



unine

UNIVERSITÉ DE
NEUCHÂTEL

Service de l'égalité
des chances

La diversité à l'Université de Neuchâtel
Rapport final
Octobre 2015

Rédaction :

Service de l'égalité des chances : Gabriela Delgado

Rédaction complémentaire et corrections :

Institut de sociologie : Sabine Jacot

Révisions et corrections :

Département du secrétaire général : Michael Voegtli

Institut de sociologie : Anne-Sophie Dutoit et Christian Suter

Service de l'égalité des chances : Isabel Perego

Service social : Géraldine Renggli

Table des matières

Introduction	4
1 La diversité	5
1.1 Essai de définition	5
1.2 Cadre législatif	8
1.3 Universités en Suisse : quelques exemples	10
2 La diversité à l'UniNE	14
2.1 Méthodologie	14
2.2 Etat des lieux de la prise en compte de la diversité	15
2.3 Propositions	20
Conclusion	25
Bibliographie	27
Annexes	30

Introduction

Le concept de diversité fait l'objet, depuis plus d'une dizaine d'années, d'un usage important dans de nombreux domaines qu'ils soient politique, économique, médiatique ou encore social (Masclat 2012) et connaît une « popularité croissante » (Doytcheva, 2010, p.423). Il a en effet connu une large diffusion et est devenu une thématique importante dans de nombreux débats (Guénette et al., 2011, Wieviorka, 2008), en particulier parce qu'elle renvoie aux questionnements sur notre conception de l'altérité, et de ce fait, à notre façon de vivre ensemble (Chanlat et Dameron, 2009) tous autant que nous sommes et si différents que nous puissions être.

Le présent rapport est le résultat d'un travail de stage qui s'est déroulé de mars à juin 2015 auprès du Service de l'égalité des chances de l'Université de Neuchâtel. Ce document propose un premier état de lieux sur le traitement de la diversité à l'UniNE et vise à offrir quelques propositions pour mieux intégrer cette thématique au sein de l'Université.

En tant qu'institution de recherche et d'enseignement supérieur, l'Université de Neuchâtel a toujours eu à cœur de promouvoir une démarche innovante et exemplaire à destination de la communauté universitaire et, plus largement, de la Cité. Dans cette optique, elle a mis en œuvre différents programmes de soutien en faveur de l'égalité des chances, principalement en termes de genre et pour les personnes en situation de handicap. Cependant, les actions menées jusqu'à présent souffrent d'une limite importante : en proposant, sans véritable coordination ou stratégie générale, des mesures relativement cloisonnées, l'UniNE ne se donne pas entièrement les moyens de favoriser le vivre ensemble en luttant contre la discrimination. En effet, dans la mesure où la discrimination à l'encontre des personnes se construit par la stigmatisation de plusieurs attributs discrédités ou discréditables qui se combinent entre eux, il n'est pas toujours possible d'isoler l'un de ces attributs (par exemple le genre, le handicap, la provenance sociale ou géographique, etc.) pour le constituer en axe d'intervention au travers d'une politique institutionnelle. Pour le dire autrement, on peut se demander si ces politiques « sectorielles » ne devraient pas être englobées dans un ensemble plus large, s'inspirant en cela de l'approche qualifiée de "diversity mainstreaming"¹, soit une perspective stratégique globale qui cherche à favoriser « les intérêts des groupes désavantagés ou discriminés en matière d'égalité » (OFSP, 2008, p.18). Cette approche peut être considérée comme un instrument efficace pour proposer une perspective générale d'égalité à l'attention de tout individu. Cette approche permet ainsi d'interroger les questions de l'intersectionnalité et de réfléchir plus largement à l'ensemble des discriminations et inégalités vécues: « one that is able to consistently and systematically reflect a deeper understanding of intersectionalities - the combination of various oppressions that together produce something unique and distinct from any one form of discrimination standing alone » (Hankivsky, 2005, p.978).

Ce document est composé de deux parties principales qui comportent chacune trois sous-parties. La première partie cherche à clarifier le concept de diversité en lui apportant une définition, à le situer par rapport à certains textes légaux en Suisse et à dresser un rapide aperçu de quelques actions établies dans ce domaine par trois universités suisses (Lausanne, Bâle et Genève). La deuxième partie se centre sur l'Université de Neuchâtel, en particulier, en présentant un état des lieux des divers aspects liés à la diversité en son sein. Sur cette base seront ainsi formulées en fin de rapport quelques propositions pour mieux incorporer cette thématique au sein de l'UniNE.

¹ Qui peut être traduit en français par « approche intégrée de la diversité » (Angst, 2012) à l'instar du *gender mainstreaming* qui se traduit par « approche intégrée de l'égalité » (Dauphin et Senac-Slawinski, 2008) ou encore par « approche intégrée de la dimension du genre » et qui se définit comme une « stratégie qui a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques » (Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, 2014).

1 La diversité

1.1 Essai de définition

Comment définir le concept de diversité pour en saisir les principaux enjeux dans le cadre d'une institution comme celle de l'Université de Neuchâtel ?

La diversité est définie par le sens commun comme étant le « caractère de ce qui est divers, varié, différent » (Larousse) ou encore à apparenter au terme de « mélange » comme la langue anglaise peut le suggérer (Oxford Dictionaries). Elle peut néanmoins également signifier dans un second sens le « caractère de ce qui est opposé, contradictoire » (Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales) ou encore être désignée par la « différence, divergence, écart, opposition » (Le Grand Robert). Ces acceptions données à la diversité nous indiquent que celle-ci s'entend à la fois comme une pluralité, une mixité, une différence, une opposition. Qu'en est-il en revanche du concept de diversité dont il est question de débattre dans la présente étude ? Nous nous proposons de déconstruire celui-ci et d'en apporter une définition plus sociologique.

La diversité doit en premier lieu être historiquement et culturellement contextualisée et il faut évoquer des approches différentes entre les Etats-Unis et la France à son égard (Duru-Bellat, 2011). Aux Etats-Unis, l'usage du terme se développe dans un contexte de dénonciation de la discrimination raciale marqué notamment par la mise en place de politiques d'*affirmative action* qui seront par ailleurs fortement remises en question. Aussi, lutter contre la discrimination raciale va revenir à faire la « promotion de la diversité » (Duru-Bellat, 2011, p.2). L'emploi de la diversité aux Etats-Unis apparaît également selon Laufer (2009, p.36) comme la « reformulation du principe d'égalité dans un contexte où prime le principe de liberté et d'égalité des chances ». En Europe, son émergence et sa propagation, situées à partir du début du XXI^{ème} siècle, sont « liées aux conventions internationales et aux directives européennes portant sur la lutte contre les discriminations » (Guénette et al., 2011, p. 10). Si aux Etats-Unis, l'emploi de la « diversité » fait référence aux « différences ethniques et raciales » et aux minorités, en France en revanche, son usage est plus large et renvoie à des problématiques « du genre, de l'âge, du handicap ou de l'obésité comme celle de l'orientation politique, de la diversité économique et sociale, des orientations sexuelles, de la religion, de la diversité professionnelle ou de la diversité culturelle » (Junko, 2009, p.110).

Concernant l'exercice de définition de ce vocable, il n'est pas aisé d'en donner une définition univoque en veulent pour preuve les nombreux auteurs et les nombreuses autrices qui se sont attelés à la tâche et force est de constater, à la manière de Masclet, qu'« aucune définition n'est proposée qui puisse faire référence commune » (2012, n. d.). Aussi, la diversité peut être définie à la fois comme « la différence en terme de race, de genre, de nationalité, d'origine, d'ethnie, etc. » ou encore « différences au niveau des visions, les différences comportementales entre deux groupes d'individus dues à des différences socioculturelles, ou socioéconomiques » (Bayad et al., 2007). Bereni et Jaunait la définissent « à partir d'une démultiplication à l'infini des critères de la discrimination » (2009, p.9), Beaumier et Lescarbeau (2001, p.155) comme englobant « toutes les caractéristiques qui diffèrent d'une personne à l'autre à l'intérieur d'un système social » et se référant « aux différences de genres, de races, d'origines ethniques, d'âges, d'orientations sexuelles, de religions, de professions, d'occupations, d'habiletés professionnelles, de formation et de discipline, bref, tout ce qui différencie un individu d'un autre ou un groupe d'un autre. ». Pour Peretti, Scouarnec et Khiat (2012, p. 356), la diversité est non seulement « l'expression des différences basées sur des identités distinctes », mais également « le processus de reconnaissance de ces différences dans des actions concrètes ». Les auteurs rappellent par ailleurs que deux types de diversité ont été reconnus : le premier basé sur les attributs visibles (âge, sexe, etc.), le second fondé sur les attributs non visibles (origine socioculturelle, éducation, etc.). Enfin, pour Doytcheva (2009, p.108), la diversité englobe désormais des

problématiques larges comme celle du « handicap, de la « parité », de la gestion de la « deuxième partie de carrière » ou des « seniors », mais aussi de la « parentalité », de la « relation avec les écoles », etc. ».

