

Égalité &
diversité

Avec vous pour penser et agir !

Place aux actes!	3
Une instance au service de l'égalité et de la diversité	6
Sept ans de réflexion et d'action	8
Ce que nous voulons apprendre à changer	12
Ce qui a été réalisé – panorama	24
Égalité, diversité – des chiffres!	30
Fil rouge – et musique d'avenir!	34
Les coups de cœur de l'ipé	38
Le bureau de l'ipé – trajectoires	42
Prenez contact!	46



**Instance pour
la promotion
de l'égalité**

hep/

Place aux actes!

....

Depuis 2001, la HEP Vaud a montré son attachement aux questions d'égalité des chances et de diversité. En vingt ans, nombre d'accomplissements ont été enregistrés dans les plans de formation et l'organisation de l'institution. En 2014, dans le sillage du Programme fédéral Égalité des chances, se crée un lieu d'écoute, de soutien et de ressources : l'Instance pour la promotion de l'égalité.

C'est le moment où la HEP Vaud grave dans le marbre un principe, ferment de toute société démocratique, qui assure que *chacune et chacun dispose des mêmes possibilités de réalisation et de développement, indépendamment de son origine sociale ou ethnique, de ses caractéristiques*



Instance pour
la promotion
de l'égalité

physiques, de son sexe, de sa fortune, de ses croyances ou de son appartenance à

une catégorie culturelle donnée.*

*Directive
00_16, art.1
du Comité
de direction
de la
HEP Vaud

Néanmoins, l'attention accordée à cette question et les efforts entrepris se heurtent encore et toujours à l'épreuve du réel: au quotidien, les phénomènes liés aux discriminations, aux stéréotypes et aux inégalités ont encore la peau dure dans nos sociétés. Le monde de l'éducation, dont on souhaiterait pourtant qu'il soit exemplaire, ne fait hélas pas exception. Pour s'en convaincre, il suffit d'observer la sous-représentation des femmes aux postes d'encadrement, alors qu'elles sont très largement majoritaires dans les voies qui forment à l'enseignement primaire, ou de relever le taux extrêmement faible de personnes en situation de handicap dans les métiers de l'enseignement.

Afin de renverser définitivement cet état de fait, place aux actes! Avec ce nouveau Plan d'action, la HEP Vaud franchit avec détermination une nouvelle étape.

Désormais solidement ancrée dans la stratégie institutionnelle, la promotion de l'égalité des chances peut s'appuyer sur une vision transversale et inclusive destinée à se déployer concrètement tous azimuts: dans la promotion de la relève et le déroulement des carrières, dans le choix des études et des professions, dans la formation comme dans la recherche.

Je suis fier de cette nouvelle impulsion. Elle garantit la capacité de notre institution tertiaire à donner toute sa place à l'égalité des chances, à la fois principe et valeur, qui sont à leur tour transportés par les enseignantes et les enseignants que nous formons, au sein de leurs classes, auprès des élèves d'aujourd'hui, citoyennes et citoyens de demain.

Thierry Dias
Recteur

Une instance au service de l'égalité et de la diversité

....

6 **L'**égalité des chances représente un enjeu institutionnel transversal, qui concerne chacune et chacun individuellement et collectivement. L'ipé, appuyée par la commission consultative de l'égalité dont les membres sont issus de diverses unités de l'institution et du corps étudiant, a la mission de promouvoir l'égalité des chances et d'encourager la diversité à tous les niveaux de l'institution. Pour ce faire, elle s'inscrit dans le cadre de la *Loi sur l'encouragement des hautes écoles du 30 septembre 2011*, qui prévoit que chaque haute école doit disposer d'un système qualité qui garantit *la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement de ses tâches* (art. 30, al. 5).

