

Faire avancer le respect, l'égalité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion

Plan d'action 2025-2028



Table des matières

À propos du plan d'action	3
Thème prioritaire I Ancrer la diversité, l'égalité et l'inclusion dans l'institution	5
Thème prioritaire II Culture organisationnelle inclusive, communication, environnement sûr et bonnes pratiques de leadership	7
Thème prioritaire III Égalité des chances dans le développement de carrière	13
Section 1 – Pour la population étudiante	13
Section 2 – Pour les collaboratrices et collaborateurs	16
Thème prioritaire IV Conditions pour une bonne intégration des domaines de vie	19
Thème prioritaire V Recherche, innovation et enseignement inclusifs	21
Glossaire	23

À propos du plan d'action

Le respect, l'égalité, l'accessibilité, la diversité et l'inclusion sont au cœur de la quête d'excellence de l'EPFL et de sa mission au service de la société et de l'économie, en Suisse et au-delà.

Au cours de la dernière décennie, l'EPFL a accompli des progrès significatifs dans l'évolution culturelle de l'institution vers l'égalité de genre et la diversité, notamment en augmentant la part de femmes parmi le corps professoral et les postes de direction. Les principes de respect, de diversité, d'égalité et d'inclusion (DEI) sont désormais intégrés dans le tissu institutionnel et la vie communautaire. Des initiatives clés ont été mises en place pour prévenir le harcèlement et promouvoir le respect, et le programme « EPFL Sans Barrières » a été fondé sur des approches participatives visant à renforcer l'inclusivité. Les efforts pour diversifier le corps étudiant ont été intensifiés, entraînant un changement lent mais constant. Par ailleurs, l'EPFL continue de renforcer son image d'employeur de qualité, en favorisant un environnement propice à l'équilibre vie professionnelle/vie privée, à la protection de la santé mentale et au soutien aux parents et proches aidant-es.

Cependant, des progrès supplémentaires sont nécessaires.

Le présent plan d'action soutient la mise en œuvre du Plan de développement de l'EPFL 2025-2028¹, en renforçant l'engagement envers l'excellence par la diversité et en plaçant les personnes et les valeurs humanistes au cœur de l'institution, avec pour objectif de construire un environnement toujours plus sain, stimulant et inclusif, où chaque membre de la communauté se sent valorisé, écouté et encouragé à contribuer pleinement (Plan de développement EPFL 2025-2028, p.8).

Le présent plan d'action s'appuie sur les réalisations existantes, telles que présentées dans le [Gender Monitoring](#) et les [rapports d'avancement](#), ainsi que sur des documents de référence comme la [Stratégie DEI du domaine des EPF 2025-2028](#), la convention d'objectifs entre l'EPFL et le domaine des EPF, le [Compliance Guide](#) de l'EPFL et son chapitre « Égalité, Diversité, Respect ». Les résultats et recommandations issus d'études, d'enquêtes et d'audits récents² menés à l'EPFL ont également été essentiels à l'élaboration des différentes mesures.

Les principaux objectifs de ce plan d'action sont de :

- Établir et enraciner la stratégie et la responsabilité en matière de DEI à travers l'EPFL
- Impliquer activement la communauté EPFL dans le développement d'une culture inclusive
- Renforcer l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion au sein du corps étudiant, dans le recrutement et les perspectives de carrière
- Se distinguer comme une institution qui favorise un bon équilibre des domaines de vie
- Soutenir l'excellence dans l'enseignement, la recherche et l'innovation grâce à une sensibilisation aux enjeux DEI.

¹ Document interne. Une synthèse est disponible ici : <https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2021/12/LEX-1.1.11.pdf>

² Status of Women Faculty@EPFL Report (2020); Enquête Harcèlement, violences et discrimination (2021); Enquête Santé mentale et bien-être (2023); Enquête de satisfaction [Employé-es] (2023); EPFL Sans Barrières. Rapport final sur l'auto-évaluation (2023); Audits of EPFL Schools and Doctoral Programs (2023). EPFL Accreditation Audit (2022).



I. Ancrer la diversité, l'égalité et l'inclusion dans l'institution

La stratégie DEI du domaine des EPF met l'accent sur l'intégration durable des politiques DEI dans les institutions, ainsi que sur l'engagement de la direction pour garantir leur mise en œuvre et leur efficacité. À l'EPFL, l'intégration du Bureau de l'égalité des chances à la Vice-présidence pour le développement humain (VPH), au sein du domaine Bien-être et Inclusion (WINC), ainsi que le principe de responsabilité collective, constituent les piliers de cette approche.

Les actions à mettre en œuvre dans cet axe visent à garantir que :

- Les principes DEI soient une responsabilité partagée au sein de la VPH
- L'EPFL et ses entités s'engagent dans un apprentissage entre pairs efficace et continu, avec une responsabilisation sur les questions DEI.

■ Intégrer les aspects DEI dans tous les domaines de la VPH

Un objectif clé pour le développement de l'EPFL en 2025-2028 est de renforcer une culture de responsabilité collective, afin de favoriser un environnement respectueux pour toutes et tous. Pour y parvenir, les initiatives, projets et politiques développées par les domaines de la VPH intégreront systématiquement les aspects DEI. Le résultat attendu est une intégration fluide des principes DEI dans les politiques et projets de la VPH, avec un impact sur l'ensemble de l'EPFL et sur son attractivité en tant qu'employeur responsable.

