



**HEFP**

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE  
EN FORMATION  
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse  
en formation professionnelle*

# R A P P O R T

## D U S E R V I C E C S R

### S U R L A D U R A B I L I T É

#### 2 0 2 0

**Auteur-e-s**

Pour le service CSR : état-major de direction HEFP

Zollikofen, le 15 mars 2022



## TABLE DES MATIÈRES

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>SITUATION INITIALE</b>                                       | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>GESTION DE L'ENVIRONNEMENT</b>                               | <b>3</b>  |
| 2.1      | Indicateurs environnementaux 2020                               | 3         |
| 2.1.1    | Consommation d'électricité                                      | 3         |
| 2.1.2    | Énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude | 4         |
| 2.1.3    | Consommation d'eau  | 5         |
| 2.1.4    | Consommation de papier  | 5         |
| 2.1.5    | Déplacements professionnels                                     | 6         |
| 2.2      | État de la mise en œuvre des mesures 2020                       | 7         |
| 2.3      | Mesures 2021  | 11        |
| <b>3</b> | <b>GENDER ET DIVERSITY MANAGEMENT</b>                           | <b>12</b> |
| 3.1      | Indicateurs du personnel  | 12        |
| 3.2      | Diversité à la HEFP   | 13        |
| 3.2.1    | Rapport de genres   | 13        |
| 3.2.2    | Répartition par tranches d'âge                                  | 14        |
| 3.2.3    | Égalité salariale   | 14        |
| 3.2.4    | Label iPunkt  | 15        |
| 3.3      | Santé   | 16        |
| 3.4      | La promotion de la relève dans la formation professionnelle     | 16        |
| 3.5      | État de la mise en œuvre des mesures 2020                       | 17        |
| 3.6      | Mesures 2021  | 19        |



## 1 SITUATION INITIALE

La responsabilité sociale des entreprises (corporate social responsibility, ci-après : CSR) porte sur les effets des activités des entreprises sur la société et l'environnement. La Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP s'engage en faveur d'un comportement responsable dans le domaine social et écologique et a, dans ce but, créé le service CSR en 2017.

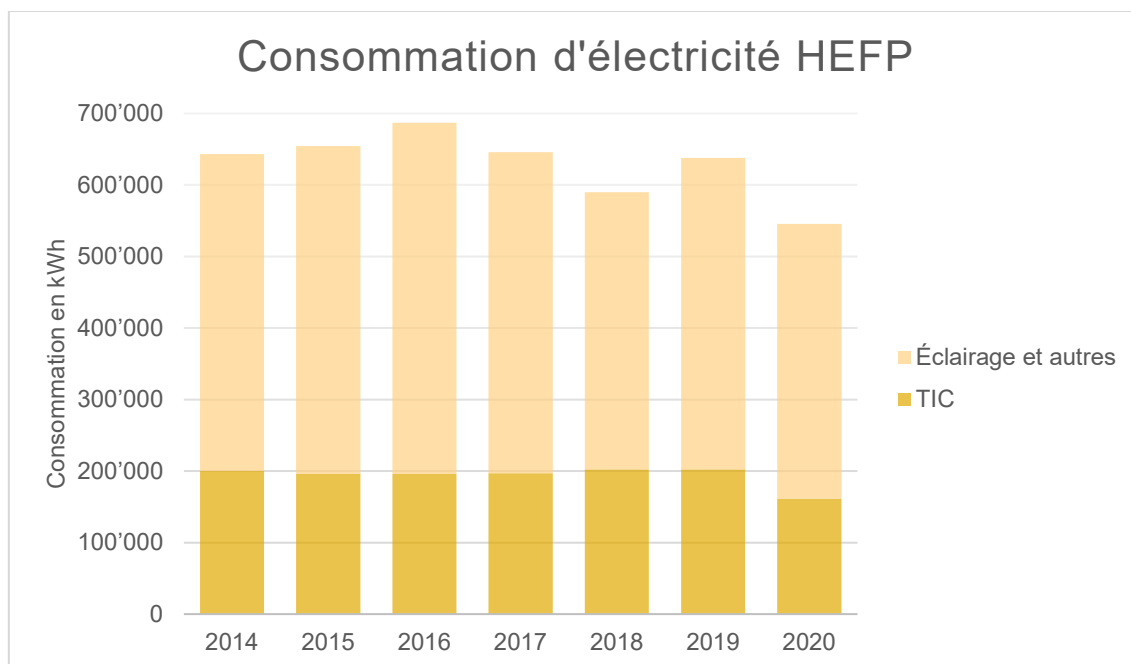
Pour planifier et mettre en œuvre des mesures durables, la HEFP a constitué les deux groupes de travail internes « Gestion de l'environnement » et « Gender et Diversity management ». Ceux-ci élaborent des objectifs annuels qui sont approuvés par la direction de la Haute école. Le présent rapport examine leur impact et a également pour objectif de contribuer à la transparence vis-à-vis de tous les groupes d'intérêts de la HEFP.

## 2 GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

Pour le monitoring des ressources, la HEFP collecte chaque année différents indicateurs environnementaux. Ceux-ci correspondent aux catégories du « train de mesures sur le climat de l'administration fédérale » et sont également communiqués à l'administration fédérale dans le cadre de la mise en œuvre du train de mesures en question.

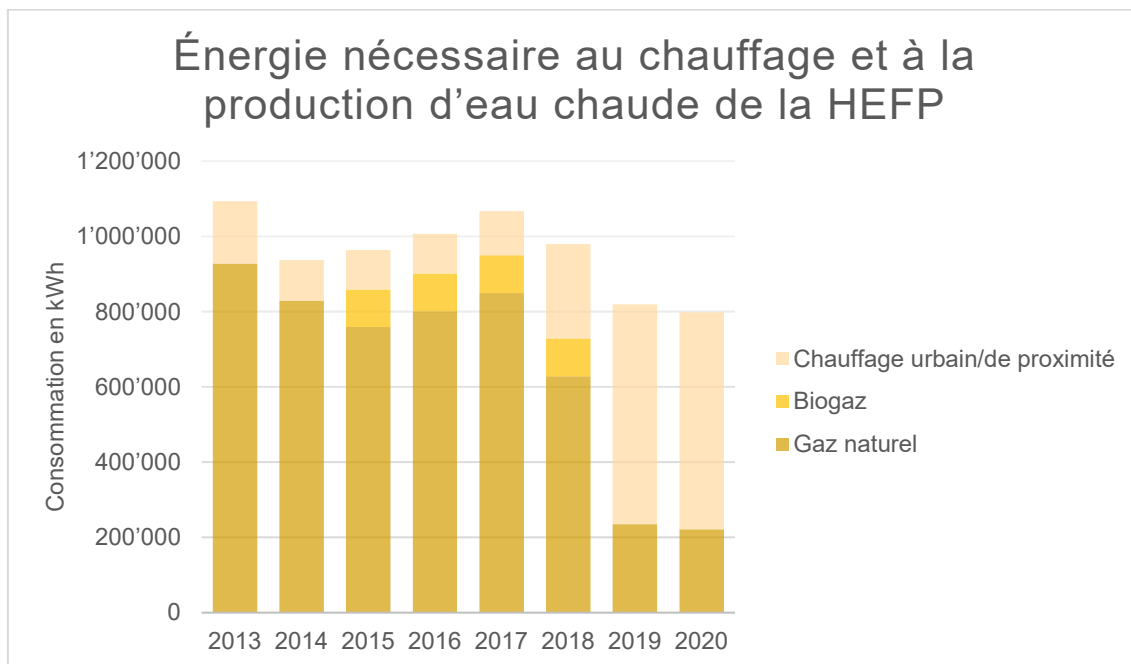
### 2.1 Indicateurs environnementaux 2020