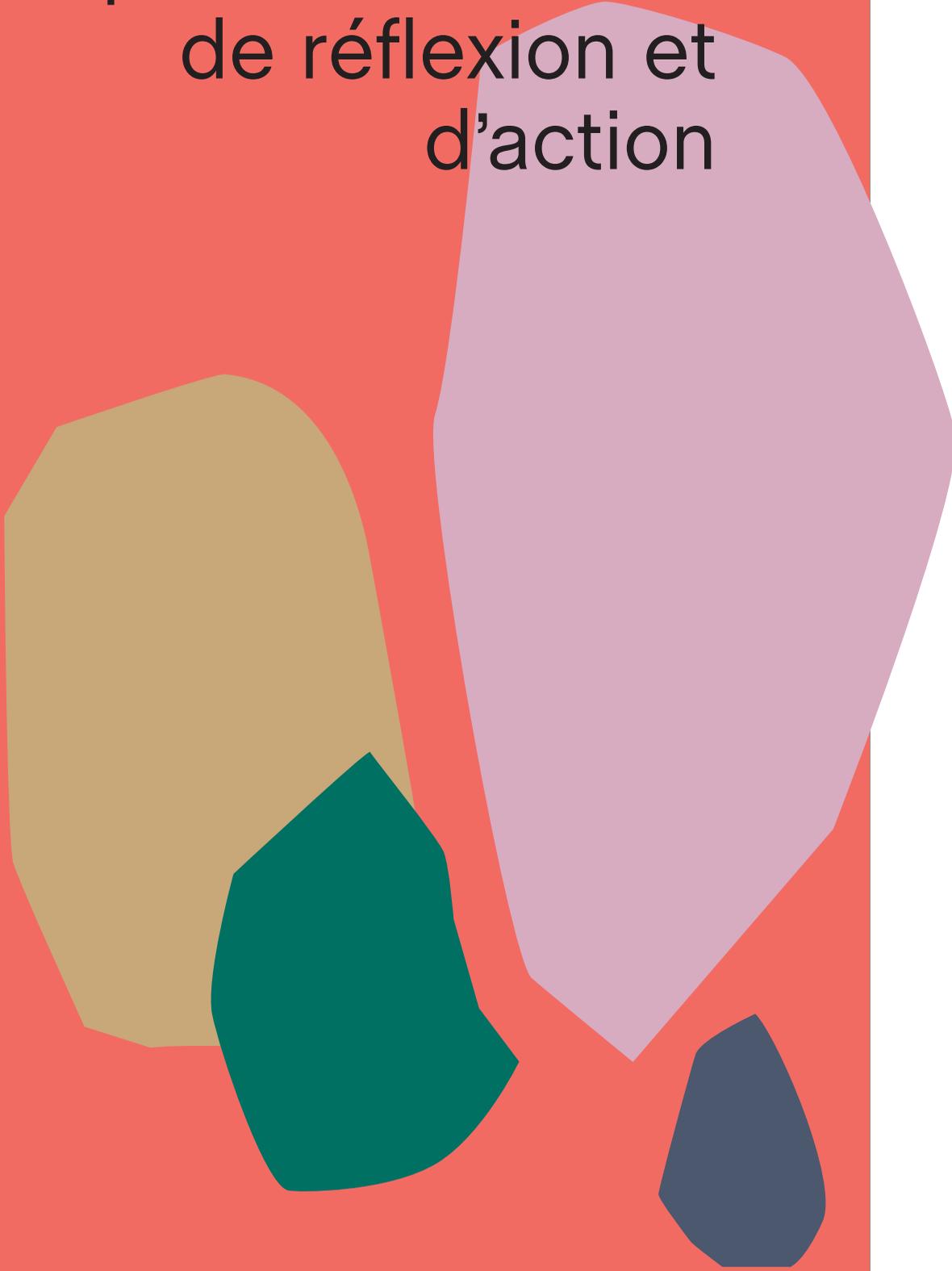
Le projet présenté ici est le résultat d'une coopération entre les quatre hautes écoles pédagogiques de Suisse romande, sous l'égide de swissuniversities. Une étape clé du projet: l'élaboration d'un Plan d'action, un outil au service de l'égalité des chances et de la diversité.

Nous vous invitons à prendre connaissance de cette brochure qui présente des mesures déjà mises en œuvre et d'autres qui seront déployées jusqu'en 2023. Ce fascicule est le signe de notre volonté d'ouvrir des perspectives, afin que des situations éprouvées comme peu ou pas respectueuses de l'égalité des chances et de la diversité deviennent tellement rares qu'elles pourraient disparaître.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture, n'hésitez pas à prendre contact avec l'ipé!

Muriel Guyaz
Déléguée à l'égalité HEP Vaud

Sept ans de réflexion et d'action



Créée en 2014, l'Instance pour la promotion de l'égalité de la HEP Vaud fêtera ses sept premières années de sagesse l'an prochain. L'impulsion de départ avait été donnée par le programme fédéral Égalité des chances (2001). Puis, des bureaux de l'égalité ont été lancés dans les universités et les hautes écoles spécialisées.

À quoi ressemble le paysage de la HEP sous cet angle ? *La situation actuelle est propice à une évolution favorable – mais ce n'est pas pour autant gagné*, relève Muriel Guyaz, Déléguée à l'égalité de la HEP Vaud. *Le moment est historique avec une conjonction d'éléments favorables : nous avons en mémoire les mobilisations de 2019. Tout à coup, cela résonne positivement – à l'interne également.*

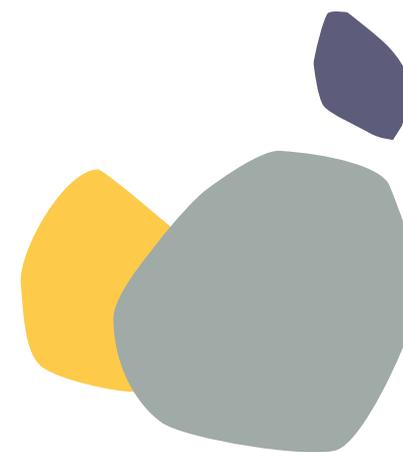
Le courant est passé : l'agenda politique joue désormais en notre faveur et un consensus est même apparu sur des sujets comme l'égalité salariale, observe Monique Henchoz, experte et membre du Bureau de l'égalité à la HEP Vaud. *A-t-on fini de ramer à contre-courant ?*

*Je dirais plutôt
que les vents ne sont
plus contraires,
sourit-elle.*

Quant à savoir jusqu'où ils pourront nous emporter, c'est plus difficile à dire.