La pluralité de définitions met en évidence le caractère polysémique de cette notion. Certains considèrent même qu'elle est entouré d'un caractère flou (Garner-Moyer, 2012, p. 10) quand d'autres estiment qu'elle dispose d'une plasticité qui « permet à ses utilisateurs de relier le terme à une gamme étendue de discours et de dispositifs » (Bereni et Jaunait, 2009, p. 5). En effet, selon les acceptions, l'usage de la diversité peut faire référence à différents objectifs et groupes cibles comme les tentatives de définition des auteurs précités donnent à le voir.

De même que la pluralité des définitions, Wieviorka (2008, p. 19) évoque que « le spectre de groupes susceptibles de relever de la diversité peut être conçu de façon plus ou moins large ». À ce sujet, Cornet et Delhaye (cité par Garner-Moyer 2012, p.38) ont élaboré une classification de cinq caractéristiques et plusieurs dimensions non exclusives :

- *Les caractéristiques physiques visibles (âge, couleur de peau, sexe, taille, poids, etc.) ;*
- *Les caractéristiques physiques fonctionnelles (handicap, grossesse, etc.) ;*
- *Les « caractéristiques individuelles liées à l'histoire de vie de l'individu » (expérience, degré de maîtrise de certaines langues, orientations sexuelles) ;*
- *Les caractéristiques sociales (appartenance réelle ou suppose à un groupe ou un environnement social : nom, prénom, langue maternelle, religion, lieu de vie, orientations politiques, situation de famille, nationalité, etc.) ;*
- *Les caractéristiques organisationnelles (appartenance à un métier ou une organisation).*

Ces caractéristiques peuvent ainsi donner à voir ce qui correspond à la diversité du genre humain. Ces différentes caractéristiques peuvent alors conduire à subir des traitements différenciés et inégaux, à être victime de discrimination. C'est pourquoi évoquer la diversité revient également à interroger d'autres terminologies connexes. En effet, la discrimination, les inégalités tout comme l'égalité sont à associer au débat autour de ce premier concept. Aussi, faire de la diversité un objectif à atteindre, soit en faire la promotion, revient-il à lutter contre la discrimination et à parvenir à l'égalité pour tous ? Sur ce point, Garner-Moyer (2012) reconnaît que si, entre diversité et discrimination, il existe de prime abord une « ressemblance de forme », elles rejoignent néanmoins deux paradigmes différents. L'auteur associe en effet la lutte contre les discriminations au principe de l'égalité formelle (soit l'égalité juridique, normative : « tout le monde doit être traité de la même manière ») alors qu'il lie la diversité au principe d'égalité réelle (soit l'égalité dans les faits, positive : « tout le monde est traité de la même manière dans la pratique »). Il rappelle néanmoins que si la diversité peut être un « outil de lutte contre les discriminations et participer de ce fait à rétablir l'égalité des chances en vue d'atteindre une égalité de fait » (2012, p.49), elle peut coexister avec la discrimination au sein d'une organisation. Il est sur ce dernier point rejoint par Masclat (2012) quand celui avance que « la diversité au sein d'une organisation peut fort bien s'accommoder des discriminations à l'intérieur et à l'extérieur de celle-ci » (n.d.). De la même manière, Masclat (2012) ne fait pas de la diversité et de la discrimination de parfaits substituts. Il rappelle que lutter contre les discriminations ou promouvoir la diversité ne visent pas les mêmes objectifs ni les mêmes finalités : « alors que l'emploi du terme « discrimination » rend visibles des pratiques et des mécanismes inégalitaires, celui de « diversité » met en lumière des populations » (n.d.). Il poursuit en évoquant que la discrimination renvoie à des pratiques légales (elle est interdite par la loi) alors que la promotion de la diversité est d'abord l'objet d'une volonté non juridique bien qu'il existe une résolution de l'inscrire formellement dans les textes de loi.

Garner-Moyer (2012, p.125) mentionne également que si l'égalité et la diversité peuvent être associées, elles restent cependant distinctes et que, si les politiques de diversité mises en place sont utiles à « faire bouger les représentations, à déconstruire les stéréotypes, à réduire la propension à discriminer », alors l'égalité peut en effet s'accroître. Or, si la promotion de la diversité reste un moyen pour avancer vers davantage d'égalité, elle comporte toutefois la limite de ne pouvoir à elle seule résoudre les problématiques

liées aux inégalités nous rappelle l'auteur. Si Michaels (2009) ne voit pas dans la diversité un moyen d'atteindre une égalité absolue, il pense en revanche qu'elle peut représenter une méthode de gestion de l'inégalité. De la même manière, Sabeg (2009, p. 45) avance que si la promotion de la diversité ne peut ni « se substituer ni occulter les autres dimensions de la lutte contre les inégalités », elle peut être en revanche considérée comme un « outil parmi d'autres, un moyen de preuve des discriminations pour les individus, un moyen d'observation de la réalité pour les politiques publiques ».

Aussi, si la promotion de la diversité est un instrument à envisager pour permettre à la fois de lutter contre les discriminations et d'approcher ainsi une égalité plus tangible, elle ne peut pas en revanche abolir les inégalités et discriminations. Au mieux et dans une certaine mesure, elle peut permettre de mieux les corriger en offrant alors aux individus discriminés un meilleur accès aux ressources sociales, économiques, politiques, culturelles auxquelles ils aspirent et qui, en raison d'attributs visibles ou invisibles divers, ne leur sont pas spontanément accessibles. Ainsi, la promotion de la diversité au sein d'une organisation cherche à mieux représenter ces diverses populations en son sein par la promesse d'une quête de non-discrimination.

Si la promotion de la diversité est ainsi généralement associée à l'égalité des chances et à la lutte contre la discrimination, on constate donc à quel point l'attention portée à la diversité peut s'avérer utile pour saisir et coordonner l'ensemble de la stratégie de l'Université dans le domaine de la non-discrimination de sa communauté universitaire, en rappelant que ces mécanismes de discrimination peuvent parfois se combiner et renforcer les probabilités d'exclusion et de non-respect de l'égalité des chances.

Aussi en dehors de ces dernières considérations éthiques, pourquoi intégrer, dans la pratique et d'un point de vue managérial, le concept de diversité au sein d'une institution et de faire ainsi de la promotion de la diversité un objectif?

La diversité ne se réduit pas seulement au pôle des inégalités et des discriminations. Elle sous-tend aussi des nombreux éléments positifs qui peuvent être mis en place si elle est promue. Aussi, dans le domaine du management et des ressources humaines où l'on cherche plus spécifiquement à développer une politique de gestion de la diversité, Anne Cornet et Philippe Warland ont classé en trois catégories les objectifs visés par celle-ci : les pratiques de gestion de la diversité cherchent d'une part à « lutter contre les discriminations dans l'emploi », d'autre part elles peuvent être amenées à « créer de la valeur ajoutée en utilisant au mieux les différences individuelles » ou enfin elles peuvent être susceptibles de « répondre aux défis posés par une main d'œuvre de plus en plus hétérogène (réduire les dysfonctionnements éventuels ou, mieux, reconnaître et valoriser ces différences ». (2011, p.13). On reconnaît alors une efficacité plus grande et des gains plus nombreux en termes d'innovation et de solutions apportées aux équipes entrepreneuriales qui fonctionnent avec des collaborateurs et collaboratrices aux compétences, qualifications et connaissances plurielles en ce sens que « la diversité augmente l'efficacité de l'équipe entrepreneuriale et par conséquent la performance de l'entreprise » (Bayad et al., 2007, p.6) . Aussi, l'hétérogénéité incluse dans les équipes de travail génère un personnel à la fois plus créatif et capable de mieux résoudre les problèmes rencontrés. A destination de l'application de certaines tâches, la diversité ainsi prise en compte permet de disposer de collaborateurs et collaboratrices provenant de milieux et d'horizons divers, partageant des expériences différentes et des opinions multiples, ce qui conduit dès lors à enrichir les discussions et à améliorer la qualité des débats qui y sont menés.

Rappelons néanmoins que si la gestion de la diversité² tend à être considérée comme un « outil de gestion des ressources humaines grâce au renforcement d'une culture d'entreprise basée sur des principes d'égalité et de respect des différences au sein de laquelle chacun et chacune estime pouvoir trouver sa place », elle ne peut nullement assurer la promesse d'atteindre une égalité absolue (Garner-Moyer, 2006, p.26). La diversité reste en revanche nécessaire pour permettre d'atténuer les effets discriminatoires et d'inégalités

² Elle est définie comme « l'ensemble des mesures prises par les employeurs pour recruter, conserver et perfectionner des salariés issus de catégories sociales variées. Elle est également comprise comme le fait d'accroître la présence dans les entreprises d'employés de nationalité, sexe, d'origines ethniques différents » (Garner-Moyer, 2006, p.25).

existants en respectant ainsi les différences et les individualités de ses membres et c'est en ce sens qu'elle doit s'inscrire comme un objectif primordial, à la fois éthique et social, dans les intentions et les pratiques de l'UniNE.