#### 2.1.1 Consommation d'électricité



Durant l'année de référence, la consommation d'électricité a diminué d'environ 15 %, passant de 637 991 kWh l'année précédente à 545 445 kWh. Cette forte baisse est liée au travail à domicile, qui a été appliqué pendant plusieurs mois en raison de la pandémie. Cela a eu pour conséquence que la consommation d'électricité a également diminué au niveau des équipements informatiques. Il est à noter qu'en raison du déplacement des activités professionnelles du bureau vers le domicile, les données 2020 n'ont qu'une valeur limitée.

### 2.1.2 Énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude



La consommation d'énergie pour le chauffage et la production d'eau chaude – fonctionnant au gaz naturel et par chauffage à distance – a diminué de 3 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 798 327 kWh. Cette légère baisse pourrait s'expliquer par les degrés-jours de chauffage (DJC)<sup>1</sup> lesquels, par rapport à l'année précédente, sont passés de 3297 à 3107.

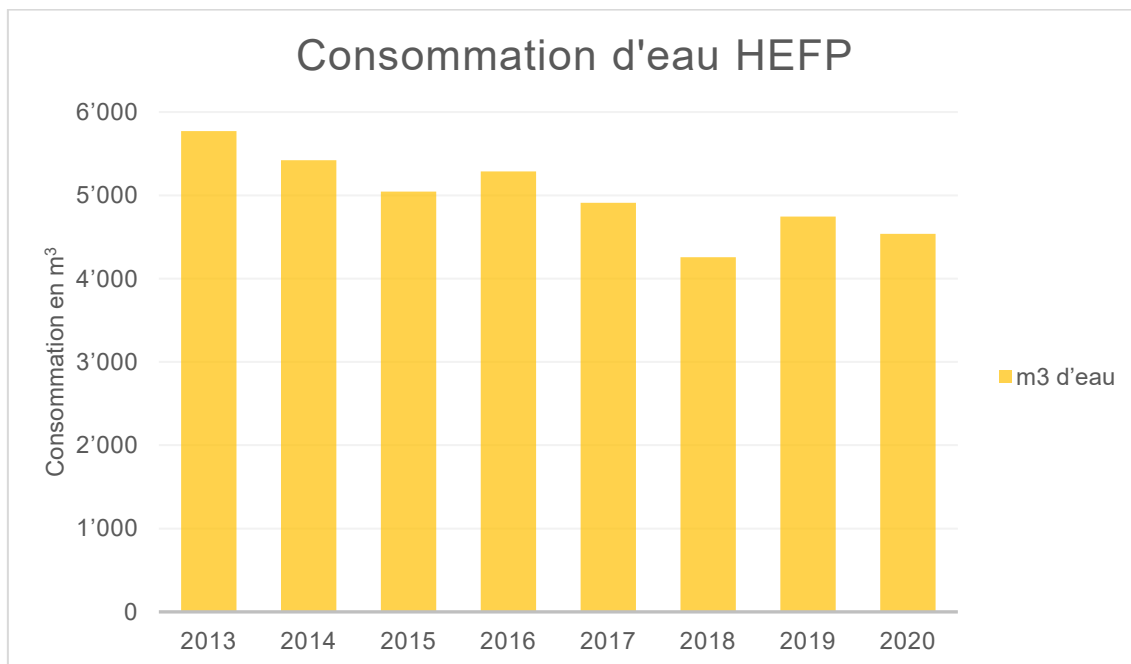
La part de gaz naturel a encore légèrement diminué en 2020 (de 234'803 kWh à 221'080 kWh). Le site de Zollikofen est entièrement chauffé par un système de thermoréseau depuis 2019, raison pour laquelle la part du chauffage urbain a augmenté de façon significative à partir de 2019 et reste élevée en 2020 également.

Contrairement à la forte baisse de la consommation d'électricité, l'augmentation du travail à domicile n'a pas occasionné de grands changements dans la consommation d'énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude.

<sup>1</sup> Les DJC sont une mesure de la consommation d'énergie de chauffage liée à la température d'un bâtiment. Pour déterminer les degrés-jours de chauffage, on prend en compte la température moyenne quotidienne. Si celle-ci est inférieure à 12 degrés Celsius, des degrés-jours de chauffage sont comptabilisés ce jour-là. La température extérieure moyenne est soustraite de la température ambiante normalisée de 20 degrés Celsius - la différence correspond aux degrés-jours de chauffage. Exemple : Un jour d'hiver, la température moyenne à l'extérieur est de 1 degré Celsius. Étant donné que la différence par rapport à la température ambiante standardisée de 20 degrés Celsius est de 19 degrés Celsius, 19 degrés-jours de chauffage sont comptabilisés ce jour-là (source : [ewb](#)).