D'où l'importance du Plan d'action – dont les nouvelles mesures seront mises en œuvre cet automne. *Ce jalon arrive au bon moment, les gens nous ont entendu·e·s*, se réjouit Muriel, en insistant aussi sur l'importance de toucher des publics plus larges au sein et à l'extérieur de l'institution. *Via les étudiant·e·s, nous nous adressons aux citoyen·ne·s de demain.*

Autre nouveauté, la sortie tant attendue du premier monitoring réalisé entre les quatre HEP romandes qui cheminent conjointement. Il fournit une *photographie de la répartition femmes-hommes dans les institutions durant l'année académique 2017-2018* – il s'agit d'un premier instrument en faveur de l'égalité et de la diversité. Sa mise en place s'est révélée un atout dans le processus d'accréditation institutionnelle.



Ce que nous voulons apprendre à changer

Chacun·e contribue à sa manière à la mise en œuvre des cadres légaux en matière d'égalité des chances, d'égalité entre femmes et hommes, également pour les personnes en situation de handicap. Gardons-nous de banaliser ce qui nous interpelle ou de faire comme si de rien n'était. Au-delà d'un accompagnement de chaque personne qui sollicite l'ipé, il est question de mettre en lumière ces situations, de les anonymiser et les documenter, afin d'en informer la gouvernance pour éviter qu'elles se reproduisent. Pour chacune des 11 situations réelles vécues dans le cadre des activités de la HEP Vaud et que nous vous présentons ici, vous trouverez un petit commentaire ou un souhait. Ces témoignages ont été recueillis par le bureau de l'ipé qui en assure toute la confidentialité.

La responsabilité parentale

Situation n°1

....

L'espace allaitement à disposition a facilité la reprise des études pour une étudiante. L'accès à ce local reste malheureusement compliqué pour les collaboratrices.



Trouvons comment mettre réellement à disposition cet espace pour offrir une accessibilité qui respecte la sphère intime.

Situation n°2

....

Un collaborateur – dont la commune d'habitation ne proposait aucune solution de garde – a obtenu une place dans la crèche partenaire de la HEP Vaud, ce qui lui a permis de reprendre le travail sereinement. Pour l'instant, la population estudiantine ne peut pas en profiter.



Développons des places à disposition des enfants des étudiant·e·s et évaluons les besoins en ce qui concerne le personnel.

Situation
n°3

....

Un collaborateur était un peu en retard aux séances matinales. Il devait déposer ses enfants sur le chemin du travail. D'emblée, on l'excuse, voire on l'admire pour son engagement dans leur éducation. Par contraste, les collaboratrices se voient reprocher le même type de retard.

↳ Évitons le traitement différencié selon l'appartenance de sexe.

Situation
n°4

....

Des séances furent planifiées en fin de journée et des horaires jamais tenus: une collaboratrice doit quitter la séance avant sa clôture. Culpabilisée, elle passe récupérer les enfants dans la structure d'accueil dont les horaires ne sont pas élastiques.

↳ Favorisons des horaires de séances en prenant en compte les impératifs des participant·e·s.

La division sexuée des compétences et des métiers

Situation
n°5

....

Une formatrice de disciplines scientifiques a été malmenée par un étudiant qui juge cette femme incompetente et ne manque aucune occasion de mettre en doute ou de dévaloriser son travail pendant les cours. Quant au groupe d'étudiant·e·s, il se tait.



Osons dénoncer les pratiques ou les discours dévalorisants qui renforcent la division sexuée des savoirs.

Situation
n°6

....

Une collaboratrice évolue dans une équipe majoritairement masculine, dans un domaine encore plutôt réservé aux hommes. Bien qu'elle occupe le statut professionnel le plus valorisé, elle peine cependant à se faire entendre et même à obtenir que ses propositions soient prises en considération.



Luttons contre le sexisme ordinaire, reconnaissons les compétences professionnelles indépendamment de l'appartenance de sexe.

Situation
n°7

....

Dans ce cas précis, la comptabilisation des articles scientifiques publiés par cette personne ne tient pas compte des congés maternité ou de son parcours professionnel atypique.



Sortons d'une logique de classement qui se réduit à compter et pensons en termes qualitatifs!

Réduire les obstacles

Situation
n°8

....

Une étudiante accidentée se retrouve du jour au lendemain en situation de handicap. Elle a perdu une partie de la motricité de sa main droite. Elle doit insister pour se voir autoriser l'usage d'un ordinateur, afin de poursuivre son cursus, examens compris.



Sortons d'une représentation de régime de faveur, qui en pareille situation vise à réduire l'effet du handicap.

Verbatim

Situation
n°9

....