■ Favoriser l'apprentissage par les pair-es, interne et interinstitutionnel, sur les questions DEI

L'avancement de l'égalité des chances, de la diversité et de l'inclusion bénéficie grandement de l'apprentissage par les pair-es, tant au sein de l'institution qu'entre institutions. Ces dernières années, les facultés et collèges de l'EPFL ont nommé des comités ou des représentant-es pour la diversité et ont développé diverses initiatives. En 2023, un comité DEI à l'échelle de l'EPFL a été mis en place pour soutenir l'apprentissage par les pair-es et l'engagement en faveur de l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les facultés et collèges. Ce cadre d'échange et d'apprentissage doit être renforcé. Pour soutenir cet effort et inclure une perspective internationale, l'EPFL, avec les institutions du domaine des EPF, explorera le potentiel de la [charte Athena Swan](#) comme cadre de référence pour l'apprentissage par les pair-es et l'avancement des principes DEI. Les résultats attendus sont une sensibilisation accrue et un engagement renforcé des entités de l'EPFL dans l'avancement des principes DEI, des processus d'apprentissage efficaces, et un cadre pour soutenir la diversité, l'égalité et l'inclusion en 2029-2032.

■ Assurer la responsabilisation sur les actions et les progrès

La responsabilisation sur les actions et les progrès en matière de DEI est au cœur du processus de qualité et d'accréditation de l'EPFL, et constitue une condition préalable à l'amélioration continue. À cette fin, un rapport biennal sur la mise en œuvre du présent plan d'action sera publié en ligne. De plus, le rapport biennal du Gender Monitoring de l'EPFL sera élargi pour inclure des indicateurs relatifs à d'autres aspects du DEI, en plus du genre. Ces indicateurs seront développés en collaboration avec les parties prenantes institutionnelles. Les résultats attendus sont une meilleure visibilité des actions et des réalisations, la conformité aux normes d'accréditation et une confiance renforcée de la communauté dans l'engagement de l'institution envers l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.



II. Culture organisationnelle et communication inclusives, environnement sûr et bonnes pratiques de leadership

Un objectif clé du développement de l'EPFL pour 2025-2028 est de renforcer une culture de responsabilité collective à l'échelle de toute la communauté, afin de garantir et maintenir un environnement de travail et d'étude respectueux pour chacune et chacun. Comme le souligne le Plan de développement de l'EPFL, cet engagement partagé est essentiel pour faire de l'EPFL un lieu toujours plus inclusif, sain et inspirant, où le bien-être de chaque individu est une priorité collective.

Les actions ci-dessous visent à contribuer à cet objectif en :

- Engageant activement la communauté EPFL dans le développement d'une culture inclusive
- Améliorant l'accès et la visibilité des ressources DEI et des systèmes de soutien pour tous les membres et campus de l'EPFL
- Soutenant l'engagement et la responsabilisation de la hiérarchie.

Culture organisationnelle et communication inclusives

■ Mettre en œuvre un processus participatif pour développer les valeurs de l'EPFL

Les valeurs ne sont pas uniquement symboliques. Elles sont intégrées dans les décisions, les processus et les comportements du quotidien, et sont fondamentales pour développer un sentiment

d'appartenance. Elles guident et influencent ce que nous faisons et comment nous le faisons. Dans le cadre du développement de sa culture organisationnelle et de l'initiative «Rethink EPFL», l'EPFL élaborera sa propre charte de valeurs. En cohérence avec les efforts vers une plus grande inclusion, l'accent sera mis sur l'appropriation des valeurs de l'EPFL à travers un processus communautaire. Une enquête permettra ensuite d'identifier les éléments clés, du point de vue des valeurs EPFL, qui guideront l'évolution des priorités humaines et sociétales de l'institution.

Résultats attendus: un sentiment accru de communauté et de but commun, une clarté sur les comportements attendus dans un environnement complexe, et un développement stratégique éclairé qui valorise le meilleur de l'EPFL et fait progresser l'ensemble de la communauté.

■ Créer un catalogue de ressources et outils DEI accessibles à la communauté EPFL

Un catalogue en ligne des ressources DEI sera développé pour améliorer la visibilité et l'accessibilité des ressources disponibles à la communauté EPFL. Ce catalogue sera structuré selon différentes catégories de diversité, telles qu'identifiées dans le chapitre «Égalité, Diversité, Respect» du Compliance Guide de l'EPFL, et s'inspirera d'un outil similaire à l'ETHZ. Il inclura des rubriques telles que: égalité de genre, visibilité LGBTIQ, antiracisme, internationalité, culture et religion, inclusion et accessibilité, origine socio-économique, âge et générations.

Résultat attendu: un sentiment d'appartenance renforcé grâce à une meilleure accessibilité et visibilité des ressources, de la sensibilisation et de l'engagement en matière de DEI.

■ Soutenir les initiatives communautaires ascendantes et l'engagement sur les thématiques DEI

Les initiatives communautaires ascendantes sont un moyen efficace de soutenir l'inclusion et le sentiment d'appartenance des personnes issues de minorités. Des initiatives telles que le réseau des doctorant-es-parents, Women in IC ou le Safe Space LGBTIQ permettent d'exprimer des besoins et de développer des bonnes pratiques institutionnelles. L'équipe VPH-WINC soutiendra et collaborera avec les associations et parties prenantes sur le campus pour appuyer ces initiatives ascendantes liées aux thématiques DEI et à la construction d'une communauté inclusive. En plus des thématiques telles que l'égalité de genre, la parentalité, le handicap et les droits LGBTIQ, l'objectif est d'aborder les questions liées aux étudiant-es et chercheur-es de première génération, aux origines culturelles, à l'âge, etc. Ces initiatives favoriseront l'égalité des chances et contribueront à prévenir les discriminations.