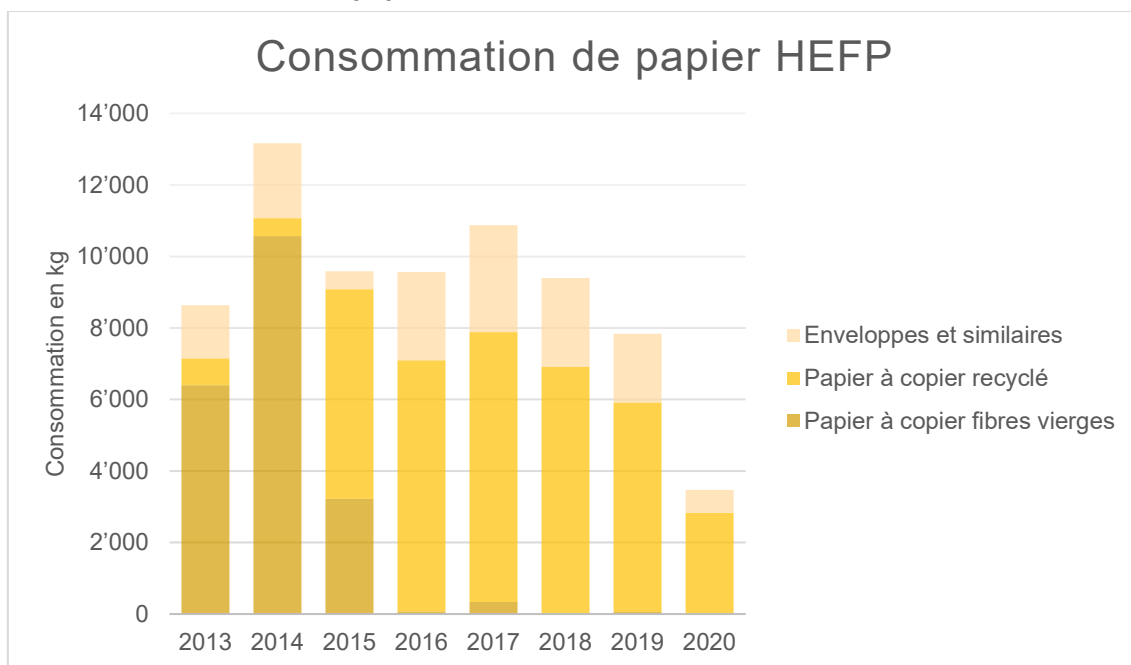


### 2.1.3 Consommation d'eau



La consommation d'eau a diminué d'environ 5 % en 2020. Ce léger recul est probablement dû à l'augmentation du travail à domicile.

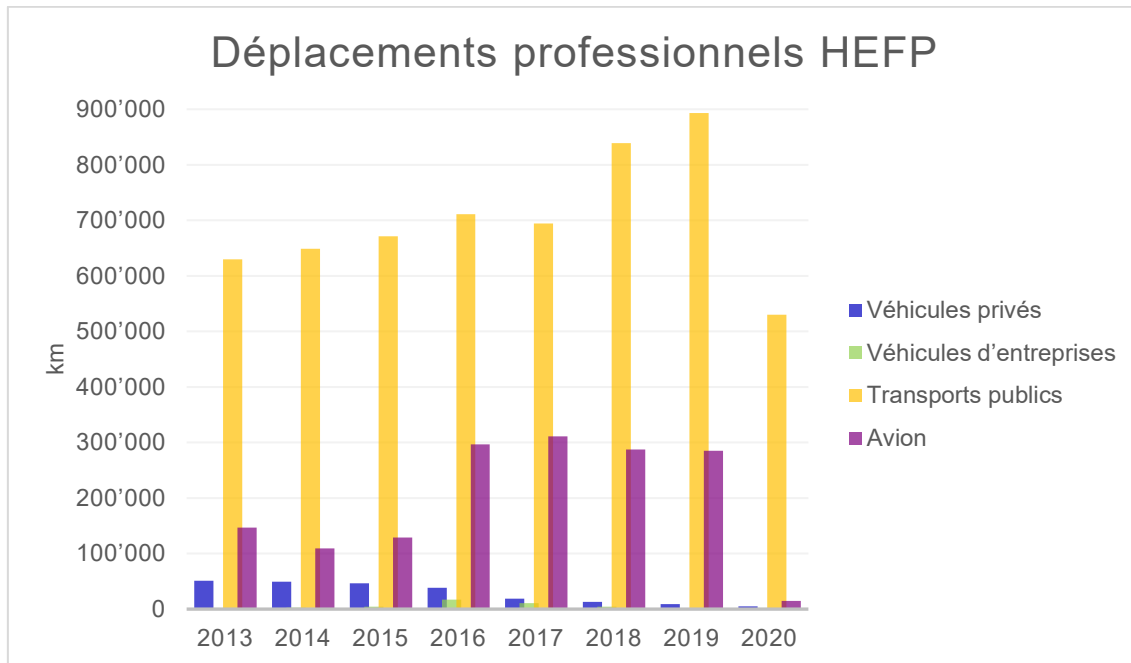
### 2.1.4 Consommation de papier



En 2020, la consommation totale de papier pour photocopieuses et imprimantes a diminué de plus de moitié par rapport à l'année précédente (passant de 7835 kg à 3466 kg). Cette baisse significative s'explique également par le changement de mode de travail pendant la pandémie. Il est réjouissant de constater qu'en 2020, seul du papier recyclé a été utilisé et que le papier fabriqué à base de fibres vierges a été complètement abandonné.

On constate également une baisse marquée de la consommation d'enveloppes, car les canaux de communication électroniques ont encore gagné en importance durant la pandémie.

### 2.1.5 Déplacements professionnels



En 2020, les déplacements professionnels ont connu une forte baisse en raison de la pandémie, baisse qui a concerné en particulier les voyages effectués en train et en avion. De nombreux voyages prévus (par exemple pour participer à des congrès internationaux) ont dû être annulés. Cette réduction massive est donc à mettre sur le compte de la pandémie.

On constate, dans tous les domaines, que beaucoup moins de kilomètres ont été parcourus (transports publics -41%, transports aériens -95%, véhicules privés -45%). Seul le véhicule d'entreprise a été utilisé plus souvent en 2020 que l'année précédente, mais l'augmentation des kilomètres parcourus est marginale (2019 : 1785 km, 2020 : 2038 km).

Dans le cadre de la mise en œuvre du train de mesures sur le climat de l'administration fédérale, la HEFP compensera avec effet rétroactif les émissions de CO<sub>2</sub> causées par les déplacements en avion (voir chapitre 2.2).



## 2.2 État de la mise en œuvre des mesures 2020

Le tableau ci-dessous présente l'état de la mise en œuvre des mesures adoptées par la direction de l'institut pour 2020.