C'est pourquoi il nous semble important de considérer le concept de l'intersectionnalité comme approche de la diversité en ce sens qu'elle représente une « théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée* » (Bilge, 2009, p.70). Cette approche est intéressante en ce sens qu'elle entend proposer de considérer « la réalité sociale des femmes et des hommes, ainsi que les dynamiques sociales, culturelles, économiques et politiques qui s'y rattachent comme étant *multipl*es et déterminées *simultanément* et de façon *interactive* par plusieurs *axes d'organisation sociale* significatifs » (Stasiulis, 1999, p. 345). Envisager cette perspective permet d'aborder ainsi les problématiques liées à la différence et de la diversité (Davis, 2015).

1.2 Cadre législatif

Le cadre législatif pouvant être relié à la diversité est de fait relativement vaste. Pour comprendre l'importance donnée aux différents aspects de la diversité, il suffit en effet de parcourir certains articles de loi dans les constitutions à la fois fédérale et cantonales pour en prendre la mesure. Il faut noter que si le vocable de diversité peut être mentionné en tant que tel (ou par des sous-catégories : les diversités, la diversité culturelle, etc.), il faut également repérer certains concepts associés (égalité, équité, discrimination, inégalités, etc.) pour en mesurer plus largement le poids au niveau légal. Aussi, ces articles de loi cherchent tant à encourager et faire respecter l'égalité et l'équité à l'intention de ses membres au sens large ou de manière plus spécifique (dimension du genre) qu'à lutter contre les discriminations et toutes autres formes d'inégalités à l'encontre de certains groupes d'individus (notamment les personnes en situation de handicap).

Il existe également des conventions internationales ratifiées par la Suisse³ ainsi que des lois fédérales spécifiques à certains groupes cibles, comme plus spécifiquement les personnes en situation de handicap. À titre d'exemple, le genre est traité dans la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et les personnes en situation de handicap dans la Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées.

Nous allons, à titre d'illustration, donner un bref aperçu de certaines de ces lois à la fois au sein de la Constitution fédérale, de la Constitution neuchâteloise ou encore au sein de la LEHE (Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles) tout comme nous allons également relever certains des textes légaux qui abordent la question des discriminations et des inégalités liées plus spécifiquement au handicap notamment dans la législation fédérale ou dans le cadre de conventions internationales.

Nous pouvons remarquer à travers les exemples qui vont être donnés que deux dimensions de la diversité sont particulièrement prise en compte dans la législation : le genre (par ex : promotion de l'égalité des chances entre hommes et femme) et la situation de handicap (par ex : élimination des inégalités à l'attention des personnes en situation de handicap). De plus, ce sont davantage dans les textes constitutionnels que sont évoqués plus largement les autres types de populations également concernés par la diversité (origine, sexe, âge, langue, situation sociale, religion, etc.).

³ Par exemple, la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles du 16 octobre 2008.

1.2.1 Constitution fédérale

La *Constitution fédérale de la Confédération Suisse*⁴, démontre l'engagement du peuple suisse vers une vie sociale qui respecte la diversité de ses membres et qui favorise le développement durable, la cohésion, la non-discrimination et l'égalité de chances.

Article 1. Préambule

Le peuple et les cantons suisses, [...] déterminés à vivre ensemble leurs diversités dans le respect de l'autre et l'équité, [...] sachant que seul est libre qui use de sa liberté et que la force de la communauté se mesure au bien-être du plus faible de ses membres, [...]

Article 2. But

² Elle favorise la prospérité commune, le développement durable, la cohésion interne et la diversité culturelle du pays.

³ Elle veille à garantir une égalité des chances aussi grande que possible.

Article 8. Egalité

² Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

⁴ La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

1.2.2 Constitution neuchâteloise

Pour sa part, la *Constitution de la République et Canton de Neuchâtel*⁵, met en exergue la non-discrimination, le principe d'égalité (de droits et de genre) et l'intégration des personnes en situation de handicap afin de compenser les inégalités liées à celle-ci.

Article 8. Egalité et interdiction des discriminations

¹ L'égalité de droit est garantie. Nul ne doit subir de discrimination, notamment du fait de son origine, de son ethnie, de sa couleur, de son sexe, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou du fait d'une déficience physique, mentale ou psychique.

Article 35. Réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'Etat et les communes prennent les mesures propres à promouvoir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes.

Article 36. Intégration des personnes handicapées

L'Etat et les communes prennent des mesures en vue de compenser les inégalités qui frappent les personnes handicapées et de favoriser leur intégration économique et sociale.

1.2.3 Loi sur l'encouragement et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles

La *Loi sur l'encouragement et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles*⁶ (LEHE) focalise quant à elle sur les aspects de représentativité et d'égalité de genre et sur les conditions d'octroi de financement pour les personnes en situation de handicap.

Article 21. Représentation des femmes et des hommes

¹ Le Conseil suisse d'accréditation se compose de 15 à 20 membres indépendants, représentant notamment les hautes écoles, le monde du travail, les étudiants, le corps intermédiaire et le corps professoral. Les domaines de l'enseignement et de la recherche des hautes écoles ainsi que les deux sexes doivent être représentés de

⁴ Du 18 avril 1999 (état au 18 mai 2014).

⁵ Du 24 septembre 2000 (état au 23 septembre 2013).

⁶ Du 30 septembre 2011.

manière appropriée. Le Conseil comprend une minorité de cinq membres au moins exerçant leur activité principale à l'étranger.

Article 30. Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

¹ 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

Article 55. Contributions d'investissements et participation aux frais locatifs pour personnes en situation de handicap

¹ Les contributions d'investissements sont allouées pour les projets de construction s'ils sont adaptés aux besoins des personnes handicapées

² Les participations aux frais locatifs sont allouées si les locaux sont adaptés aux besoins des personnes handicapées.

1.2.4 Législation spécifique à la dimension « handicap » de la diversité

Nous proposons en sus et en annexe deux articles qui concernent plus spécifiquement les personnes en situation de handicap au niveau fédéral et international :

- La Loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, lhand) du 13 décembre 2002 (Etat le 1er juillet 2013)

Article 1 : But

¹ La présente loi a pour but de prévenir, de réduire ou d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées.

² Elle crée des conditions propres à faciliter aux personnes handicapées la participation à la vie de la société, en les aidant notamment à être autonomes dans l'établissement de contacts sociaux, dans l'accomplissement d'une formation et dans l'exercice d'une activité professionnelle.

- La Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), entrée en vigueur en Suisse le 15 mai 2014 dont les Etats Parties de la Convention réaffirment « le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination ».

1.3 Universités en Suisse : quelques exemples

La thématique de la diversité peut être incorporée dans la gestion des universités, comme cette section entend le signaler, soit par une approche globale qui place la diversité en tant qu'aspect central et en fait décliner les dimensions à privilégier (diversity mainstreaming), soit par une approche sectorielle qui se centre seulement sur une ou plusieurs dimensions sans les englober dans un concept général de la diversité.

Afin d'illustrer ces deux types d'approches et, sur la base du contenu des sites Internet de différentes institutions d'études, cette partie offre un bref aperçu des mesures et ressources mises en ligne par trois universités en Suisse : les universités de Lausanne, Bâle et Genève⁷. La première présente une approche globale de la diversité tandis que les deux autres optent davantage pour une approche sectorielle de celle-ci. Le choix des universités s'est fait en fonction de l'abondance d'informations disponibles sur leur site d'Internet sur le sujet de la diversité. Cette sélection permet également de considérer les deux approches de

⁷ Cet aperçu n'est pas un compte-rendu exhaustif des mesures prises au sujet de la diversité par les Universités en Suisse. Il s'agit d'un survol de l'information présentée sur les sites Internet respectifs des trois universités choisies. Pour élaborer un compte-rendu, il est recommandé de demander l'information officielle auprès des services responsables de la diversité de chaque haute école suisse.

la diversité envisagées, soit intersectorielle ou sectorielle. Cette partie peut se révéler utile par la suite pour comparer ce qui se fait au sein de ces trois universités et celle de Neuchâtel, cette dernière représentant l'objet d'étude spécifique de ce présent rapport.

Bien que ces trois universités aient largement développé la dimension du genre, la comparaison s'est ensuite focalisée sur les informations relatives à la dimension du handicap, notamment parce que c'est une dimension qui est non seulement fortement ancrée dans le cadre législatif mais qui est également de plus en plus prise en compte au sein des structures universitaires.