■ Organiser des événements publics pour favoriser l'engagement autour des principes DEI

Les événements publics permettent à l'ensemble de la communauté EPFL de s'engager activement pour les thématiques DEI, et de s'intéresser aux fondements historiques et académiques des politiques, défis et solutions associés. Ces événements contribuent également à une culture du dialogue constructif sur les sujets DEI. Généralement liés à des dates internationales, ils seront organisés en collaboration avec les parties prenantes de la communauté EPFL, ainsi qu'avec d'autres entités (Université de Lausanne, communes, Canton de Vaud, etc.).

■ Évaluer la mise en œuvre des principes de communication inclusive

La communication influence la perception des rôles et compétences genrés, l'auto-efficacité et le sentiment d'appartenance. En 2021, l'EPFL a adopté des principes visant à promouvoir une

communication inclusive, avec une stratégie de mise en œuvre fondée sur la participation volontaire. Cinq ans après son adoption, la communication inclusive devrait être largement implémentée dans les communications et être systématiquement vérifiée dans les textes clés tels que les annonces de postes, les sites web et les (nouveaux) documents officiels.



Environnements sûrs et respectueux et bonnes pratiques de leadership

■ Évaluer le soutien psychosocial et la gestion des plaintes à l'EPFL, et mettre en œuvre les recommandations d'amélioration

L'EPFL a réalisé des progrès significatifs dans la lutte contre le harcèlement et la prévention des risques psychosociaux, notamment grâce à un dispositif de prévention et de soutien, ainsi qu'à un processus de gestion des plaintes. Les initiatives de prévention incluent les campagnes Respect, des formations adaptées à différents publics, et le hub numérique Trust Point. L'EPFL procédera à une évaluation de ce système de soutien et de gestion des plaintes.

Résultats attendus: des recommandations pour renforcer les structures de prévention et de soutien, clarifier le processus de plainte, et mettre en place des mécanismes de retour d'information et d'amélioration continue.

■ Intégrer les aspects DEI dans la stratégie EPFL pour la santé et le bien-être

Des études³ menées à l'EPFL ces dernières années ont montré que les membres issu-es de groupes minoritaires ou sous-représentés sont davantage exposés aux risques psychosociaux et aux problèmes de santé mentale. En conséquence, la stratégie de promotion de la santé physique et mentale, ainsi que de prévention des risques psychosociaux, visera à répondre aux besoins de publics diversifiés de manière intersectionnelle.

Résultats attendus: un sentiment accru d'inclusion et d'appartenance, une réduction des risques psychosociaux pour les groupes sous-représentés, un meilleur accès au soutien et une amélioration du bien-être dans l'ensemble de la communauté.

■ Proposer des formations en leadership et en gestion d'équipe sensible à la diversité

Le bien-être, la productivité et l'inclusion des membres du personnel sont liés à la culture des unités et aux compétences de leadership des responsables. Les thématiques DEI seront intégrées dans les programmes de développement du leadership à l'EPFL, abordant des sujets tels que la sensibilisation aux biais implicites, la protection de la personnalité, le leadership inclusif, la résolution de conflits et la diversité dans les équipes.

L'offre sera fondée sur une analyse des besoins et tiendra compte des expériences à l'EPFL et dans des institutions de référence. Elle fera également partie de la stratégie de l'EPFL pour prévenir et traiter les risques psychosociaux.

Résultat attendu: une culture de leadership renforcée, favorisant activement l'inclusion et améliorant à la fois le bien-être des employé-es et la performance des équipes à l'EPFL.

■ Évaluer la mise en œuvre et améliorer les lignes directrices pour des événements accessibles et inclusifs

Les événements organisés à l'EPFL reflètent les valeurs de l'institution et façonnent sa perception publique. Le [Guide des événements durables](#) de l'EPFL contient une section sur l'égalité et la diversité. Bien que des mesures pilotes aient été mises en œuvre ces dernières années pour rendre les grands événements scientifiques et publics plus inclusifs et accessibles (notamment pour les parents, les personnes en situation de handicap et les jeunes chercheur-es issu-es de pays à faibles revenus), il n'existe actuellement aucun aperçu de la mise en œuvre des recommandations en matière d'égalité et de diversité.

L'EPFL évaluera donc l'application des recommandations existantes et identifiera les besoins d'amélioration pour soutenir plus systématiquement l'égalité, la diversité, l'accessibilité et l'inclusion.

Résultat attendu: garantir que les événements EPFL répondent à des normes élevées en matière de DEI et contribuent à la réputation de l'EPFL en tant qu'institution d'excellence dans la recherche et l'enseignement supérieur.

■ Améliorer la visibilité et l'accès aux services de soutien dans les campus associés

Les besoins en matière de services de soutien pour les membres de l'EPFL travaillant dans l'un des quatre campus associés sont globalement similaires à ceux de la communauté du campus principal de Lausanne. Toutefois, les conditions d'accès et de bénéfice de ces mesures de soutien et autres ressources diffèrent.