| Mesures   | Indicateurs (mise en œuvre d'ici à la fin de 2020)  |
|---|---|
| <p>Une stratégie (ou politique) CSR est élaborée/rédigée.</p> <p>Remarque : une stratégie et des objectifs à long terme doivent également être présentés dans le rapport d'auto-évaluation pour l'accréditation institutionnelle, et ceci dans le cadre des standards 2.4 et 2.5.</p> | <p>Une stratégie sera élaborée en 2020 sur la base des ateliers réalisés en 2019 dans les groupes de travail CSR, qui comprendra l'orientation et les objectifs généraux CSR. La stratégie doit être adoptée par la direction de la HEFP.</p> <p>Par ailleurs, le service CSR soumettra également un document de discussion à la direction de la HEFP, qui vise à apporter des éclaircissements sur le fonctionnement, les compétences et les processus du service CSR (évent. mesure de suivi 2021).</p>   |
|   | <p><i>Après les ateliers de 2019, les groupes de travail ont élaboré un document sur l'orientation du CSR, dont la directrice a pris connaissance. Comme la direction de la Haute école a entre-temps été chargée par le conseil de la HEFP d'élaborer des lignes directrices stratégiques fondamentales, l'élaboration de la stratégie CSR a été momentanément reportée afin de créer d'abord un cadre stratégique fondamental. En tant que thèmes transversaux, le « développement durable » et l'« égalité des chances » ont ainsi été ancrés dans une place centrale des lignes directrices stratégiques. La prochaine étape consistera à analyser la thématique du développement durable à la HEFP et à établir un état des lieux sur la base duquel une stratégie de durabilité de la HEFP sera développée.</i></p> |
| <p>La visibilité des mesures CSR mises en œuvre et la visibilité du service CSR vers l'extérieur sont accrues.</p>  | <p>Le site web du service CSR est accessible au public et contient toujours des informations actualisées.</p> <p>Les mesures CSR mises en œuvre en 2020 sont communiquées rapidement et de manière coordonnée sur l'intranet par le service CSR.</p>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p><i>Le site web est en ligne et est régulièrement mis à jour. La responsabilité en incombe à l'état-major de la direction. En revanche, aucun message intranet n'a été rédigé sur les mesures mises en œuvre.</i></p>   |
| <p>Un atelier national sur la formation au développement durable sera organisé.</p>   | <p>L'atelier sur l'EDD sera organisé en avril 2020 avec des participantes et des participants provenant de tous les secteurs et de toutes les régions.</p> <p><i>Un atelier sur l'EDD a été organisé avec succès en septembre 2020. Pour sa réalisation, nous avons travaillé en étroite collaboration avec éducation21. Pour préparer l'atelier en question, le groupe de pilotage EDD a élaboré un document de base sur l'EDD à la HEFP. Ce document a été approuvé par la direction de la Haute école. Lors de l'atelier, les collaborateurs et les collaboratrices de différents secteurs ont échangé sur le thème de l'EDD et ont ainsi élaboré une compréhension commune. Ces connaissances seront intégrées dans la stratégie de durabilité.</i></p> |
| <p>La HEFP participe au projet environnemental « Vignettes solaires » 2020.</p>   | <p>Comme par le passé, la HEFP contribue financièrement aux vignettes solaires afin qu'elles puissent être proposées aux collaborateurs et aux collaboratrices à des conditions intéressantes.</p> <p><i>En 2020, 47 collaborateurs et collaboratrices de la HEFP ont obtenu des vignettes solaires.</i></p>  |
| <p>La réduction/compensation des émissions de CO<sub>2</sub> vise trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• orientation relative à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> du plan d'action sur les <a href="#">transports aériens</a> adopté par le Conseil fédéral en 2019.</li> <li>• poursuite de la compensation des émissions de CO<sub>2</sub> des vols effectués à la HEFP (analogue à 2019).</li> <li>• au lieu de Give-Aways, le CO<sub>2</sub> utilisé pour se rendre aux événements de la HEFP est compensé.</li> </ul> | <p>L'orientation du plan d'action fédéral sera revue en 2020 : il faut préférer le train à l'avion pour les trajets de moins de 6 heures et, surtout, la classe économique doit être favorisée au détriment de la classe affaires.</p> <p>La compensation des émissions de CO<sub>2</sub> des vols effectués à la HEFP sera poursuivie.</p> <p>Au lieu de Give-Aways, CHF 5.- par participant et par participante à l'événement seront versés à un projet de compensation des émissions de CO<sub>2</sub>. Les projets à soutenir doivent être examinés.</p> <p><i>Le plan d'action sur les transports aériens de la Confédération prévoit, entre autres, que</i></p>   |





|  |  |
|--|--|
|  | <p><i>les destinations accessibles en moins de six heures par le train doivent être parcourues avec ce moyen de locomotion. La direction de la HEFP souhaite réaliser une analyse approfondie sur ce sujet afin d'avoir un aperçu du nombre de voyages à l'étranger concernés. Cette analyse n'a pas encore été effectuée. La compensation des émissions de CO<sub>2</sub> n'est cependant pas remise en question et sera poursuivie.</i></p> <p><i>La HEFP mettra en œuvre le train de mesures sur le climat de l'administration fédérale. Cela signifie que la HEFP compensera toutes ses émissions de CO<sub>2</sub> à partir de 2020 (vols inclus). L'accord pour la mise en œuvre du train de mesures sur le climat est encore en phase d'élaboration, raison pour laquelle la compensation n'a pas encore eu lieu. Elle sera toutefois concrétisée avec effet rétroactif pour 2020 et 2021 dès que l'accord aura été signé.</i></p> <p><i>Comme aucun événement n'a pu être organisé en 2020 en raison de la pandémie, aucune compensation de CO<sub>2</sub> correspondante n'a été effectuée.</i></p> |
| <p>La HEFP participe à la course des entreprises 2020.</p> | <p>La HEFP offre à ses collaborateurs et à ses collaboratrices la possibilité de participer à la course des entreprises. Cela sera également possible en 2020 pour la première fois sur le site de Lugano.</p> <p><i>En raison de la pandémie, la course des entreprises n'a pas pu avoir lieu en 2020. Au vu de la situation incertaine, la participation à l'édition 2021 a également été annulée.</i></p>   |
| <p>La HEFP participe à la campagne « Bike to work ».</p>   | <p>La HEFP offre à ses collaborateurs et à ses collaboratrices la possibilité de participer à la campagne « Bike to work ».</p> <p><i>La réalisation de la campagne « Bike to work » a dû être reportée de mai-juin 2020 à septembre-octobre 2020 en raison de la pandémie. Ce sont finalement douze collaborateurs et collaboratrices des trois sites qui ont participé à l'action « Bike to work ». Ils et elles ont parcouru un total de 4126 kilomètres.</i></p>   |



|  |  |
|--|--|
| <p>Ecosia est présenté aux collaborateurs et aux collaboratrices comme une variante d'un moteur de recherche respectueux de l'environnement.</p> | <p>Les informations sur le service CSR sont publiées via l'intranet d'Ecosia (<a href="https://www.ecosia.org/">https://www.ecosia.org/</a>).</p> <p><i>Aucune annonce à ce sujet n'a été publiée en 2020. Étant donné que la mesure a déjà été approuvée, une information devrait être fournie cette année.</i></p> |
|--|--|



## 2.3 Mesures 2021

La direction de la Haute école a renoncé à définir des mesures CSR pour l'année 2021. Par le passé, de nombreuses mesures individuelles ont été adoptées, mais elles n'étaient pas ancrées dans la stratégie, ce qui signifie que leur impact était limité. À l'avenir, les mesures de durabilité doivent être intégrées dans la stratégie et argumentées de façon analytique. En 2021, avec les lignes directrices stratégiques, une stratégie globale a été développée pour la HEFP. Sur la base de ce cadre stratégique, une stratégie de durabilité doit être développée dans une prochaine étape. Il est à noter que, durant cette phase de (ré)orientation stratégique, aucune mesure ponctuelle ne sera édictée. Des rapports seront toutefois élaborés et les efforts pour réduire la consommation de ressources et garantir la diversité seront poursuivis. De même, une orientation vers le plan d'action fédéral sur les transports aériens sera mise en œuvre, notamment en relation avec la révision de la réglementation des indemnités.