1.3.1 Université de Lausanne

L'Université de Lausanne (UNIL) dispose d'un département responsable du thème diversité sous le mandat du vice-rectorat (Secteur Relève académique et diversité). Leur point de départ est une vision de la diversité centrée sur la valorisation des différences qui est clairement exposée dans son Plan d'intentions :

«Comme chaque université, l'UNIL vit et se développe grâce aux idées qui naissent de la diversité de ses membres. Les expériences différentes des membres de la communauté universitaire sont souvent à l'origine de l'innovation scientifique et du développement de l'Université en tant qu'organisation.» (Plan d'intentions de l'Université de Lausanne, 2012-2016, p. 48).

D'ailleurs, elle est la seule institution qui dispose d'un site web dédié exclusivement à la diversité⁸. Sous le thème « Diversité et Intégration », est énoncé l'engagement en faveur d'une « culture de l'ouverture et de l'intégration qui s'appuie sur les différences pour en souligner les avantages et permettre à chacun et à chacune de développer pleinement son potentiel et ses compétences » (Université de Lausanne, n.d.).

Sa stratégie s'appuie sur les axes *Prise de conscience* et *Intégration* autour desquels ont été développées cinq actions concrètes :

- Le développement du site web « Diversité », qui met à disposition des ressources et de divers services pour les étudiant-e-s, les chercheurs, les chercheuses et les employé-e-s, tels que des services pour personnes en situation de handicap ;
- L'organisation des conférences sur la diversité. En mai et décembre 2013, des conférences ont été organisées, avec la participation de spécialistes internationaux. Le matériel est disponible sur le site Internet ;
- La réalisation d'ateliers dédiés aux enseignant-e-s et orientés principalement sur le thème de l'inclusion. Les ateliers donnent des outils pratiques à développer dans les cours d'enseignement ;
- L'encouragement envers les enfants et les jeunes de divers niveaux socio-culturels et/ou économiques à poursuivre une formation universitaire à travers des expositions, conférences, ateliers ou autres; et
- Le développement du *Welcome Centre* afin de faciliter l'intégration des nouveaux et nouvelles employé-e-s.

Notons que l'Université de Lausanne met également à disposition des informations générales pour les personnes en situation de handicap. Aussi, cette université propose une vision d'intersectionnalité de la diversité. Prenons maintenant l'exemple d'une approche sectorielle de ce concept en se focalisant sur la dimension du handicap au sein des universités de Bâle et de Genève.

⁸ <http://www.unil.ch/diversite/fr/home.html>

1.3.2 Université de Bâle

Concernant la dimension du handicap, les actions de l'Université de Bâle⁹ (UNIBAS) s'orientent vers la levée des obstacles qui limitent les possibilités, pour les étudiant-e-s en situation de handicap ou de maladie, de suivre une formation universitaire.

Au sein des prestations offertes aux étudiant-e-s par les *Services Sociaux et Santé*, l'espace *Handicap et Maladie* constitue le point de référence du développement du projet Students Without Barriers (StoB).

À travers une « Déclaration », l'UNIBAS affirme son engagement en faveur de l'égalité de chances pour les personnes en situation de handicap ou atteintes de maladie chronique.

Sur leur site Internet, divers types de documents sont disponibles (rapports d'activité, formulaires, un tableau avec des pictogrammes pour indiquer les possibilités d'accès aux bâtiments et aux parkings), ainsi que des feuilles informatives avec des conseils didactiques pour les enseignant-e-s concernant différents handicaps ou maladies, comme par exemple l'épilepsie et le syndrome d'Asperger.

À travers une vidéo, des étudiant-e-s témoignent des actions mises en place pour leur donner la possibilité de poursuivre et continuer leur formation à l'UNIBAS. Parmi ces actions, on trouve :

- la prolongation de la durée des études à 12 ans pour une personne du corps étudiant souffrant de dépression,
- la prise de parole d'une personne à la fois pendant le déroulement des travaux de groupe pour une personne du corps étudiant malentendante et
- un meilleur éclairage de certains endroits, notamment des tableaux informatifs, pour une personne du corps étudiant atteint d'héméralopie¹⁰.

Selon le site « hautes écoles sans obstacles »¹¹, même si l'Université de Bâle avait commencé à développer des actions dès 2007, elle devient plus active à partir de 2012. En effet, l'UNIBAS intègre les droits de personnes en situation de handicap dans les statuts de l'Université, nomme une personne responsable et enfin développe une campagne d'information et sensibilisation dirigée à l'attention de toute la communauté universitaire. L'université propose entre autres un forum internet qui permet aux étudiant-e-s en situation de handicap d'échanger directement entre eux, un livre à travers lequel les étudiant-e-s expriment leurs ressentis et vécus quotidien face au handicap, un guide pour la « compensation des inégalités/adaptations des examens », une vidéo de sensibilisation sur cette thématique ainsi qu'une campagne pour ne citer que certaines mesures.

1.3.3 Université de Genève

À l'Université de Genève (UNIGE), les actions destinées aux étudiant-e-s en situation de handicap sont coordonnées par « l'antenne Santé ». Dans cet espace, on trouve des informations et des formulaires utiles pour poursuivre une formation. On peut relever les informations particulièrement claires et détaillées concernant l'accès aux bâtiments : les lignes et les arrêts des transports publics genevois (tpg) les mieux adaptés, la zone d'approche, l'accès pour les personnes à mobilité réduite et l'existence ou non d'équipement pour des personnes malentendantes ou malvoyantes, etc. Il faut également mentionner une section « Etudier avec un handicap » qui est spécifiquement dédiée aux étudiant-e-s en situation de handicap et consacrée à leur proposer des informations utiles afin de faciliter leur accueil et intégration au sein de l'université ainsi qu'aux collaborateurs en contact avec cette population spécifique sur des thèmes divers (logement, aides sociales, accès au bâtiment, associations et services traitant du handicap général,

⁹ Seule l'information en anglais du site Internet de l'Université de Bâle a été considérée.

¹⁰ Héméralopie : diminution considérable de la vision dès que la lumière baisse (Dictionnaire Larousse).

¹¹ <http://www.hautesecolessansobstacles.ch/>

auditif, physique ou visuel, aménagement des études, conseil en liens avec les différents handicaps précités (accessibilité, cours, examens)).

1.3.4 Positionnement de l'UniNE en regard des trois Universités précitées

Les cas lausannois, bâlois et genevois montrent ainsi clairement deux types d'approches : l'une adoptant une perspective globale de promotion de la diversité (UNIL); l'autre perspective se basant sur des démarches plus sectorielles, focalisées plus spécifiquement sur la situation du handicap (UNIBAS et UNIGE). C'est cette dernière approche qui a été, jusqu'à présent, développée à l'Université de Neuchâtel. Nous pensons qu'il serait utile à terme d'encourager une approche intersectorielle de la diversité en proposant éventuellement non seulement un meilleur ancrage au niveau institutionnel mais aussi par l'organisation de conférences/ateliers sur la diversité. Ajoutons encore que l'UniNE peut également prendre connaissance de ce qui se fait plus spécifiquement en matière de gestion du handicap dans les Universités de Bâle et de Genève afin de compléter son offre de prestations et services auprès des étudiant-e-s concerné-e-s.

2 La diversité à l'UniNE

La diversité est un enjeu qui concerne la communauté universitaire dans son ensemble¹². Néanmoins, l'information ci-après se concentre principalement sur les différents services, prestations et ressources proposés au corps étudiant par l'UniNE. Cette décision se justifie par la place centrale que les étudiant-e-s occupent au sein de l'Université en termes d'effectifs et par qu'elles et ils représentent la population cible de l'enseignement qui y est donné. De plus, au vu de la difficulté à appréhender cette thématique pour l'ensemble de la communauté universitaire dans les délais impartis pour réaliser cette présente étude, nous avons ainsi choisi de nous focaliser uniquement sur cette population spécifique.

Dans un souci d'exhaustivité, il est recommandé par ailleurs d'étendre l'analyse à toute la communauté universitaire. Si les éléments proposés ci-après permettent néanmoins une première entrée en matière, il faudrait toutefois prendre en considération les spécificités relatives au corps professoral, corps intermédiaire et personnel administratif, technique et bibliothécaire pour souligner les différents enjeux et modalités afférents aux questions liées à la diversité propres à chaque partie de la communauté universitaire et proposer ainsi des mesures adaptées.

2.1 Méthodologie

Pour mener à bien cette partie, la méthode qualitative a été privilégiée afin de comprendre à la fois les pratiques, les expériences et les différentes perceptions relatives à la diversité auprès des personnes qui nous avons interrogées en contact relativement proche avec les étudiant-e-s. Les informations recueillies ont été obtenues sur la base d'une recherche documentaire (principalement l'information disponible sur le site web de l'UniNE), d'entretiens semi-directifs et d'échanges par messagerie électronique.