Garantir l'accessibilité et l'inclusion est essentiel pour que l'EPFL offre des opportunités équitables, favorise le bien-être et réponde à ses responsabilités sociétales.

Des actions seront développées pour améliorer la visibilité et l'accès aux services liés à la santé, au bien-être et aux questions DEI dans les campus associés. Ces actions incluent le développement ciblé de services (par exemple, des offres de garde d'enfants), la facilitation du remboursement des frais de transport vers les services de bien-être situés sur le campus de Lausanne, une communication adaptée et une offre locale de formations et de mesures de prévention.

Résultats attendus: une équité renforcée dans l'accès aux services et un sentiment accru de communauté entre tous les campus.

EPFL Sans Barrières: accessible et inclusive

■ Élaborer un plan d'action détaillé et un programme institutionnel

Garantir l'accessibilité et l'inclusion est essentiel pour que l'EPFL offre des opportunités équitables, favorise le bien-être et réponde à ses responsabilités sociétales. Pour aller au-delà d'une approche réactive et mettre en place des solutions durables et tournées vers l'avenir, l'EPFL fera de l'élaboration d'un plan d'action détaillé et d'un programme institutionnel pour 2025–2028 une priorité.

Ce plan, impliquant des parties prenantes à travers toute l'institution, s'appuiera sur la Phase 1 du projet «EPFL Sans Barrières» (ESB) (2023/24), qui a analysé l'état des lieux et formulé des recommandations avec des mesures prioritaires dans sept domaines thématiques. Les résultats de la Phase 1 ont révélé que l'approche de l'EPFL en matière d'accessibilité est souvent réactive, ce qui, bien que souvent efficace à court terme, entraîne des coûts non soutenables et une prise en charge insuffisante à long terme. Il existe également un manque général de sensibilisation et d'information sur les besoins en matière d'accessibilité.

Un chef de projet dédié a été nommé en septembre 2024 pour coordonner et superviser l'élaboration du plan d'action et du programme institutionnel. Le développement de la sensibilisation et de l'expertise interne, ainsi que l'implication des personnes directement concernées ou impactées par l'absence d'actions, seront des éléments clés.

Résultats attendus: un accès facilité à l'information sur l'accessibilité et l'inclusion à l'EPFL, la promotion de l'égalité des chances et de l'autonomie, une meilleure inclusion sociale et professionnelle, une attractivité accrue en tant qu'employeur et établissement d'enseignement, et des progrès clairs vers la satisfaction des besoins sociétaux et le respect des exigences légales en constante évolution.

³ Par exemple: Enquête sur la santé mentale et le bien-être, 2022; Enquête Harcèlement, violences et discrimination, 2021.



III. Égalité des chances dans le développement de carrière

Comme le souligne le Plan de développement de l'EPFL 2025-2028, une éducation équitable et inclusive favorise la justice, la diversité, l'innovation et le progrès social. Promouvoir l'égalité des chances dans l'éducation et le développement de carrière est au cœur de la mission de l'EPFL, qui vise à contribuer à une société plus informée, inclusive et résiliente, en Suisse et au-delà.

L'égalité des chances dans les études et les perspectives de carrière, ainsi que l'inclusivité en matière de genre, de handicap, de diversité sociale et culturelle pour les étudiant-es, le personnel et les chercheur-es, sont des objectifs clés auxquels les actions ci-dessous contribueront.

Pour la population étudiante

Les actions visant à promouvoir l'égalité des chances et la diversité parmi les étudiantes et étudiants poursuivent les objectifs suivants :

- Atteindre une proportion globale de plus de 33 % de femmes au niveau Bachelor à l'EPFL
- Augmenter la part d'étudiantes et étudiants issus de la première génération académique
- Mieux comprendre l'expérience estudiantine et les facteurs de réussite, et suivre l'impact des mesures favorisant l'égalité des chances.

■ Comprendre l'expérience des étudiant-es et les obstacles à l'égalité des chances

Après le premier semestre, les étudiantes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins d'être orientées vers le programme MAN (mise à niveau). Les enquêtes⁴ révèlent également des différences de bien-être et de santé mentale selon le genre et l'appartenance à des groupes minoritaires ou sous-représentés. Une étude longitudinale, lancée en

2024, vise à approfondir la compréhension de ce phénomène et à identifier les facteurs et mesures d'atténuation.

Résultats attendus : une compréhension approfondie des obstacles à l'égalité des chances dans l'expérience et la réussite des étudiantes et étudiants, en tenant compte de catégories telles que le genre, l'origine sociale et les parcours migratoires. Des études d'intervention fourniront des données sur l'impact des mesures mises en place.

■ Renforcer les actions de promotion des STEM et les activités de sensibilisation

« Former la prochaine génération de talents STEM » est l'un des axes de la stratégie d'impact de l'EPFL. Les initiatives phares incluent l'élargissement des activités de promotion des STEM en Suisse romande, le développement de programmes de mentorat visant à assurer la réussite d'un corps estudiantin diversifié, y compris des étudiant-es de première génération, ainsi que la participation active aux réseaux régionaux et nationaux de sensibilisation aux STEM.