Une étudiante précise à un formateur qu'elle souhaite se destiner plutôt à l'enseignement dans les deux premiers degrés de la scolarité. Il lui répond: *Évidemment, vous avez l'instinct maternel!*



Gardons-nous de perpétuer des stéréotypes!

Situation
n°10

....

D'accord, engageons cette personne et espérons qu'elle ne tombe pas enceinte!



Respectons la loi en matière d'égalité femmes-hommes, la potentielle maternité ne peut constituer un obstacle à un engagement.

Situation
n°11

....

Un formateur a déclaré en séminaire: *Il est normal que vous ne compreniez pas Excel, vous êtes des femmes!*



Mettons un terme aux rapports de domination et aux insultes à la personne!

Ce qui a été réalisé – panorama



Semaines de sensibilisation,
journées d'information, campagnes,
inaugurations, voici un éventail.

2014 Inauguration de
l'Instance pour la
promotion de l'égalité.

Campagne annuelle
de sensibilisation
et publication
d'un guide sur le
langage épïcène. 2015

Ouverture de l'Espace
bébés, destiné aux
parents et aux collabo-
ratrices de retour de
congé maternité, au
deuxième niveau du
bâtiment principal.

2016 Journée cantonale
de formation
continue *Pour une
école égalitaire*.

Organisation du projet
*Sur le chemin de
l'égalité*. Journée des
droits des femmes.
Projection du film
Amours ennemies.

Accueil des premiers
enfants, garderie de
Sébeillon-Ouest.

Journée des droits
des femmes *Sur le
chemin de l'égalité*:
balade, conférences. 2017

Semaine d'action
contre le racisme.
*Nous sommes les
autres*: débat et films.

Projet *Traquons les
stéréotypes!* Concours
photographique et
sélection thématique.

Journée internationale
des personnes
en situation de
handicap. Ateliers de
mise en situation.

2018 Journée des droits
des femmes *Vers l'éga-
lité*: balade, discussion
et projection d'un film.

Semaine d'action
contre le racisme, en
partenariat avec le
Bureau lausannois
des immigrés.

Journée des droits
des femmes, confé-
rences et balade.

• • • • 2019

Semaine d'action
contre le racisme:
conférences, ateliers.

Semaine de forma-
tion bachelor pri-
maire, *L'informatique
a-t-elle un sexe?*

2020 • • • • *L'école sous la loupe
du genre. Soirée
organisée par le
Collectif HEP Vaud,
avec le soutien de
l'ipé: conférences
et performances
d'artistes.
Reportée à 2021.*

Stand de promotion
de la collection
L'école de l'égalité, un
moyen pédagogique
à disposition du
corps enseignant.



Égalité, diversité – des chiffres!



Le premier monitoring des quatre HEP romandes publié en 2019 est un nouvel instrument pour l'égalité et la diversité. Voici quelques chiffres pour la HEP Vaud.

Population estudiantine

Représentation La classe d'âge 20 à 29 ans rend compte d'une importante représentation féminine. En effet, sur 1169 étudiant·e·s, on dénombre 919 femmes, soit plus de 78 % de l'effectif. Dans la classe d'âge 30 à 39 ans la répartition est presque de 3 étudiantes pour 2 étudiants. C'est dans cette classe d'âge que la proportion d'hommes est la plus importante. Même tendance dans la filière pédagogie spécialisée où les femmes constituent 86 % de l'effectif total.