Pour le choix des personnes interviewées, la priorité a été donnée aux collaborateurs et collaboratrices que nous avons estimé être en contact direct avec les étudiant-e-s. Aussi, les entretiens ont eu lieu, du 17 mars au 14 avril 2015, avec des collaborateurs et collaboratrices du Service social, du bureau de la Mobilité et auprès des conseillères et conseillers aux études des quatre facultés de l'UniNE (Droit, Lettres et sciences humaines, Sciences et Sciences économiques). Nous n'avons donc pas interrogé les pratiques et les représentations du point de vue des étudiant-e-s.

L'expérience des collaborateurs et collaboratrices se rapporte aux étudiant-e-s:

- d'origine étrangère ;
- malvoyant-e-s, malentendant-e-s et ayant des douleurs d'articulation dans les mains ;
- ayant des troubles dépressifs, d'anxiété, des troubles de sommeil chroniques ;
- ayant des troubles d'apprentissage, tels que la dyslexie, la dysorthographe, les troubles d'attention et la dysplasie.

Parallèlement aux entretiens, des séances de coordination et de discussion se sont déroulées avec les responsables du Service social et du Service de l'égalité des chances.

¹² La communauté universitaire comprend : le corps étudiant, le corps professoral, le corps intermédiaire et le personnel administratif, technique et bibliothécaire

2.2 Etat des lieux de la prise en compte de la diversité

L'état des lieux présenté ci-dessus comprend plusieurs domaines en lien avec des questions liées à la diversité. Nous avons ainsi passé en revue la prise en considération de la diversité sous des plans tant législatif, réglementaire, organisationnel, procédural, infrastructurel, formatif, communicationnel ou encore des aspects liés aux ressources ou au logement au sein de l'UniNE. Ces différents domaines sont ainsi les suivants :

- les lois et règlements ;
- la structure organisationnelle ;
- les procédures ;
- les ressources ;
- les infrastructures et les équipements ;
- la formation ;
- la communication et la divulgation ;
- le logement.

2.2.1 Lois et règlements

La *Loi sur l'Université* (LU) n'évoque pas directement la thématique de la diversité. Toutefois, le projet de nouvelle loi énonce dans son neuvième article que l'UniNE « garantit l'égalité entre femmes et hommes et prend en compte la dimension de la diversité chez les êtres humains ». D'ailleurs, cet article mentionne aussi la promotion « de l'égalité des chances », ainsi que la prise de « mesures adéquates pour parvenir » à ces buts. Notons néanmoins que l'actuelle loi sur l'Université mentionne à l'article 12 que l'Université « contribue à promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes ». Aussi, la nouvelle loi, en évoquant la prise en considération de la dimension de la diversité chez les êtres humains semble ainsi intégrer plus fortement les autres dimensions concernées par la diversité et ne focalise plus uniquement sur le seul aspect du genre. Elle propose en outre l'égalité des chances global, soit à l'attention de tout un chacun, et non plus seulement à la seule attention des femmes et des hommes.

Bien que la *Charte de l'UniNE* et le *Plan d'intentions UniNE 2013-2016* ne citent pas non plus le terme de « diversité », ils contiennent des aspects qui lui sont liées comme la prise en considération des besoins des membres de la communauté universitaire, le respect des droits fondamentaux, la réprobation de la discrimination ou encore la mise en exergue de valeurs comme la justice et l'équité. En effet, dans les *valeurs essentielles* de la *Charte de l'UniNE*, l'Université déclare « être attentive aux besoins et attentes de chacun des membres de sa communauté » (sous la valeur *exigence*), mais elle avance aussi qu'elle « garantit à ses membres des droits fondamentaux de la personne humaine » (sous la valeur *liberté*) et, qu'enfin, elle « [...] condamne toute forme de discrimination » et qu'elle « oeuvre dans un esprit de justice et d'équité » (sous la valeur *responsabilité*).

Quant au *Plan d'intentions UniNE 2013-2016*, il signale la prise en compte de la diversité géographique et linguistique à la page 13 en évoquant la « diversification de la population étudiante en raison de la provenance et des langues parlées ». De plus, en s'engageant pour le développement durable, l'Université se positionne « en tant qu'institution soucieuse de sa responsabilité environnementale et sociale ».

En outre, le terme diversité et la plupart de ses dimensions ne sont pas directement mentionnés dans les divers règlements étudiés, à savoir les règlements suivants :

- de la commission de l'égalité¹³ (spécifique à la dimension du genre);
- de la commission sociale¹⁴ ;

¹³ Du 3 juin 2010.

- du comité consultatif en matière de développement durable¹⁵ ;
- de la commission culturelle¹⁶ ; et
- du fonds d'aide sociale des étudiant-e-s¹⁷.

Quant aux règlements des facultés, les conseillères et les conseillers aux études ont signalé, par exemple, l'inexistence de mentions spécifiques pour les personnes en situation de handicap. Il existe néanmoins des mesures pour adapter les plans d'études et les durées d'examens. Ces mesures sont applicables aux étudiant-e-s se trouvant dans des situations qui peuvent être contraignantes pour des études (travail, maladie, grossesse, etc.). Elles leur sont octroyées au cas par cas et consistent à la mise en pause des études, des études à temps partiel et l'octroi de temps supplémentaire pour réaliser les examens.

2.2.2 Structure organisationnelle

Un aperçu de l'organigramme de l'UniNE et de l'information disponible sur le site Internet montre qu'il n'existe pas une entité de coordination de l'ensemble des dimensions liées à la diversité. D'ailleurs, pour les personnes interviewées, il n'est par ailleurs pas clair auprès de quelle entité s'adresser en fonction de la nature de la demande, que ce soit à l'interne de l'Université ou à l'externe de celle-ci.

Néanmoins, il existe deux services qui recouvrent chacun une dimension de la diversité : le Service de l'égalité des chances et le Service social. En ce qui concerne la dimension du genre, les prestations offertes par le Service de l'égalité des chances sont destinées principalement aux collaboratrices. Le Service social offre quant à lui diverses prestations au corps étudiant. Parmi celles-ci, nous pouvons mentionner la prise en charge des trois premières consultations au guichet psychologique grâce une collaboration avec le centre de recherches familiales et systémiques (CERFASY). Concernant la dimension de handicap, le service fournit des informations générales aux étudiant-e-s en situation de handicap. Toutefois, l'attention personnalisée qui pourrait être donnée à ces étudiant-e-s spécifique ne fait pas partie de son cahier des charges. Par ailleurs, ce type de prestations ne fait partie d'aucun cahier des charges des différents services concernés d'après les personnes interrogées.

Il a été souligné en outre qu'il est essentiel d'avoir une volonté claire du rectorat pour que cette thématique s'intègre véritablement dans la structure organisationnelle de l'Université.

2.2.3 Procédures

Il n'a pas été possible de corroborer l'existence de procédures écrites. Pour illustration, il n'existe pas d'après les conseillères et conseillers aux études, de procédure écrite spécifique pour les étudiant-e-s en situation de handicap mais il existe en revanche une pratique systématique. Cette pratique consiste à présenter dès lors le cas au décanat de la faculté concernée.

La demande doit alors remplir certaines conditions. Parmi celles-ci, il faut une attestation de l'affectation de la part d'un spécialiste. Après avoir étudié cette attestation, les mesures sont prises au cas par cas. Par exemple, pour faciliter la compréhension d'étudiant-e-s malentendant-e-s, les professeur-e-s utilisent un microphone qui peut être connecté à l'appareil auditif d'un-e étudiant-e. Dans les cas des étudiant-e-s malvoyant-e-s ou ayant des troubles d'apprentissage, les professeur-e-s mettent en ligne sur Claroline le contenu du cours quelques jours plus tôt que de coutume. Il peut y avoir aussi des mesures additionnelles hors règlement pour les étudiant-e-s ayant des troubles d'apprentissage. Ainsi, pour les personnes présentant de la dysorthographe, la correction des examens prend en compte le contenu sans trop tenir

¹⁴ Du 21 novembre 2005.

¹⁵ Du 7 juillet 2014.

¹⁶ Du 22 juillet 2008

¹⁷ Du 21 novembre 2005.

compte de la forme. Nous pourrions encore ajouter le cas particulier des étudiant-e-s d'origine étrangère qui ne maîtrise pas encore parfaitement le français et qui peuvent avoir un dictionnaire de traduction à leur disposition pendant leur examen. C'est une pratique qui a cours notamment en faculté des lettres et sciences humaines.

Les conseillers et les conseillères aux études font le suivi de chaque demande. Dans ce sens, il a été souligné l'exigence d'une coordination plus pointue dans le cas des cours interdisciplinaires quand au moins deux facultés sont concernées.

2.2.4 Ressources

2.2.4.1 Ressources en personnel

Malgré l'intérêt montré pour le thème par les collaborateurs et collaboratrices interviewé-e-s, il est clair que les contraintes de temps à disposition, notamment pour celles et ceux dont le taux d'occupation est inférieur à 100% et qui travaillent donc à temps partiel, rendent difficile la prise en charge de tâches supplémentaires.