Actuellement, en Suisse romande, le niveau d'éducation des parents influence fortement la probabilité que leurs enfants choisissent une maturité physique et mathématiques renforcées, bien au-dessus de la moyenne nationale. De plus, les filles ayant de bons résultats en mathématiques au niveau secondaire I dans le canton de Vaud sont moins susceptibles de choisir l'option renforcée au gymnase que les garçons ayant des résultats comparables ou moyens⁵. Les étudiantes de première génération qui poursuivent les mathématiques renforcées au gymnase et manifestent un intérêt pour les domaines enseignés à l'EPFL sont moins nombreuses à intégrer l'EPFL que les filles issues de familles ayant une formation académique⁶.

⁵ GREGORIO Francesca, et al. (2024) Genre et mathématiques à l'école : Etat des lieux dans le canton de Vaud et impact du système scolaire sur les parcours des élèves. Revue de mathématiques pour l'école, No 241, juin 2024, pp. 27-41. <https://orfee.hepl.ch/bitstream/handle/20.500.12162/7616/RMe-241-Gregorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

⁶ EPFL Data Stories (2024). Challenges and opportunities of social diversity: Who will be our students of tomorrow? <https://www.epfl.ch/about/data/challenges-and-opportunities-of-social-diversity-who-will-be-our-students-of-tomorrow/>

⁴ Par exemple : Enquête sur la santé mentale et le bien-être, 2022.

Une stratégie de communication sera développée pour s'assurer que les actions déployées dans le cadre de la stratégie d'impact de l'EPFL atteignent les minorités et les communautés historiquement sous-représentées, renforçant ainsi la visibilité et la connexion avec la communauté diverse de l'EPFL.

Résultats attendus : une diversité accrue du corps étudiant de l'EPFL, une probabilité plus élevée pour les filles et les jeunes dont les parents n'ont pas fait d'études universitaires de choisir l'option maths renforcées au gymnase, ainsi que d'intégrer l'EPFL.

■ Favoriser une pédagogie pour la maîtrise des apprentissages

Enseigner pour acquérir des expériences de maîtrise repose sur l'idée que l'ensemble du corps étudiant peut apprendre efficacement avec un enseignement adapté et suffisamment de temps. Cette approche renforce l'auto-efficacité, un facteur clé dans l'expérience et les résultats des étudiantes et étudiants. La capacité du corps enseignant à favoriser cette compétence est donc essentielle pour promouvoir l'égalité des chances.

Sous la direction de Simone Deparis, un «Cookbook of Good Teaching Practices» a été élaboré par un groupe d'enseignant-es de première année et distribué à leurs collègues. La diffusion, la mise en œuvre et l'impact de ces pratiques seront évalués.

Résultats attendus : une amélioration des performances des étudiantes et étudiants ainsi que de l'équité, un développement pédagogique fondé sur les données et une amélioration continue du côté du corps enseignant.

■ Lancer une campagne de communication sur le sentiment d'appartenance

Les stéréotypes et biais implicites envers les femmes et les groupes sous-représentés dans les STEM sont encore largement présents dans la société suisse, et influencent les jeunes, leurs parents et leurs enseignant-es. Pour contrer ces obstacles,

l'EPFL lancera une campagne de communication et de sensibilisation mettant en valeur la diversité de sa communauté.

Résultats attendus : une sensibilisation accrue à la diversité dans les STEM, un environnement favorable pour l'ensemble du corps étudiant et les membres du personnel, ainsi qu'une attraction et une rétention renforcées d'étudiantes et étudiants d'origines diversifiées.

Les stéréotypes et biais implicites envers les femmes et les groupes sous-représentés dans les STEM sont encore largement présents dans la société suisse, et influencent les jeunes, leurs parents et leurs enseignant-es.

■ Développer le suivi de carrière des Alumni & Alumnae de l'EPFL, y compris postdocs

Le suivi de carrière fournit des informations précieuses sur les facteurs qui influencent les parcours professionnels, et sur leur corrélation avec le genre et d'autres aspects de la diversité. La connaissance de ces facteurs permet d'améliorer le conseil et les mesures de développement de carrière. Le suivi de carrière permet également de mettre en lumière des modèles de réussite diversifiés.

Résultats attendus : amélioration du conseil en carrière et équité renforcée dans les perspectives professionnelles.



Pour les collaboratrices et collaborateurs

Les actions visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion parmi le corps professoral, le personnel scientifique, administratif et technique poursuivent les objectifs suivants :

- Augmenter les offres de postes professoraux faites à des femmes dans la mesure du possible, en maintenant les normes d'excellence les plus élevées, dans le but d'atteindre 45 % de nouvelles recrues féminines
- Atteindre 29 % de femmes dans les postes de direction (y compris les professeures) d'ici 2028
- Renforcer les principes DEI dans les opportunités et perspectives de développement de carrière pour le personnel scientifique et les membres du corps administratif et technique
- Accroître la diversité dans le recrutement des apprenti-es dans tous les domaines professionnels.

■ Réviser les processus et les lignes directrices en matière de recrutement et de promotion pour le personnel académique et non académique

La politique de l'EPFL en matière d'égalité des chances dans le recrutement professoral, adoptée en 2017, a largement contribué au succès du recrutement professoral ces dernières années. Une révision de cette politique, visant une approche plus intersectionnelle, garantira son efficacité continue.