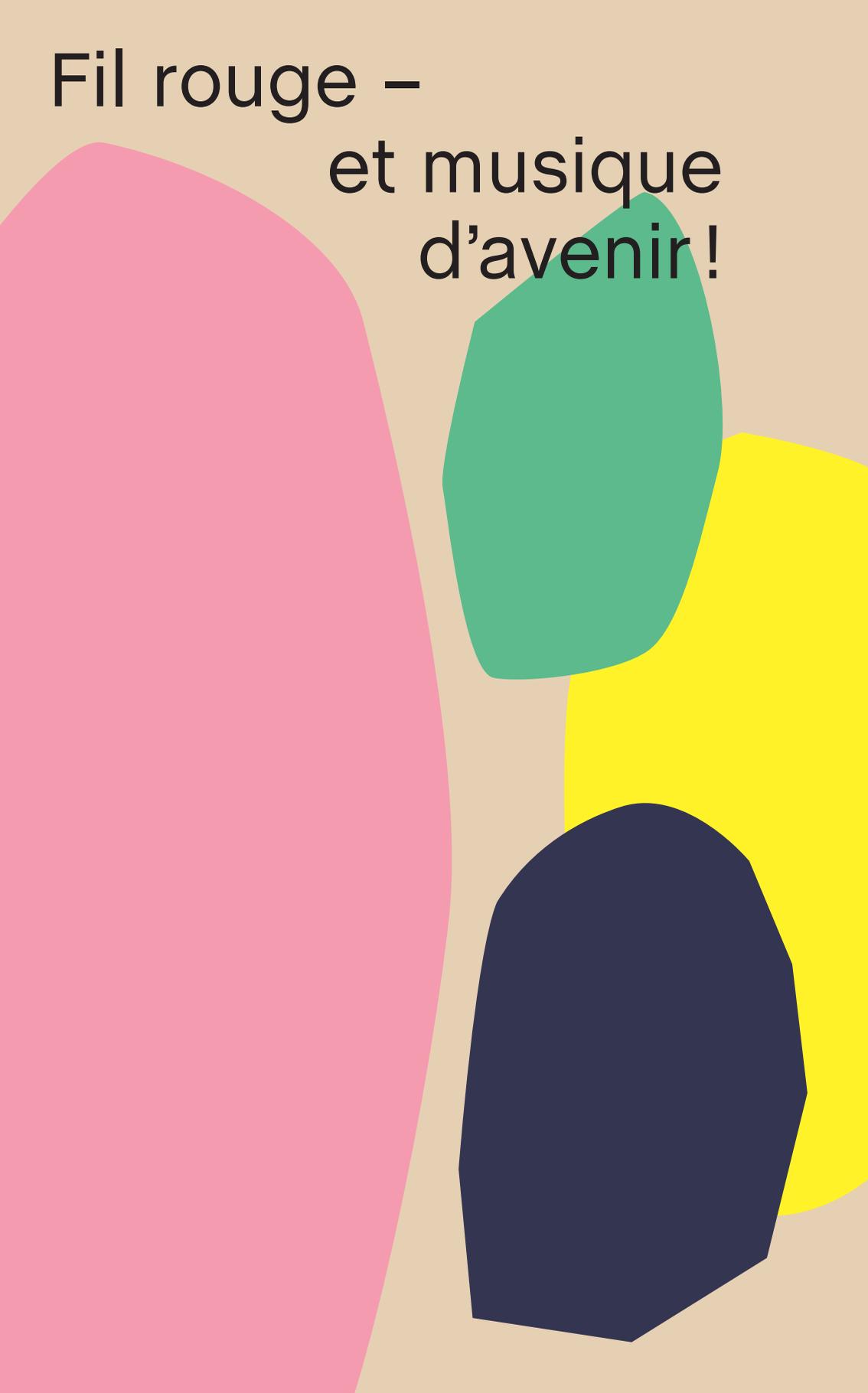
Choix des disciplines En bachelor primaire, les activités créatrices manuelles et l'anglais sont un choix plutôt des étudiantes. En secondaire I, les étudiantes investissent les langues étrangères, la proportion d'étudiantes dans cette filière est de 55 %. Les étudiants s'orientent tendanciellement vers des disciplines comme l'éducation physique, la géographie et les mathématiques. Au secondaire II, les étudiantes optent pour les langues étrangères, alors que les étudiants ne semblent pas avoir de discipline de prédilection. Ces choix confirment en partie la persistance de la division sexuée des savoirs.

Personnel

Représentation Les fonctions d'assistant·e diplômé·e et de chargé·e d'enseignement sont majoritairement occupées par des femmes. Tous secteurs confondus, les femmes sont plus nombreuses et plus jeunes. Elles représentent 60 % de l'ensemble du personnel salarié. Cette forte représentation est surtout visible dans la classe 30 à 39 ans, où les femmes sont fortement représentées à l'échelle du PER (personnel d'enseignement et de recherche) et relativement bien à l'échelle du PAT (administratif et technique).

Temps de travail De nombreuses collaboratrices sont actives à temps partiel. Un peu plus de 6 femmes sur 10 pour le PER, et 7 femmes sur 10 pour le PAT.

Écarts salariaux La rémunération des femmes est souvent inférieure à celle des hommes. Du côté du PER, un écart salarial annuel moyen, sauf en début de carrière, les 20 à 39. Du côté du personnel administratif et technique, un écart salarial annuel moyen favorable aux hommes, qui s'accroît dans les classes d'âge 50 à 60+.



Fil rouge – et musique d'avenir!

Voici quelques mesures extraites du Plan d'action. Certaines viennent d'être mises en œuvre – comme la brochure que vous tenez entre les mains! D'autres le seront dans les années à venir. Cette liste, bien sûr, n'est pas exhaustive. Le Plan d'action est à disposition en ligne: hepl.ch/ipe-plan-action

2020

- > Contrôler régulièrement les salaires à l'aide d'un instrument d'analyse standard de la Confédération.
- > Créer un outil en matière de procédure de sélection, de recrutement, de développement de carrière et de relève garantissant le respect de l'égalité des chances et de la diversité.

2021

- > Élaborer et publier une charte de gestion de l'image respectueuse de différentes appartenances et représentative de la diversité au sein de chaque institution.
- > Assurer, au sein des unités concernées, une collecte de données sur la base d'une grille d'indicateurs.
- > Définir une politique de prévention des pratiques potentiellement discriminatoires, telles que: sexisme, harcèlement, racisme, âgisme ou exclusion de personnes en situation de handicap.