Il faut néanmoins relever que, lors de l'entretien avec le Service social, il a été mentionné que les fonctionnaires de ce service pourraient prendre en charge certaines tâches liées aux personnes en situation de handicap.

2.2.4.2 Ressources financières

D'un point de vue général, il a été mentionné lors des entretiens, de possibles limites budgétaires à l'avenir pour la mise en œuvre d'actions relatives à la gestion de la diversité.

D'autre part, les programmes d'échange tel que le Swiss-European Mobility Programme (SEMP)¹⁸ prévoient la possibilité de demander à la haute école des subventions supplémentaires pour les étudiant-e-s en situation de handicap. Selon le SEMP, ces subventions ne dépasseraient un montant de 12'000 CHF pour les coûts liés au handicap qui n'ont pas pu être couverts par un autre type d'assistance. La haute école a la possibilité de déposer une demande auprès de la Fondation.ch.

2.2.5 Infrastructures et équipement

Pour les infrastructures, le site Internet de l'UniNE ne fait mention que d'un seul cas de figure : celui des personnes à mobilité réduite. Il précise notamment que l'accès à la plupart des bâtiments est possible en fauteuil roulant. Il spécifie aussi le moyen d'accès à chaque bâtiment, soit par des rampes, des ascenseurs ou des plates-formes mobiles ainsi que les places de parking réservées. De plus, il est possible de s'adresser au responsable de l'Intendance des bâtiments au cas où des difficultés seraient rencontrées. En revanche, l'accès au bureau du Service social n'est pas aménagé pour des fauteuils roulants ce qui peut décourager les étudiant-e-s dans cette situation à demander les prestations du Service même si les collaboratrices peuvent se déplacer pour fournir la prestation.

Tel qu'il a été relevé par le Service de l'intendance des bâtiments dans un courrier électronique du 27 août 2015, il est important à considérer l'âge du bâtiment et, dans une certaine mesure, l'affectation de ceux-ci. L'Université occupe actuellement 18 bâtiments anciens et il est évident que «les accès facilités, ascenseurs, WC, places de parc, seuils de porte inexistant, dépendent fortement de l'ancienneté des bâtiments» (Service de l'intendance des bâtiments).

¹⁸ « Le Swiss-European Mobility Programme (//Erasmus+) permet aux étudiants d'effectuer un échange de un ou deux semestres dans une université européenne avec laquelle l'UniNE a conclu un accord bilatéral » (Site Internet du Bureau de la Mobilité – UniNE : http://www2.unine.ch/mobilite/page-3598_en_US.html)

Selon ce service, les bâtiments récents sont conçus en considérant toutes les mesures possibles et les travaux de rénovation de bâtiment prennent en compte « ces différents éléments, dans la mesure de nos moyens, afin de répondre à ces nouvelles exigences déontologiques » (Service de l'intendance des bâtiments).

Au-delà des limites et des mesures qui restent encore à mettre en œuvre, il faut néanmoins souligner que des efforts importants ont été déjà faits.

En ce qui concerne l'équipement, les logiciels ou autres matériels, le Service informatique et télématique (SITEL) a indiqué par courrier électronique le 2 juin les deux éléments suivants :

- Il a été amené à prêter des portables à des étudiant-e-s à mobilité réduite durant les sessions d'examens afin de faciliter la saisie des données. Pour bénéficier de ce soutien informatique, les étudiant-e-s concerné-e-s doivent adresser une demande au secrétariat de la faculté qui l'a transmise au SITEL ;
- Bien que les personnes handicapées soient généralement porteuses d'un système d'aide personnel, l'Aula des Jeunes-Rives de la faculté des lettres et sciences humaines est équipée d'une boucle magnétique pour malentendant-e-s.

Pour les étudiant-e-s d'origine étrangère ayant une faible connaissance du système de formation universitaire suisse, il a été indiqué, lors des entretiens, que les descriptifs de cours facilitent la compréhension et l'autogestion du plan d'études.

Il a été mentionné qu'il n'y a pas toujours l'équipement adéquat pour répondre à la « diversité » des situations de handicap et des demandes. Cela peut alors représenter un facteur décourageant pour les potentiels futur-e-s étudiant-e-s à s'inscrire ou à poursuivre des études à l'UniNE.

2.2.6 Communication et divulgation

Les entretiens ont souligné l'inexistence de documents informatifs sur la diversité (guides, prospectus) destinés tant aux étudiant-e-s qu'aux collaborateurs et collaboratrices. En effet, il n'a pas été possible de trouver de texte faisant référence à la diversité ni sur le site Internet ni auprès des services consultés.

2.2.7 Formation

2.2.7.1 Formation pour les étudiant-e-s

Il existe une offre assez vaste de cours liée aux différentes dimensions de la diversité dans son sens large. À titre d'exemple, nous mentionnons certains des cours proposés à cet effet au sein des différentes facultés de l'UniNE :

La Faculté des Sciences propose :

- le cours « Diversité de la vie » du Bachelor en biologie et ethnologie,
- le séminaire « Biodiversité » du Master en biologie
- le projet « Genre et discrimination au travail » du Master of science en psychologie, orientation psychologie du travail et des organisations

La Faculté de droit propose les cours suivants dans son plan d'études du Master en droit :

- « Introduction aux études des migrations »
- « Droit des migrations » (partie générale et droits humains)
- « Introduction aux études genre »
- « Études genre : thèmes spécifiques »

La Faculté des lettres et sciences humaines propose :

- le cours « Développement des personnes âgées », du Bachelor en lettres et sciences humaines, pilier psychologie et éducation
- le pilier « Migration et citoyenneté » du Master en sciences sociales
- le cours « Introduction aux études genre » du Master en sciences sociales en pilier sociologie
- L'institut de sociologie propose de nombreux cours en Bachelor et Master qui abordent les inégalités et les discriminations

La Faculté de sciences économiques propose :

- le cours « Gestion inclusive et diversité » du Bachelor de l'orientation Ressources humaines

Pour ce qui est des cours hors plan d'études, l'Institut de langue et civilisation française (ILCF) de la Faculté de lettres et sciences sociales offre des cours de soutien de français pour les étudiant-e-s et les collaborateurs et collaboratrices non francophones.

2.2.7.2 Formation continue pour les collaborateurs et collaboratrices

Au niveau général, il n'existe pas de formation continue sur le traitement de la diversité ou sur ses dimensions pour les collaborateurs et collaboratrices ayant un contact plus direct avec les étudiant-e-s.

Selon les personnes interviewées, la gestion des demandes des étudiant-e-s avec un/des handicap-s physique-s est généralement plus facile que celle concernant les personnes avec un ou des trouble-s psychique-s qui génèrent des situations handicapantes. Les étudiant-e-s ayant ce type particulier de trouble-s ne communiquent généralement pas assez tôt leur situation. Une prise en charge tardive peut alors contribuer à un échec de la formation.

2.2.8 Logement

Lors des entretiens, il a été mentionné le nombre insuffisant de logements prévus pour les étudiant-e-s en situation de handicap et plus particulièrement pour les personnes à mobilité réduite. Selon l'information du site Internet de l'UniNE, il existe seulement deux studios aménagés pour celles-ci.

2.3 Propositions

Dans cette partie, nous formulons une série de propositions qui visent à améliorer la gestion de la diversité au sein de l'UniNE. Ces recommandations ont été établies notamment à partir des informations recueillies dans les chapitres précédents et sur des sites Internet dédiés à cette thématique.¹⁹

Rappelons que ces propositions sont le fruit d'une première étude sur le sujet et n'ont ainsi pas la prétention d'être exhaustives. Dans la perspective d'une mise en œuvre, il nous semble en effet important de définir des objectifs et des actions plus précises à entreprendre.

Le présent chapitre apporte à la fois des propositions générales mais également des propositions plus spécifiquement orientées sur les personnes en situation de handicap. Le choix de se focaliser sur les personnes en situation de handicap s'explique par le besoin et l'intérêt porté ces dernières années sur cette population mais également par respect de la législation. En effet, ceci fait notamment référence à la loi fédérale sur l'égalité pour les handicapés et à la ratification par la Suisse de la Convention des Nations Unies pour les droits des personnes handicapées en 2014. En outre, il faut noter la tendance observée des hautes écoles à agir plus fortement en faveur des droits et des besoins de cette population spécifique.

Proposition 1 : Adopter une approche intégrée de la diversité

Une approche intégrée ou intersectorielle permet de mieux appréhender la complexité de la diversité et les liens entre ses différentes dimensions. Une telle approche permettrait de traiter la diversité à partir d'une vision globale et cohérente qui s'inscrirait dans la continuité des valeurs essentielles promulguées dans la Charte de l'UniNE.