L'intégration des principes DEI pour assurer l'égalité des chances et renforcer la diversité est

importante dans tous les processus de recrutement, y compris pour les programmes doctoraux, les postes postdoctoraux, le personnel administratif et technique, ainsi que les apprenti-es. À cette fin, les lignes directrices pour les processus de recrutement de ces catégories de personnel seront revues et adaptées. Elles seront accompagnées de mesures de formation, notamment de sensibilisation aux biais implicites. Les processus de promotion seront également révisés.

Résultats attendus : une diversité accrue parmi les candidat-es recruté-es, une meilleure rétention d'un personnel diversifié et une égalité des chances dans les promotions et l'évolution de carrière.

■ Revoir et adapter les programmes d'accueil et d'intégration pour un personnel diversifié

Des processus structurés d'accueil et d'intégration permettent à chacune et chacun de se sentir inclus-e et de travailler dans des conditions favorables à la performance et à l'épanouissement qui tiennent compte des besoins spécifiques. Un programme d'accueil et d'intégration complet devrait inclure un accompagnement structuré pour les démarches administratives, aborder les aspects culturels ainsi que les mesures de soutien et les ressources disponibles sur le campus. Un système de retour d'expérience devrait être mis en place pour améliorer continuellement l'intégration et l'inclusion.

Sous la direction de la VPH, les processus d'accueil et d'intégration seront revus et adaptés.

Résultats attendus : un engagement, une efficacité et un sentiment d'appartenance renforcés chez les nouveaux membres de l'EPFL, et une amélioration continue de l'intégration.

■ Analyser le statut du personnel scientifique à l'EPFL

Le statut de collaboratrice ou collaborateur scientifique à l'EPFL recouvre une variété de fonctions et se caractérise par une hétérogénéité des profils

de poste, des rôles et des conditions d'emploi. Ce manque de clarté ou de transparence peut générer des insécurités susceptibles d'affecter négativement l'égalité des chances et le bien-être, notamment parmi les groupes sous-représentés.

Une analyse des fonctions, rôles et conditions d'emploi des collaboratrices et collaborateurs scientifiques permettra d'identifier des profils clairement définis. Pour chaque profil, des opportunités de développement de carrière seront recensées.

Résultats attendus : une meilleure clarté des attentes, une visibilité accrue des perspectives de carrière, un engagement renforcé et plus d'égalité des chances dans l'évolution professionnelle.

■ Réitérer l'analyse sur le statut des femmes professeures à l'EPFL

L'étude menée en 2020 sur le [«Statut des femmes professeures à l'EPFL»](#) a fourni une analyse quantitative et qualitative des conditions de travail et de l'expérience du corps professoral, en fonction du genre, du statut et d'autres aspects liés à la diversité. Les résultats et recommandations ont contribué à façonner le [Plan d'action Égalité et Diversité 2021-2024](#) de l'EPFL, ainsi que les actions du présent document.

L'EPFL actualisera cette analyse en y intégrant des thématiques telles que la répartition des responsabilités d'enseignement et administratives, ainsi que l'adéquation des besoins en assistantat du corps professoral, afin de fournir des données actualisées sur l'expérience du corps professoral et des recommandations pour les années à venir.

Résultats attendus : des preuves concrètes de l'impact de l'étude précédente et des mesures opérationnelles pour améliorer les conditions de travail des professeures et professeurs à l'EPFL.

■ Réaliser une étude sur le statut des femmes CAT à l'EPFL

Le corps administratif et technique (CAT) regroupe une grande diversité de profils, de rôles et de fonctions. Bien que la part de femmes dans les postes de direction à l'EPFL ait progressé ces dernières années, les écarts de genre entre les différentes catégories du personnel administratif et technique restent importants.

Peu d'informations existent sur les autres aspects de la diversité au sein de ces catégories, ni sur leur lien avec le salaire, les conditions de travail, la satisfaction professionnelle, le bien-être et le développement de carrière.

Résultats attendus : une compréhension plus claire des structures de diversité au sein du CAT et des recommandations concrètes pour renforcer l'égalité des chances et l'inclusion dans les années à venir.

■ Évaluer les programmes de mentorat, de formation et de coaching, et y intégrer les aspects DEI

Les programmes de mentorat, de formation et de coaching sont des outils efficaces pour favoriser le développement personnel et professionnel, et pour soutenir l'avancement des groupes sous-représentés dans certains domaines et postes de direction.

Un état des lieux et une évaluation des offres de mentorat seront réalisés afin d'améliorer continuellement les programmes existants et de développer de nouvelles offres répondant aux besoins actuels et émergents de la communauté EPFL.

Résultats attendus : des opportunités de mentorat plus accessibles et efficaces, une participation accrue des groupes sous-représentés, et des progrès mesurables en matière de rétention, d'évolution de carrière et d'accès aux postes de direction.



IV. Conditions pour une bonne intégration des domaines de vie

L'attractivité de l'EPFL et sa capacité à accueillir une population estudiantine et un personnel diversifiés reposent sur des conditions de travail et d'étude qui prennent en compte les responsabilités familiales et sociales, tout en préservant la santé et le bien-être. Ces éléments sont des responsabilités fondamentales et jouent un rôle essentiel pour garantir la qualité de vie au travail et durant les études, maintenir une communauté soudée et innovante, et permettre à chacune et chacun de viser l'excellence, individuellement et collectivement.

Les actions décrites ci-dessous visent à :

- Améliorer le soutien et l'information pour les personnes ayant des responsabilités de care et leurs responsables hiérarchiques
- Offrir des opportunités de réseautage et des canaux de retour adaptés
- Renforcer les dispositifs de flexibilité et améliorer les conditions pour garantir l'égalité des chances aux aidant-es.