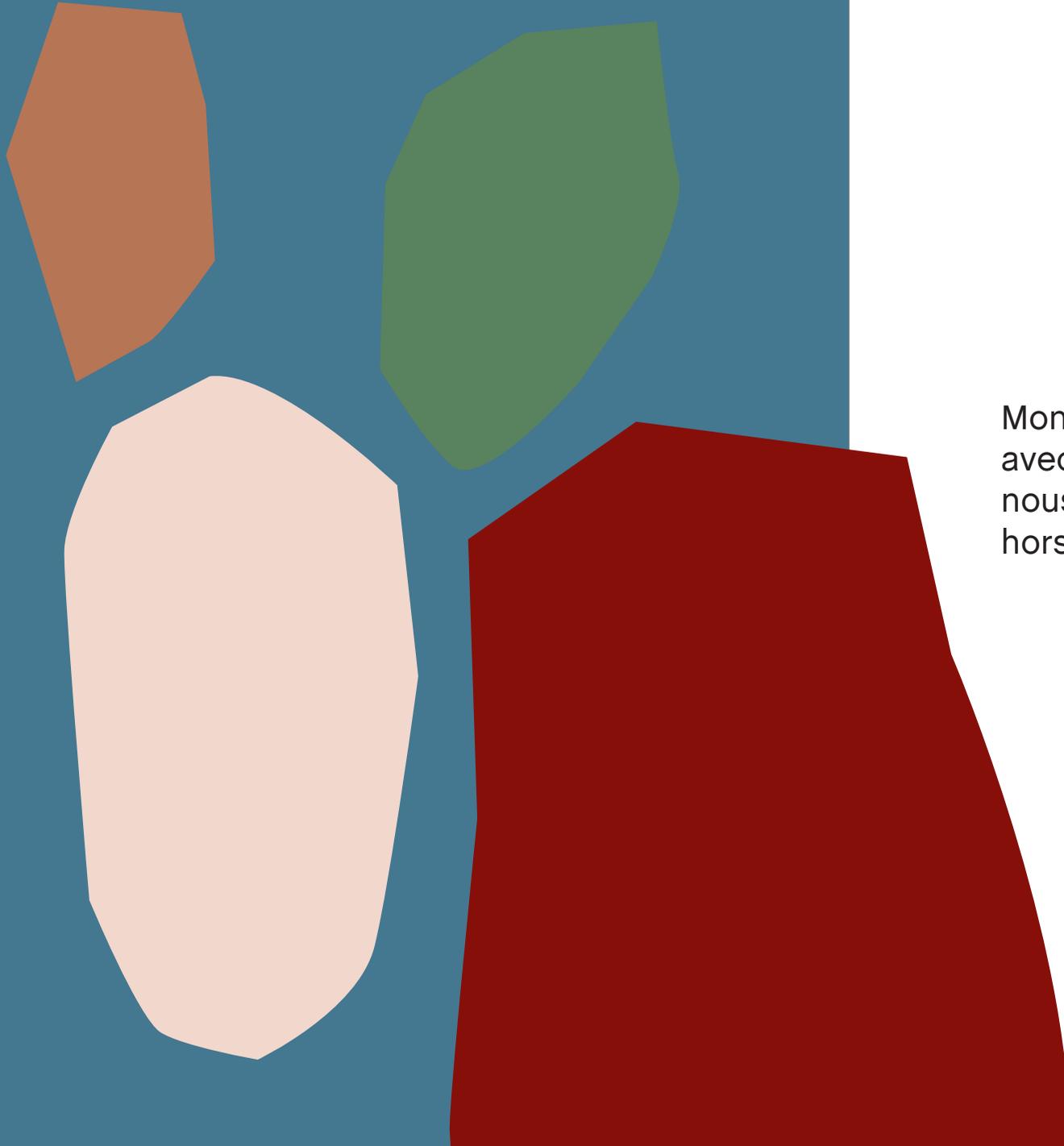
2022

- > Valoriser les travaux de mémoire, de séminaires, de semestres ou des projets pédagogiques qui problématissent la question de l'égalité des chances et de la diversité.
- > Développer un partenariat avec les offices d'orientation professionnelle de chaque canton, pour élaborer des stratégies de sensibilisation à des choix non stéréotypés, en particulier dans les métiers de l'enseignement.
- > Organiser des stages en classe primaire pour faire découvrir le métier d'enseignant aux garçons en fin de scolarité obligatoire et postobligatoire.

2023

- > Inclure dans les cursus de formation de toutes les filières, des contenus d'enseignement centrés sur les enjeux d'une pédagogie égalitaire et respectueuse de la diversité.
- > Intégrer dans l'attribution salariale du personnel des critères tels que: responsabilités familiales, reconnaissance pleine du temps partiel, reconnaissance des acquis de l'expérience.
- > Poursuivre le développement de la procédure de validation des acquis d'expérience pour des personnes en situation de reconversion professionnelle.

Les coups de cœur de l'ipé



Monique Henchoz, de l'ipé, se prête avec plaisir au jeu des préférences et nous invite à de belles découvertes hors des sentiers battus.