Proposition 2 : Intégrer cette approche dans les textes légaux de l'UniNE

Il s'agit de procurer les conditions-cadre indispensables à l'ancrage de la diversité au sein de la communauté universitaire. Il est sans doute important que cette approche soit inscrite dans les textes légaux de l'UniNE, notamment la Loi sur l'Université et le Plan d'intentions.

Concernant la Loi sur l'Université, il existe un projet de nouvelle loi (PLUNE) qui n'a pas encore été adopté et qui fait référence à la diversité dans l'article 9 :

«¹ L'Université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances.

² Elle garantit l'égalité entre femmes et hommes et prend en compte la dimension de la diversité chez les êtres humains.

³ Elle encourage la parité entre femmes et hommes dans tous ses secteurs d'activité et à tous les niveaux de responsabilité.

⁴ Elle prend les mesures adéquates pour y parvenir. »

Quant au Plan d'intentions, il s'agirait plutôt de mettre en évidence, dans les axes qui composent la partie consacrée à la gouvernance, l'engagement de l'UniNE en faveur de la promotion de la diversité.

Bien que cette proposition se limite à la Loi sur l'Université et au Plan d'intentions, il reste à évaluer la pertinence de la diversité dans d'autres documents de référence. Cela pourrait être l'objet de dispositions externes liées, par exemple, aux aspects de qualité et d'accréditation des hautes écoles. Le projet de modification des directives pour l'accréditation des hautes écoles (LEHE) du groupe de travail du décembre 2014, qui considérerait la disposition d'une politique d'égalité des chances en matière d'égalité entre femmes et hommes, des droits de personnes en situation de handicap et des mesures en faveur de l'intégration pour le personnel et les étudiant-e-s des hautes écoles, nous en offre une illustration.

¹⁹ Exemples : www.charte-diversite.com, <http://www.hautesecolessansobstacles.ch/>, www.egalite-handicap.ch

Proposition 3 : Concevoir une structure organisationnelle permettant la mise en œuvre de l'approche intégrée

Pour mettre en œuvre une approche intégrée de la diversité, nous considérons que diverses structures organisationnelles seraient possibles.

Une possibilité serait de gérer les aspects stratégiques et opérationnels à partir d'une entité unique, qu'elle soit nouvelle ou déjà existante. Toutefois, cette solution pourrait impliquer une importante quantité de ressources en personnel et financières.

Une autre option pourrait être de définir une entité de coordination et des entités opérationnelles qui travailleraient en réseau. L'entité de coordination constituerait l'instance de référence pour l'ancrage stratégique et les aspects généraux liés à la diversité. Les entités opérationnelles seraient chargées de la mise en œuvre des actions propres aux différents groupes cible.

Cette deuxième alternative pourrait probablement être mise en œuvre facilement et aurait l'avantage de s'insérer sans trop de changements à la structure organisationnelle actuelle (cf. Proposition 3a).

Proposition 3a : Attribuer les rôles d'entité de coordination et d'entités opérationnelles

Dans le cadre de la responsabilité environnementale et sociale promulguée par la stratégie de développement durable de l'UniNE, il pourrait être envisageable que l'entité de coordination soit assumée par la Commission du développement durable (Commission UniD). En effet, la cohésion sociale et ses composantes (la solidarité, l'intégration et l'interaction sociale), étroitement liées à la diversité, sont considérés comme une ressource essentielle des aspects sociaux du développement durable.

« Dans son programme de la législature 2011 – 2015, le Conseil fédéral suisse [...] souligne sa volonté de renforcer la cohésion et la faculté d'intégration de la société suisse dans toute sa diversité [...]. Il désigne la cohésion sociale comme un thème politique d'importance centrale. Comprise comme une ressource du capital social, celle-ci a pour finalité le bon fonctionnement de la société et sa pérennité. » (Office fédéral du développement territorial, 2014 : 25)

Les entités opérationnelles pourraient être constituées, pour commencer, par le Service de l'égalité de chances qui est déjà responsable de la dimension du *genre* et le Service social qui pourrait assumer la dimension du handicap.

Proposition 4 : Encourager la création et le maintien de réseaux externes

La constitution de réseaux avec des partenariats importants (hautes écoles, associations et institutions cantonales dédiées aux personnes en situation de handicap, personnes âgées, personnes migrantes, entre autres) favoriseront le processus de développement des actions concrètes telles que les échanges d'expériences et la collaboration avec des spécialistes externes pour les actions d'information et de sensibilisation.

Proposition 5 : Définir des directives-cadre qui servent de support aux conseillers et conseillères aux études

Bien qu'il existe une pratique systématiquement appliquée par les conseillers et les conseillères aux études des différentes facultés, l'établissement de directives-cadre permettrait de clarifier le processus tant pour les fonctionnaires que pour les étudiant-e-s en situation de handicap.

Pour que ces directives puissent véritablement offrir un cadre général d'orientation et être adaptées aux particularités de chaque faculté, la participation de tous les conseillers et toutes les conseillères aux études sera nécessaire pendant le processus de formulation.

Proposition 6 : Promouvoir des actions et des pratiques qui contribuent au changement des stéréotypes et/ou des préjugés

Il s'agit principalement de l'information et de la sensibilisation à la communauté universitaire. Ces objectifs pourraient être atteints par : - la publication et la divulgation de prospectus liés à la diversité ou à certaines de ses dimensions ; - l'organisation de conférences avec des spécialistes de cette thématique ; - l'utilisation d'images qui évitent le renforcement des stéréotypes ; etc.

Dans ce sens, afin de mieux focaliser les actions à mettre en œuvre, il est recommandé de réaliser une petite enquête dirigée au corps étudiant, sous la forme d'un questionnaire. Cette enquête permettrait de saisir les besoins, les attentes et les idées préconçues que la population étudiante a par rapport à la diversité.

Proposition 7 : Encourager l'approche interdisciplinaire dans des cours liées à la diversité

Les cours relatifs au développement durable, aux études genre et à la diversité pourraient être mis à disposition de l'offre de formation des toutes les facultés sous une approche interdisciplinaire. Cela faciliterait une meilleure compréhension des liens existants entre ces thèmes.

Proposition 8 : Soutenir la prise en charge de la dimension « handicap » par le Service social

Sachant que le Service Social oriente déjà les personnes en situation de handicap à travers des informations consignées sur son site Internet et que les fonctionnaires de ce Service seraient favorables à assumer des tâches dans ce domaine, nous considérons qu'il serait important d'incorporer la dimension du handicap dans le cahier de charges du Service social. Cela permettra de formaliser les actions qui ont été déjà réalisées.

Finalement, il est aussi primordial de garantir l'accès physique au Service social pour les personnes à mobilité réduite, soit par le biais d'un aménagement adapté (rampe, plateforme monte escalier, etc.).

Proposition 9 : Prioriser la dimension de handicap

L'UniNE a déjà parcouru un chemin dans la direction de l'accessibilité, notamment au niveau des infrastructures et d'adaptation de la durée de la formation et/ou des examens. Pour cette raison, parallèlement aux actions centrées sur d'autres dimensions de la diversité, il nous semble opportun de mener des actions spécifiques pour les étudiant-e-s en situation de handicap. Des actions complémentaires pourraient être :

Sensibilisation par rapport aux situations de handicap

Du fait que la plupart des personnes n'ont qu'une connaissance partielle du handicap et de ses différentes formes, il est essentiel de favoriser l'acquisition de connaissances et de compétences au sein de toute la communauté universitaire afin de réduire les stéréotypes et les préjugés mais aussi de disposer des outils nécessaires dans les situations qui pourraient survenir.

Le site Internet « Hautes écoles sans obstacles » souligne le caractère multiple, individuel et souvent invisible du handicap et établit les différents types de handicap de la façon suivante:

- « Handicaps de l'ouïe :

- Surdité (innée ou tardive), bruits parasites dans l'oreille interne (acouphènes), malentendant, surdité brusque, ...
- Handicaps de la vue :
 - Cécité (innée ou tardive), daltonisme, perception visuelle diminuée de divers types, ...
- Handicaps psychiques :
 - Dépression, troubles bipolaires, schizophrénie, crises d'angoisse et de panique, troubles de la personnalité (par ex. borderline), autisme, ... – souvent avec des phases de durée et d'intensité variables.
- Handicaps physiques :
 - Personnes en fauteuil roulant, sur des béquilles, à la démarche mal assurée: paraplégiques et tétraplégiques, paralysie cérébrale, infirmité moteur cérébrale, personnes aux os de verre ou avec des membres déformés ou absents, personnes de petite taille, ...
- Maladies chroniques :
 - Allergies, asthme, épilepsie, rhumatisme, neurofibromatose, maladie de Crohn / colite ulcéreuse, diabète et autres troubles du métabolisme, hémophilie, narcolepsie, SIDA, sclérose en plaques, dystrophie musculaire et autres maladies évolutives, ...
- Handicaps du langage :
 - Aphasie, troubles de l'articulation et du rythme de la parole comme le bégaiement, la tachyphémie, ...
- Troubles de l'apprentissage :
 - Dyslexie, dyscalculie, ...
- Troubles de l'attention :
 - Syndrome déficit d'attention (SDA, TDAH) » (www.hautesecolessansobstacles.ch)

Infrastructures et équipement

Tout en reconnaissant les efforts déployés ces dernières années concernant l'accessibilité aux bâtiments, il est essentiel d'avoir un concept global d'accessibilité qui permettrait de rendre l'accès physique à tous les services et les locaux du campus universitaire pour les personnes en situation de handicap ; en particulier, l'accès au Service social. Cela consiste à adopter une vision qui recouvre les diverses situations de handicap et pas seulement les actions dirigées vers les personnes à mobilité réduite.