■ Améliorer les conditions d'emploi et d'étude pour les personnes ayant des responsabilités de care

Les responsabilités parentales et autres responsabilités de proche aidant-e représentent encore un risque de discrimination, directe ou indirecte. Conformément aux réglementations en vigueur, des efforts doivent être entrepris pour améliorer continuellement les conditions d'emploi et d'étude, afin de réduire ces risques et d'investir dans l'excellence de manière efficiente.

Les thématiques à aborder incluent : les offres de garde d'enfants dans les campus associés ; la mise en place d'horaires de réunion adaptés aux familles ; l'utilisation du congé paternité et des allègements d'enseignement ; les conditions de remboursement

des frais de déplacement professionnel avec un jeune enfant ; et l'amélioration des conditions d'accès aux dispositifs de flexibilité du travail.

■ Accroître la visibilité et améliorer l'information sur les conditions de travail et d'étude pour les parents et proches aidant-es et leurs responsables

L'EPFL ne dispose actuellement ni d'une page internet centralisée ni d'une stratégie d'information dédiée aux parents et proches aidant-es. Pour une communauté hautement mobile et internationale, cela est particulièrement problématique, car cela augmente le risque d'accès inégal aux ressources et diminue l'attractivité de l'EPFL.

Afin que les membres du corps estudiantin et du personnel EPFL, en tant qu'aidant-es ou responsables, soient informé-es des mesures de soutien et des conditions cadres, un portail internet et une stratégie d'information unifiée seront développés. L'objectif est que chaque partie prenante dispose des informations nécessaires au bon moment et se sente soutenue dans son rôle.

Cela permettra aux membres de l'EPFL de concilier leurs responsabilités de care avec leurs ambitions professionnelles, renforcera leur satisfaction et leur performance, et contribuera à l'objectif d'excellence. Cela favorisera également la confiance et le sentiment d'appartenance à la communauté EPFL.

■ Mettre en place des opportunités de réseautage et des canaux de retour efficaces pour les parents et les personnes ayant des responsabilités de care

Les opportunités de réseautage et les canaux de retour sont essentiels pour identifier les besoins non satisfaits ou émergents et trouver des solutions pertinentes. Des déjeuners mensuels « café-contact » pour les parents et un réseau de parents pour les doctorant-es et postdocs sont déjà en place. De plus, les offres de soutien aux parents sont évaluées via des canaux de retour dédiés.

Dans le cadre de la stratégie d'information mentionnée ci-dessus, les canaux de retour pour les aidant-es seront évalués et améliorés. Cette mesure devrait renforcer le sentiment d'appartenance des aidant-es au sein de la communauté EPFL.

■ Renforcer les dispositifs de flexibilité du travail

Des dispositifs de flexibilité bien conçus renforcent l'attractivité de l'EPFL en tant qu'employeur, favorisent la productivité et le bien-être, et réduisent les

coûts grâce à une diminution des congés maladie et une meilleure rétention du personnel. La VPH accompagnera et évaluera la mise en œuvre de dispositifs de flexibilité du travail encore relativement nouveaux à l'EPFL. Parmi ceux-ci: le partage de poste (job sharing), y compris dans les fonctions de direction, et la réduction temporaire du taux d'activité, en particulier pour les parentes et proches aidant-es.

Résultats attendus: une meilleure sensibilisation et expérience des dispositifs de flexibilité, une satisfaction accrue et une productivité renforcée.

V. Recherche, innovation et enseignement inclusifs

Un volet important du Plan de développement 2025-2028 de l'EPFL est consacré à la capacité des membres de l'EPFL, à toutes les étapes de leur parcours universitaire - des projets estudiantins aux initiatives dirigées par des professeur-es - à mener des initiatives qui répondent aux besoins de la société et de former des ingénieur-es et professionnel-le-s doté-es des compétences, de la responsabilité et de l'éthique nécessaires pour construire un avenir durable et inclusif. La prise en compte du genre et de la diversité dans les domaines scientifiques, technologiques et de l'innovation constitue donc une composante essentielle de cette démarche.

Les actions décrites ci-dessous visent à garantir que les étudiant-es et les chercheur-es aient l'opportunité de discuter de ces thématiques et d'examiner la pertinence du genre et d'autres catégories de diversité dans leur domaine d'étude et de recherche.

■ Promouvoir une approche « Genre dans la recherche et l'innovation »

En s'inspirant des travaux de [Londa Schiebinger](#) sur les innovations sensibles au genre, l'EPFL offrira régulièrement aux doctorant-es et chercheur-es des opportunités de développer une approche intégrant le genre dans la recherche et l'innovation, lorsque cela est pertinent. Cette approche vise à renforcer la production de connaissances, l'excellence, la durabilité et l'impact sociétal. Schiebinger a démontré que l'absence de prise en compte du genre (et, dans une approche intersectionnelle, d'autres marqueurs sociaux) conduit à des technologies plus dangereuses, plus coûteuses et potentiellement discriminatoires. Que ce soit dans l'intelligence artificielle, les essais médicaux ou l'expérimentation animale, une approche sensible au genre améliore la conception globale des technologies, leur adéquation aux besoins sociaux et leur pertinence commerciale.