Un
film

INSOUMISES Avec Sylvie Testud, méconnaissable en Enriqueta Faber. Film coréalisé par Laura Cazador et Fernando Perez (2019), sur le parcours de cette Suissesse partie à Cuba au début du XIX^e siècle pour y exercer la médecine sous les traits d'un homme.

Un
roman

DIX PETITES ANARCHISTES, Daniel de Roulet, (2018). Saint-Imier, fin du XIX^e siècle. Le passage de Bakounine ouvre une fenêtre sur une autre vie. Dix femmes se lancent dans un rêve fou: bâtir une communauté, dans l'hémisphère Sud, où règnerait l'anarchie à l'état pur. Récit d'un écrivain qu'on aime beaucoup!

Une
bande
dessinée

MISS DAVIS, LA VIE ET LES COMBATS DE ANGELA DAVIS de Sybille Titeux De La Croix et Amazing Améziane (2020), retrace le parcours de cette figure modèle qu'est Angela Davis, laquelle est encore à ce jour très engagée.

Un
essai

L'ÉGALITÉ SANS CONDITIONS Réjane Sénac, Éd. Rue de l'échiquier (2019). Une écriture vive et sans concession. Régine Sénac, politologue, ouvre des perspectives. Comment comprendre la persistance des inégalités en France alors que l'égalité est proclamée centrale au pays des droits de l'H(h)omme? Un essai dérangent, bousculant et original qui remet en cause la conception française de l'égalité, comme un mythe à déconstruire pour tendre vers une égalité sans condition: en deçà du sexe, de l'origine sociale et ethno-raciale, de la religion et de l'orientation sexuelle.

Une
exposition

ANNEMARIE SCHWARZENBACH au centre Paul Klee. Une exposition à ne pas manquer jusqu'au 9 mai 2021, pour découvrir l'histoire suisse et internationale de la première moitié du XX^e siècle au travers du regard d'un personnage hors normes.

Le bureau de l'ipé – trajectoires



Elles aiment travailler en duo et s'investissent sans compter pour que s'ancrent dans le réel les valeurs portées par l'Instance pour la promotion de l'égalité. Elles en sont tout à la fois le cœur et la cheville ouvrière. Voici Muriel Guyaz et Monique Henchoz en quelques mots.

Muriel Guyaz

Déléguée à
l'égalité,
professeure
formatrice



Une quinzaine d'années durant, Muriel Guyaz enseigne dans les écoles primaires. Et puis, c'est le grand saut avec la reprise des études à Genève, où elle obtient un Master en sciences de l'éducation à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation. Et l'arrivée à la HEP Vaud, comme conseillère aux études. Par la suite, elle participe en 2014 à la création de l'Instance pour la promotion de l'égalité, dont elle devient la Déléguée. *Monique Henchoz m'offre un deuxième regard en tant qu'experte et avec un pied dans le terrain. Je nous trouve très complémentaires.*