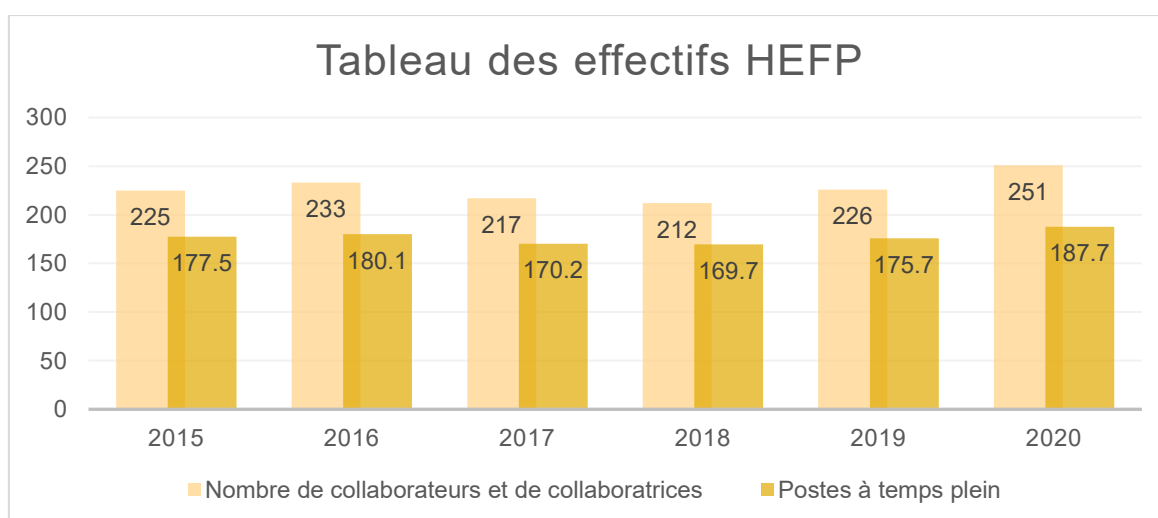
### 3 GENDER ET DIVERSITY MANAGEMENT

Les indicateurs suivants concernant le genre et la diversité s'orientent vers le « Rapport sur la gestion du personnel 2021 »<sup>2</sup>. Celui-ci est élaboré par les départements compétents de la Confédération en collaboration avec les unités indépendantes.

#### 3.1 Indicateurs du personnel

##### Effectif du personnel

À fin 2020, la HEFP employait 251 personnes dans 187,7 postes à plein temps (sans compter les apprenties, les apprentis et les stagiaires). Le nombre de collaborateurs et de collaboratrices a augmenté de 25 unités et respectivement de 12 postes à temps plein par rapport à l'année précédente. L'évolution détaillée des effectifs est présentée dans le tableau ci-dessous :

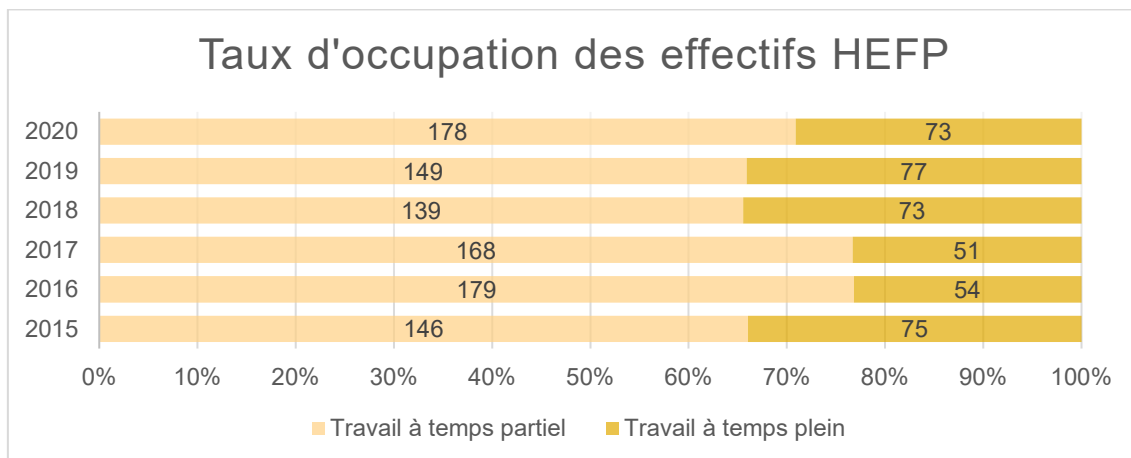


<sup>2</sup> Rapport sur la gestion du personnel 2021, entités devenues autonomes. Rapport du Conseil fédéral à l'intention des Commissions de gestion des Chambres fédérales.



## Taux d'occupation

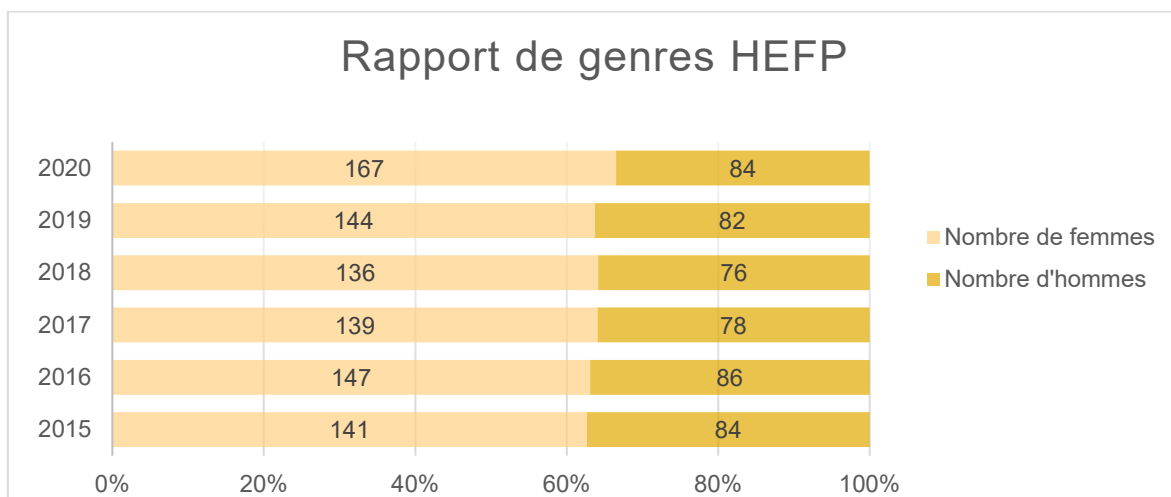
En 2020, 29 % des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP travaillaient à temps plein, 71 % à temps partiel. Les temps partiels ont ainsi encore légèrement augmenté au cours de l'année de référence (+5 % par rapport à l'année précédente).