■ Intégrer les compétences en durabilité sociale dans les programmes d'études

Le Plan de développement 2025-2028 de l'EPFL souligne la nécessité d'intégrer des valeurs éthiques telles que la durabilité, une approche scientifique ouverte, de bonnes pratiques de leadership et le respect dans l'enseignement des sciences fondamentales et des technologies (p.19). Ces dernières années, l'EPFL a introduit des cours sur la durabilité dans tous ses cursus de Bachelor et de Master. Cependant, les aspects liés à la diversité, l'égalité, l'inclusion et à la durabilité sociale ne sont pas encore abordés de manière systématique dans les programmes d'étude. En s'appuyant sur l'expérience acquise avec les cours de durabilité, un plan sera élaboré pour intégrer de manière systématique la durabilité sociale et la sensibilisation aux thématiques DEI dans les programmes de Bachelor et de Master.

■ Poursuivre le « Assistive Technologies Challenge » de la plateforme MAKE

Le [Assistive Technologies Challenge \(ATC\)](#) offre aux étudiantes et étudiants l'opportunité de concevoir et développer des solutions technologiques utiles, en collaboration avec des personnes en situation de handicap. Ce défi a été initié par une association estudiantine avec le soutien du BioRob Lab, dans le but de permettre aux étudiant-es d'acquérir une expérience concrète avec des utilisateurs finaux réels et de comprendre comment leurs compétences peuvent avoir un impact positif sur la société. Pour garantir la pérennité du défi ATC, sa coordination sera institutionnalisée via le domaine VPH-WINC, en collaboration avec la plateforme MAKE.

■ Offrir un coaching sur les thématiques DEI pour la plateforme MAKE

Les étudiantes et étudiants engagés dans des projets MAKE peuvent déjà faire appel à divers coachs spécialisés. Toutefois, aucun accompagnement spécifique n'est encore proposé sur les questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Le domaine-e VPH-WINC mettra en place des opportunités de coaching sur les thématiques DEI à destination des projets de la plateforme MAKE.



Glossaire

DIVERSITÉ désigne les similitudes et différences socialement pertinentes entre les individus (telles que le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, l'origine socio-économique, les parcours migratoires et les origines ethniques, la nationalité, la diversité linguistique, religieuse et culturelle, la neurodiversité, l'âge, les troubles psychologiques ou le handicap), ainsi que leur prise en compte et leur reconnaissance dans une logique de participation équitable⁷.

ÉGALITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES font référence aux principes des droits humains et au mandat constitutionnel confié aux institutions du domaine des EPF en matière de non-discrimination, d'égalité de genre et d'égalité des chances pour les personnes en situation de handicap. Le chapitre «Égalité, Diversité, Respect» du Compliance Guide de l'EPFL offre une vue d'ensemble détaillée des textes juridiques pertinents. Toutes les institutions du domaine des EPF défendent activement 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 fondamental de qualité et d'excellence. Elle est accompagnée du principe d'équité, qui consiste à prendre en compte les besoins spécifiques et les inégalités existantes pour mettre en œuvre des mesures ciblées garantissant une réelle égalité des chances.

INCLUSION signifie créer un environnement dans lequel des individus diversifiés se sentent respectés, valorisés et habilités à participer pleinement et à contribuer. L'inclusion va au-delà de la simple reconnaissance de la diversité : elle vise à favoriser

un sentiment d'appartenance. Elle implique la suppression active des obstacles, des biais et des discriminations afin de garantir à chacune et chacun un accès équitable aux opportunités, aux ressources et aux processus décisionnels.

DIVERSITÉ INTERSECTIONNELLE désigne un concept de catégorisations sociales interconnectées, telles que la «prétendue race»⁸, 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 personnes peuvent être confrontées à des défis similaires et partager des expériences, elles ne peuvent pas être réduites à une seule catégorie.

GROUPES SOUS-REPRÉSENTÉS désigne des groupes dont la part est (historiquement) relativement faible au sein du domaine des EPF. Une comparaison avec la population générale peut fournir une indication sur la sous-représentation d'un groupe. Toutefois, la sous-représentation est toujours spécifique au contexte : elle peut varier selon les institutions, les disciplines scientifiques, les fonctions, etc., et avoir des causes diverses. Par exemple, les femmes dans les domaines STEM ou les universitaires de première génération peuvent être considérés comme des groupes sous-représentés dans le domaine des EPF. Les institutions du domaine des EPF peuvent définir ce que signifie la sous-représentation dans leur propre contexte et comment elle s'articule avec leurs stratégies et plans d'action.

⁷ Basé sur la définition donnée par swissuniversities P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024) : <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite/p-7-diversite-inclusion-et-egalite-des-chances>

⁸ «Race» est une catégorie socialement construite, qui est fermement rejetée par le Conseil des écoles polytechniques fédérales (ETH Board) et les institutions du Domaine des EPF. Dans le cadre de cette stratégie, le terme «prétendue race» est utilisé pour souligner, d'une part, que des personnes subissent des discriminations fondées sur la «race» et, d'autre part, que cette catégorie, avec ses présupposés biologiques et racistes, est scientifiquement intenable. Pour plus d'informations sur l'utilisation du terme «race» dans le droit suisse, voir : <https://www.frb.admin.ch/fr/glossaire>

IMPRESSUM

Contenu : EPFL Bureau de l'égalité des chances • **Illustrations :** Capucine Matti •

Mise en page : EPFL Mediacom