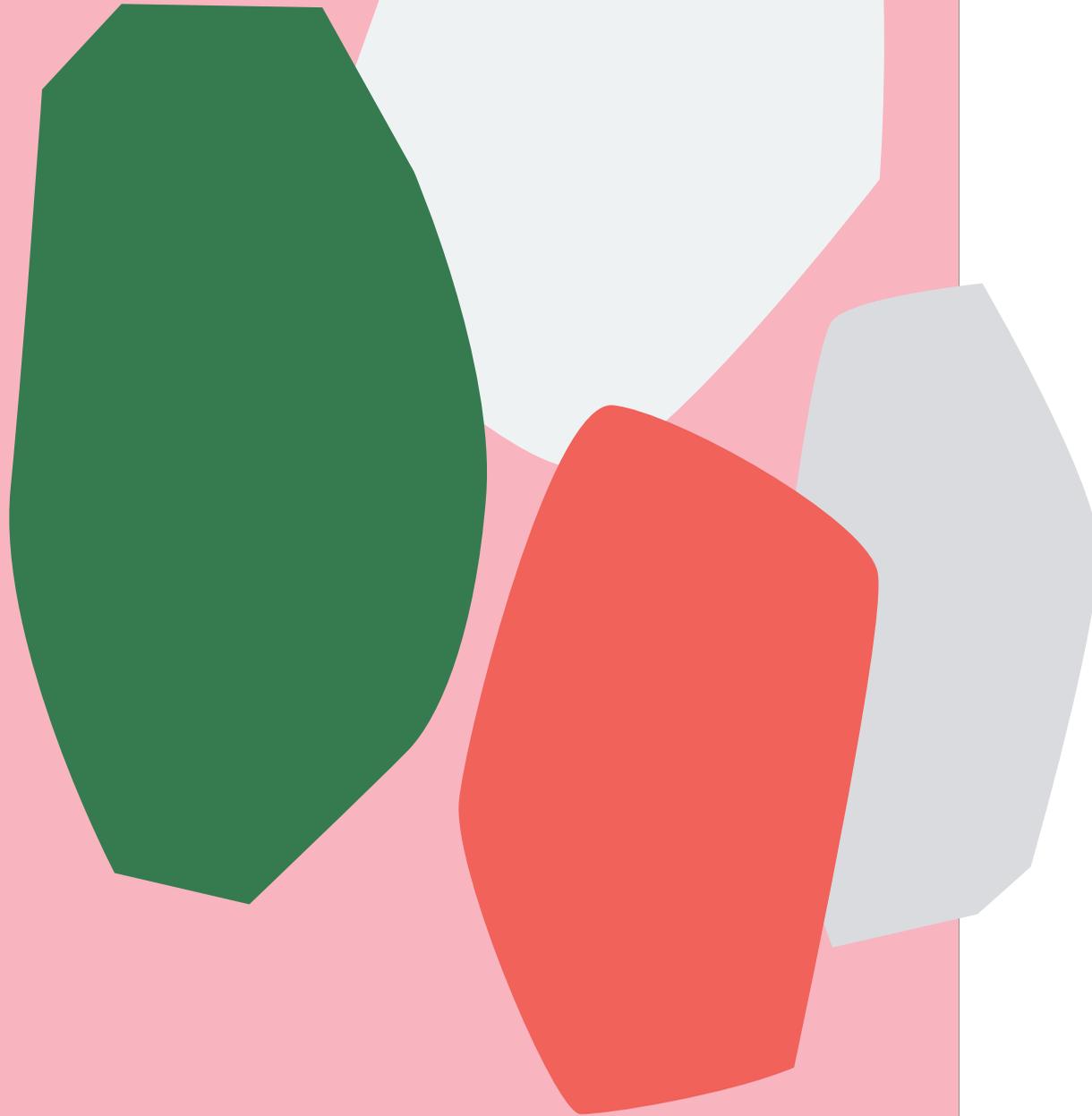
Monique Henchoz

Membre du
bureau de l'ipé,
chargée
d'enseignement



Après une carrière dans l'humanitaire auprès d'une ONG suisse en Amérique latine, on retrouve Monique Henchoz dans la santé et la prévention à l'État de Vaud, puis secrétaire syndicale. *Je me suis reconvertie à l'enseignement il y a 16 ans,* ajoute-t-elle. Enseignante spécialisée, elle est titulaire d'un Master en études genre, d'une licence en sciences sociales et politiques. Elle est également la chargée de mission du projet swissuniversities mené en partenariat par les quatre HEP de l'espace romand, qui se concrétise, en 2021, par la publication d'un Plan d'action égalité des chances et diversité dans les institutions concernées.

Prenez contact!



Collaboratrices et collaborateurs, étudiantes et étudiants, l'ipé est à votre service. Vous y êtes les bienvenu·e·s. La confidentialité est garantie.

**Prenez
contact si**

Vous êtes témoin ou victime d'une situation problématique, potentiellement porteuse de discrimination. L'ipé constitue un lieu d'écoute, d'échange et de recherche de pistes d'action. Nous garantissons la confidentialité.

**Recherche et
documentation**

Vous cherchez des réponses sur des aspects pratiques – par exemple pour une formulation épiciène adéquate à intégrer dans un texte? Nous disposons également de documents de référence en prêt.

Partenariats

Vous identifiez une proposition de thématique sur laquelle nous pourrions travailler ensemble dans le cadre de l'organisation d'un projet auquel l'ipé pourrait prendre part? Écrivez-nous!

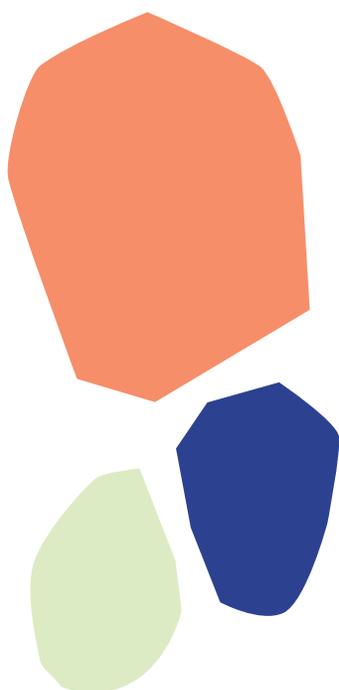
Contact

Nous sommes au 5^e étage du bâtiment principal à l'Avenue de Cour 33, bureau 528. La Déléguée à l'égalité vous y accueille du lundi au jeudi. Pour fixer un entretien, en présence ou à distance, il suffit de nous écrire à l'adresse suivante: egalite@hepl.ch.

Instance pour la
promotion de l'égalité

Muriel Guyaz
Av. de Cour 33
CH-1007 Lausanne
Bureau C33-528

021 316 08 31
egalite@hepl.ch



Impressum

Le rédacteur: François Othenin-Girard

La facilitatrice: Barbara Fournier

Les imprimeurs: PCL Presses Centrales SA

La graphiste: Naomi Cahen

La photographe: Aurore Petitpierre

La relectrice: Sonia Rihs