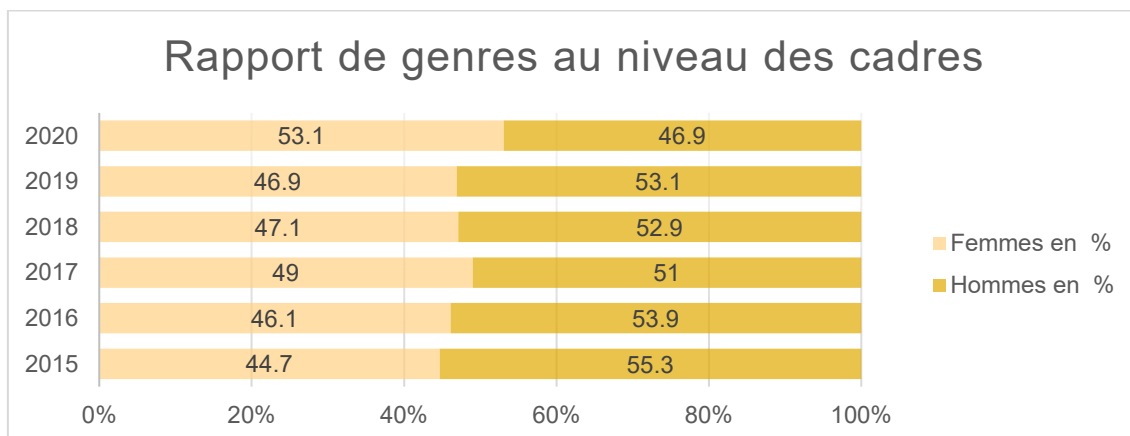
## 3.2 Diversité à la HEFP

### 3.2.1 Rapport de genres

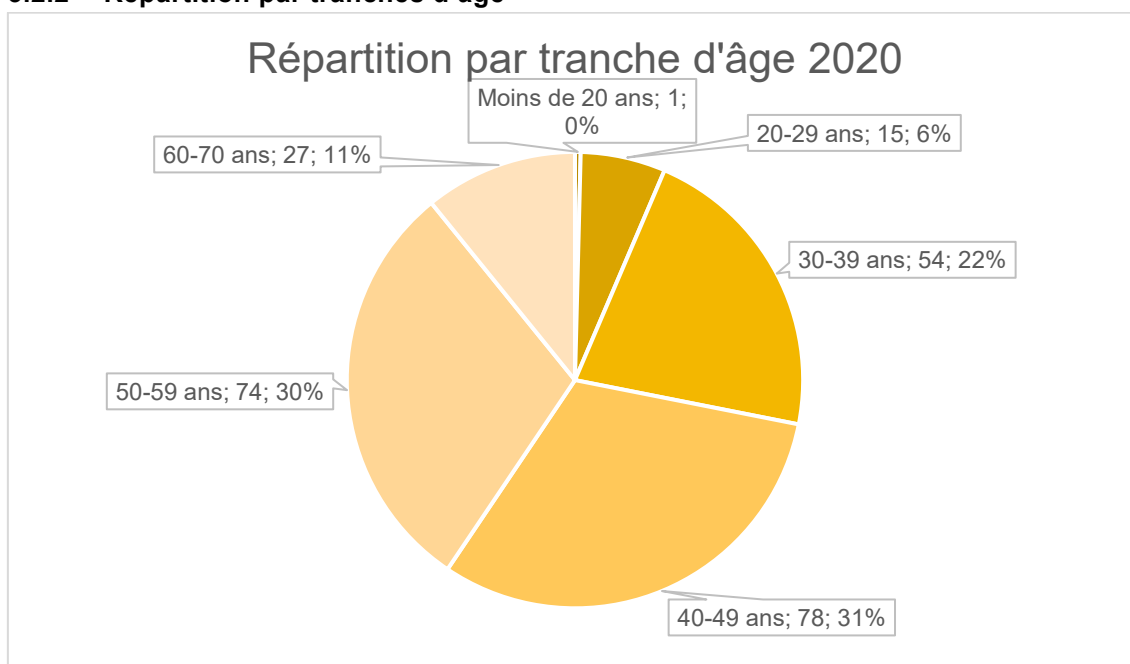
Le rapport de genres a très peu changé par rapport à l'année précédente. La proportion de femmes, déjà élevée, a encore légèrement augmenté : en 2020, les femmes constituaient 65,5 % du personnel de la HEFP (2019 : 64 %).



La forte proportion de femmes se reflète également dans le rapport de genres chez les cadres. En 2020, il y avait pour la première fois plus de femmes que d'hommes à occuper des positions dirigeantes.



### 3.2.2 Répartition par tranches d'âge



La représentation de la répartition des âges des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP (sans les apprenties, les apprentis et les stagiaires) indique que le groupe des 40-49 ans est le plus important en pourcentage (31 %), suivi de près par les 50-59 ans (30 %). Au cours de l'année de référence, l'âge moyen des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP était de 46,2 ans. En comparaison, en 2019 et en 2018, l'âge moyen était de 47,2 et respectivement de 46,6 ans.

### 3.2.3 Égalité salariale

Pour vérifier l'égalité salariale, la HEFP utilise l'outil d'analyse standard de la Confédération (Logib). Sur le plan méthodologique, Logib se base sur la méthode statistique de l'analyse de régression. Elle identifie quelle est la partie de la différence salariale existant entre les



femmes et les hommes qui est explicable par des caractéristiques de qualifications personnelles (formation, ancienneté et expérience professionnelle) et respectivement par des facteurs liés à l'emploi (statut professionnel et niveau d'exigences) et quelle est la partie due au genre. Dans le cadre de la procédure d'acquisition et en raison du risque d'erreur relatif aux données, la Confédération a fixé un seuil de tolérance de +/- 5 %. Dans ce contexte, il faut également tenir compte du fait que d'autres facteurs d'explication objectifs peuvent influencer le calcul du salaire, qui ne sont pas pris en compte dans l'analyse Logib (par ex. le congé maternité, la progression du salaire en fonction de l'évaluation lors de l'entretien annuel avec le collaborateur ou la collaboratrice). On parle de discrimination salariale effective entre femmes et hommes lorsque les deux genres sont rémunérés différemment au sein d'une organisation pour un travail identique ou de même valeur.

