types de hautes écoles. Dans les HES, le défi est de faire revenir les femmes (et les hommes) vers le professorat après des expériences professionnelles à l'extérieur des HES, en raison de l'attractivité moindre de cette voie par rapport aux opportunités sur le marché du travail. Dans les HEP, les étapes des parcours professionnels sont également différentes. **Nous recommandons donc d'adapter les objectifs et les programmes de soutien aux carrières féminines en fonction du type d'institution.**

Enfin, pour promouvoir l'égalité et la diversité, il est essentiel de soutenir de **la recherche de qualité dans ces domaines**. Le Message FRI se focalise sur la question de l'équité mais il oublie au passage que plus d'équité ne sera possible qu'avec le déploiement d'outils qui ne pourront être efficaces que s'ils reposent sur des recherches de qualité. Les Gender Studies ont bénéficié de soutien par le passé, mais nous notons actuellement une stagnation au niveau du nombre de chaires professorales. Quant aux Diversity Studies, Critical Race Studies, Migration Studies, Disability Studies, nombre de références proviennent de recherches

menées à l'étranger (notamment aux États-Unis, en France et en Angleterre) qui ne reflètent pas le contexte helvétique où elles ne sont que très faiblement représentées. **Nous recommandons donc un renforcement des infrastructures de recherche dans ces domaines.**

Cette prise de position compte avec le soutien du Groupe de travail Gender/égalité des chances de la Chambre des hautes écoles pédagogiques et du [Think Tank Gender & Diversity](#), qui regroupe, au sein du [Forum des hautes écoles suisses](#), les projets du [programme P-7 de swissuniversities « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles »](#) pour la période 2021-2024.

Nous vous remercions de l'attention que vous portez à ces questions cruciales pour l'avenir de l'enseignement supérieur en Suisse et vous présentons nos salutations distinguées.

**Blanka Šiška,**

Présidente du Groupe d'expertes égalité des chances de la Chambre des HES



Avec le soutien de :

**Susanne Burren,**

Présidente du Groupe de travail Gender/égalité des chances de la Chambre des HEP



**Sabine Kradolfer,**

Co-Présidente du Think Tank Gender & Diversity