L'analyse Logib des données salariales 2020 a révélé que les femmes gagnent 2,6% de moins que les hommes à la HEFP en tenant compte des différences relatives aux caractéristiques de qualification et aux caractéristiques liées à la place de travail. Cela signifie qu'il y a bel et bien un effet de genre et qu'il existe une différence de salaire statistiquement prouvée et inexpliquée au sens strict du terme. Cependant, la valeur de cet écart est nettement inférieure au seuil de tolérance fixé à 5 % et une amélioration a été réalisée par rapport aux résultats de 2017 et 2019 (la valeur en question était alors de 3 %). En moyenne, les femmes gagnent 12,2 % de moins que les hommes. Cette différence de salaire moyen peut s'expliquer en grande partie par le fait que les collaborateurs et les collaboratrices se distinguent les un-e-s des autres par leurs formations, leurs années de service et leurs fonctions.

Conformément à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes révisée, la HEFP a fait réviser l'analyse en externe. Cette révision a été confiée à MAZARS. En tant que membre d'EXPERTsuisse, MAZARS dispose de connaissances approfondies dans le domaine de la révision des analyses de l'égalité salariale. La vérification de l'analyse de l'égalité salariale comprenait des entretiens et des échantillons des données de base. Aucun fait n'a été contesté qui ne réponde pas en tous points aux exigences de la loi sur l'égalité (art. 13d). La HEFP est donc exemptée de l'obligation d'analyse pour quatre ans. Néanmoins, la Haute école effectuera l'analyse en question chaque année et fera tout son possible pour continuer à minimiser l'inégalité salariale.

### **3.2.4 Label iPunkt**

La HEFP possède le label « iPunkt » depuis 2018. Avec ce label, l'association « impulse » récompense les entreprises qui s'engagent à créer un environnement de travail inclusif et à embaucher des personnes en situation de handicap physique ou mental. L'emploi permanent d'une personne en situation de handicap est requis pour se voir attribuer ce label (critères d'attribution de base). De plus, les titulaires du label s'engagent à prendre des mesures destinées à promouvoir des environnements de travail inclusifs et à les mettre en œuvre avec le soutien d'« impulse » (critères d'attribution du développement). La HEFP a lancé le processus de développement en 2021.



### 3.3 Santé

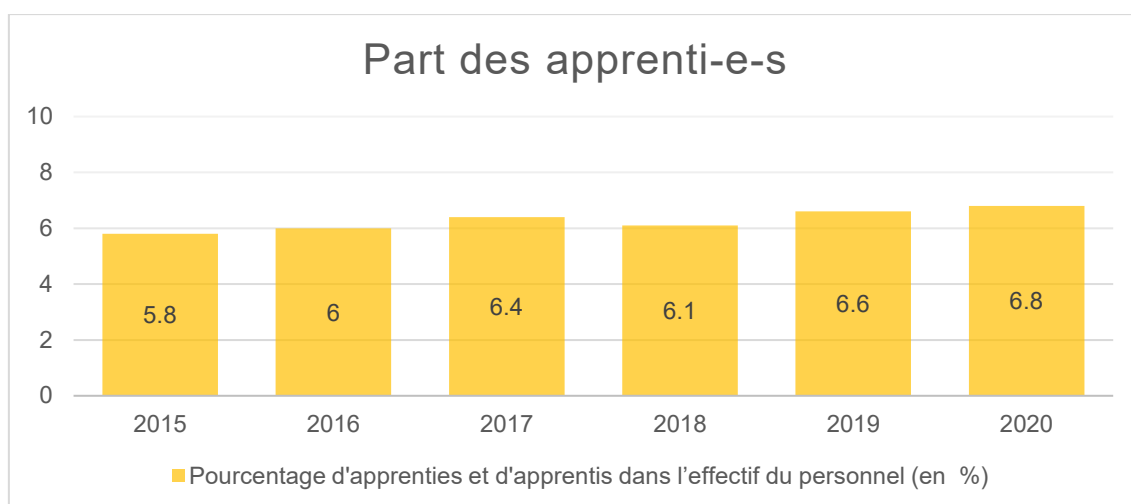
La HEFP a adopté différentes mesures pour soutenir les collaborateurs et les collaboratrices de façon optimale, même en cette année de pandémie. Par exemple, un nouveau point de contact pour tout ce qui concerne le travail à domicile a été mis sur pied, ainsi qu'un site internet comportant des contributions en faveur de l'inspiration, du divertissement et de la diversion dans le cadre du travail à domicile. De plus, une personne de contact était disponible en cas d'urgence, et ceci même en dehors des heures de travail habituelles. Depuis juin 2020, il existe en outre un service de Care Management qui offre à tous les collaborateurs et à toutes les collaboratrices des conseils en cas de problèmes personnels ou liés au contexte professionnel.

À Zollikofen, l'offre de massage introduite en 2019 pour les collaborateurs et les collaboratrices a été reconduite, tout en respectant les mesures de protection en vigueur. En tant qu'employeur, la HEFP y participe à hauteur de 50% des coûts. En 2020, la participation à la course d'entreprise était également prévue. Pour la première fois, l'offre s'étendait aux collaborateurs et aux collaboratrices de Lugano, car une course d'entreprise était prévue à Bellinzone. En raison de pandémie, cette course a malheureusement dû être annulée.

En 2020, la HEFP a de nouveau participé à l'action « Bike to work ». Il s'agit d'une action de promotion de la santé dans les entreprises qui est menée à l'échelle nationale. Grâce à « Bike to work », quelque 2200 entreprises renforcent l'esprit d'équipe et la forme physique de leurs collaborateurs et collaboratrices chaque année et s'engagent ainsi à adopter un comportement de mobilité durable. En raison de la pandémie, « Bike to work » a dû être reporté de mai à octobre. Douze collaborateurs et collaboratrices de la HEFP des trois sites ont participé à cette action et ont parcouru 4126 kilomètres entre septembre et octobre 2020.

### 3.4 La promotion de la relève dans la formation professionnelle

La HEFP forme des apprenties et des apprentis dans les trois professions d'« informaticien/informaticienne CFC en informatique d'entreprise », d'« employé/employée de commerce CFC » et de « médiamaticien/médiamaticienne CFC ».



À fin 2020, 17 apprenties et apprentis étaient employé-e-s à la HEFP, soit 6,8 % des effectifs. Selon les indicateurs des objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral, la HEFP





a dû atteindre un pourcentage d'apprenties et d'apprentis d'au moins 5 % de l'effectif total du personnel en 2020. Cette condition a été remplie.

### 3.5 État de la mise en œuvre des mesures 2020

Le tableau ci-dessous présente l'état de la mise en œuvre des mesures adoptées par la direction de l'institut pour 2020.

| Mesures   | Indicateurs (mise en œuvre d'ici à la fin de 2020)  |
|---|---|
| <p>Le guide pour un langage inclusif en collaboration avec le service linguistique de la HEFP est développé de trois façons :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• poursuivre le développement du guide existant sur l'égalité des sexes D/F/I en tant que « document de base pour une rédaction épicène et respectueuse de la diversité à la HEFP » et préparer une version abrégée contenant des exemples d'application concrets ;</li> <li>• rendre les guides accessibles par public cible ;</li> <li>• soutenir de façon ciblée l'emploi de la diversité et d'un langage orienté vers la parité des genres à la HEFP.</li> </ul> | <p>Le nouveau guide succinct de référence et le document de base sont disponibles en allemand, en français et en italien.</p> <p>Le document de base est répertorié dans QM-Pilot et est à disposition des collaborateurs et des collaboratrices de la HEFP en D/F/I. Il est relié à l'intranet. Le guide succinct sera mis à la disposition d'un public plus large sur le site web.</p> <p>Le document de base et la version succincte sont inclus dans le programme d'intégration des nouveaux collaborateurs et des nouvelles collaboratrices à partir de 2020 ; au moins une séance d'information sera organisée en 2020 pour les collaborateurs et les collaboratrices concerné-e-s.</p> <p><i>En 2020, la direction de la Haute école a adopté un nouveau guide pour un langage inclusif. Le guide en question incite tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices à réfléchir à leur propre utilisation de la langue et fournit des impulsions pour l'usage au quotidien d'un langage respectueux. Le guide a été publié à la fois sur QM-Pilot et sur le site web CSR.</i></p> |
| <p>L'accessibilité des nouveaux logiciels est en cours de test.</p>   | <p>L'accessibilité est définie comme l'un des critères à vérifier dans le cadre du processus d'acquisition des nouveaux achats de logiciels. Toute non-prise en compte doit être justifiée.</p> <p><i>Du côté des services informatiques et des ressources humaines, il y a une grande volonté d'acquérir des logiciels accessibles. Les nouveaux outils RH sont notamment conçus pour être aussi accessibles que possible. Cependant, l'« accessibilité » n'a pas été définie comme étant un critère fixe dans le processus d'acquisition. Il convient de vérifier cela dans le cadre de la stratégie TIC et de prévoir de l'intégrer à la description du processus.</i></p>   |



|   |  |
|---|--|
| <p>L'attention est attirée sur la question de l'égalité salariale.</p>  | <p>Une campagne de sensibilisation à l'égalité salariale sera lancée en 2020 (par exemple en participant à l'« Equal Pay Day »).</p> <p><i>En 2020, la direction de la Haute école a renoncé à une action de grande envergure lors de l'Equal Pay Day, car celui-ci tombait un samedi. Du matériel d'information a toutefois été distribué.</i></p>  |
| <p>Une enquête sur le stress vécu du point de vue du genre et de la diversité est réalisée et des mesures en sont tirées.</p> | <p>L'enquête 2020 menée auprès des collaborateurs et des collaboratrices portera également sur la charge de travail, du point de vue du genre et de la diversité. Des mesures appropriées seront tirées des résultats et présentées aux collaborateurs et aux collaboratrices.</p> <p><i>Les items suivants ont été inclus dans l'enquête auprès des collaborateurs et des collaboratrices :</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>item n° 21 : « À la HEFP, tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices sont traité-e-s de manière égale en termes de genre et de diversité » ;</i></li><li>• <i>item n° 24 : « Mon travail me permet de bien concilier vie professionnelle et vie privée » ;</i></li><li>• <i>item n° 38 : « Je perçois un salaire équitable ».</i></li></ul> <p><i>Les trois items ont reçu une évaluation positive moyenne. Étant donné que la satisfaction était élevée dans ces domaines, aucun champ d'action n'a été identifié, ce qui signifie qu'aucune mesure n'a été prise.</i></p> |
| <p>La question du genre et de la diversité est examinée dans le cadre du nouveau concept de formation.</p>                    | <p>En 2020, le nouveau concept de formation sera réexaminé du point de vue du genre et de la diversité, dont en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sur la façon dont l'aspect du genre et de la diversité est-il pris en compte;</li><li>• en opérant une vérification de la langue/des formulations;</li><li>• sur la prise en compte de la thématique dans l'offre de cours.</li></ul> <p>Dans la mesure du possible, les synergies existantes avec le service d'évaluation interne de la HEFP seront exploitées dans ce but.</p> <p><i>Deux expertises ont été réalisées sur le nouveau concept de formation de la HEFP. Une</i></p>   |



|   |   |
|---|---|
|   | <p><i>première expertise a été élaborée en automne 2020 avec un contenu axé sur « l'hétérogénéité ». Un bilan positif a été tiré : «En partant de ces conditions et de ces objectifs, la révision de la formation à la HEFP a pleinement pris en compte les approches et les défis de l'hétérogénéité».</i></p> <p><i>Une expertise a également été élaborée sur le thème du langage orienté vers le genre : « Dans le secteur Formation, il existe une conscience de l'utilisation d'un langage adapté au genre. En principe, tous les textes utilisent des doublets intégraux ou des termes neutres du point de vue du genre. C'est un bon pas dans la direction souhaitée par la HEFP, même si cela ne prend pas encore pleinement en compte les personnes non genrées. Mais ces dernières sont par exemple prises en compte dans les réflexions que le secteur mène sur un futur formulaire d'inscription en ligne qui, en plus des personnes binaires, devrait également prévoir une position neutre pour les indications telles que la civilité, le genre et autres ».</i></p> <p><i>Cette expertise montre qu'il y a déjà une prise de conscience en faveur d'un langage adapté aux genres, même s'il y a encore nécessité d'agir dans certains domaines précis.</i></p> |
| <p>Des catégories de personnes non genrées sont prises en compte dans les processus et les programmes de la HEFP.</p> | <p>En 2020, les processus/programmes concernés seront évalués et identifiés et une norme appropriée sera élaborée.</p> <p><i>Les clarifications ont montré qu'une reprogrammation (introduction d'une salutation neutre) est très coûteuse. Une nouvelle acquisition est actuellement à l'étude, cet aspect doit être pris en compte lors de l'achat.</i></p> <p><i>Le thème de la gestion des personnes non binaires dans le langage a été intégré dans le guide du langage inclusif.</i></p>  |

**3.6 Mesures 2021**

Cf. paragraphe 2.3