Par exemple, pour les personnes malvoyantes il pourrait être envisagé d'installer des indicateurs tactiles de surfaces de marche (système de lignes de guidage) et de lumières qui permettent un éclairage de bonne qualité à l'intérieur des bâtiments et dans les salles des cours ainsi que l'adaptation d'une police bien lisible sur les écrans à l'entrée de chaque salle de cours.

Déroulement de cours

Il est important de choisir une police de taille appropriée pour les diapositives de cours et les exposés de travail des étudiant-e-s ainsi que les disposer sur Claroline au moins une semaine avant les cours concernés.

Il est essentiel d'avoir une bonne acoustique et/ou l'utilisation des microphones dans des auditoriums.

Pour le cours où la présence est obligatoire, il est nécessaire de considérer et de trouver des solutions pour les absences dues aux traitements et rendez-vous médicaux.

Bourses ou des autres moyens d'aide financière

Il est fondamental d'informer les étudiant-e-s en situation d'handicap des aides financières auxquelles ils ou elles pourraient avoir accès dans le cadre du cursus normal de leur formation et/ou d'échanges intra-universités (mobilité).

Conclusion

Promouvoir la diversité nous paraît donc un objectif central à ancrer au sein de l'Université de Neuchâtel au regard de la présente étude. Aussi, se mettre d'accord sur une acception commune au sein de l'université nous paraît en premier lieu devoir être défini. Nous souhaitons également que les actions menées en ce sens puissent être efficaces et par conséquent mesurables. En effet, la diversité ne doit pas devenir une action consistant à « cocher des cases » (Eleanor Tabi, 2013) ; elle doit être comprise et intériorisée pour que ses actions soient pertinentes et efficaces en faveur de celles et ceux qui sont discriminé-e-s en raison de certains attributs. Nous proposons ainsi que les deux types d'approches (intersectorielle et sectorielle) soit prise en considération au regard de la temporalité des objectifs à fixer à l'UniNE sur cette thématique.

Aussi, nous reconnaissons que l'Université de Neuchâtel est déjà active dans les domaines du genre et du handicap – notamment en raison du fait que ces deux dimensions sont ancrées juridiquement dans la législation suisse – et suggérons qu'elle doit donc poursuivre et renforcer en son sein le travail effectué sous ces deux aspects de la diversité. Nous suggérons néanmoins qu'il soit pris en considération à plus long terme une dimension intersectorielle de la diversité et ainsi la prise en compte de davantage d'éléments de celle-ci dans la structure universitaire comme nous l'avancions dans nos premières propositions. En effet, une approche intégrée de la diversité devrait être entendue comme un objectif au long court à s'inscrire dans les stratégies futures de l'UniNE. C'est pourquoi nous avançons qu'il faille inscrire, dans le cadre réglementaire de l'université (Loi sur l'Université et Plan d'intentions), la dimension intersectorielle de la diversité et l'entendre comme une approche globale à la manière du « diversity mainstreaming » et s'inspirer en ce sens de ce qui est déjà mené à l'Université de Lausanne. De la même manière, nous suggérons de mettre sur pied une structure composée d'une entité de coordination et d'entités opérationnelles pour s'assurer de mieux ancrer stratégiquement et opérationnellement la diversité. En outre, doter les conseillers et conseillères aux études de directives-cadre nous paraît nécessaire pour les orienter au mieux et de manière plus efficace dans le cadre de leurs expériences avec le corps étudiant sur ces questions.

Nous proposons ensuite la prise en considération à court terme d'une approche plus sectorielle. En effet, concernant l'application concrète de ces mesures et en tenant compte de la restriction des ressources à disposition (personnel et financières), il est recommandé de se focaliser dans un premier temps sur un nombre restreint de dimensions et d'avoir ainsi une approche plutôt sectorielle de manière à s'assurer que des mesures pratiques puissent être mises en place et/ou être améliorées, notamment pour ce qui a trait au genre et au handicap. Ainsi, les ressources allouées pour la concrétisation des mesures seront mieux dirigées et les effets des actions seront plus tangibles pour le-s groupe-s cible sélectionné-s. D'ailleurs, nous pensons que les effets ne bénéficieront pas seulement aux groupes cible mais bien à l'ensemble de la communauté universitaire en termes d'intégration et de cohésion, ainsi qu'à l'Université de Neuchâtel en termes d'innovation et d'exemplarité. Pour ce faire, l'Université peut également emprunter des idées en matière de gestion du handicap auprès des Universités de Bâle et de Genève - voire également prendre connaissance des mesures mises en place dans d'autres structures universitaires non étudiées dans le cadre de cette étude - afin de compléter, voire d'améliorer, ses prestations dans ce domaine. En effet, le handicap doit être vu comme un secteur à prioriser au regard également du fait qu'il est juridiquement ancré. Nous recommandons également que l'UniNE se dote d'un réseau de partenaires qui sont également concernés par cette problématique afin d'en élargir et renforcer ce champ d'action. Aussi, une valorisation de la diversité par des campagnes de sensibilisation et d'information nous semblent également indispensables pour mieux lutter contre les préjugés et rendre attentif l'ensemble de la communauté universitaire sur les enjeux qui entourent la diversité et son interdisciplinarité.

Ainsi, en regard de la présente étude, nous avançons que les deux types d'approches présentées soient considérées en regard d'une part des moyens à disposition, du cadre législatif existant et des autres modèles de diversité présents dans les différentes Universités suisses, et, d'autre part, qu'il soit affiché à

l'avenir une volonté de se diriger vers une approche intersectorielle qui renforcera la diversité au sein de l'UniNE de manière plus pondérée et globale.

Bibliographie

- ANGST D. (2012). Les personnes hautement qualifiées issues de la migration. Recommandations de la Commission fédérale contre le racisme CFR. Synthèse de l'étude sur les discriminations possibles sur le marché du travail suisse. Consulté le 29 septembre 2015 sur : <http://www.ekr.admin.ch/dokumentation>.
- BAYAD, M., NAFFAKHI, H., & SCHMITT, C. (2007). L'équipe entrepreneuriale: rôle de la diversité dans le processus entrepreneurial. In *Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat*.
- BEAUMIER, M. et LESCARBEAU, R. (2001). La gestion de la diversité dans les équipes de travail multidisciplinaires. *Interactions*, (5 :1), pp. 153-184.
- BERENI, L. et JAUNAIT A. (2009). Usages de la diversité. *Raisons politiques* (35 : 3), pp. 5-9.
- BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. », *Diogène* (225 :1), pp. 70-88.
- CHANLAT, J-F. et DAMERON, (2009). Management et Diversité : lignes de tension et perspectives. *Rencontres Internationales de la Diversité, 1er, 2 et 3 octobre*, Corte.
- CORNET, A. & M. EL ABOUBI (2012). La gestion de la diversité dans le secteur public : pratiques et conditions de succès, *Revue Gestion Hec Montréal*, (37), pp. 57-66.
- DAUPHIN S., SENAC-SLAWINSKI R. (2008), « *Gender mainstreaming* : analyse des enjeux d'un concept-méthode. Introduction », *Cahiers du Genre* (44 : 1), pp. 5-16.
- DAVIS, K. (2015). L'intersectionnalité, un mot à la mode. Ce qui fait le succès d'une théorie féministe, *Les cahiers du CEDREF*. Consulté le 04 octobre 2015 sur : <http://cedref.revues.org/827>.
- DINOLD M., R DIKETMÜLLER, J GRIX, L PHILLPOTS (2013). Managing diversity and European policy: Towards a typology for sport pedagogy, *European Journal of Sport Science*, pp. 1-7. <http://dx.doi.org/10.1080/17461391.2013.770925>.
- Diversité. (s.d.). Dans *Dictionnaire Larousse en ligne*. Consulté le 29 septembre 2015 sur : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diversit%C3%A9/26145?q=diversit%C3%A9#26027>.
- Diversité. (s.d.). Dans *Dictionnaire Le Grand Robert en ligne*. Consulté le 29 septembre 2015 sur : <http://gr.bvdep.com/>.
- Diversité. (s.d.). Dans *Dictionnaire Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales en ligne*. Consulté le 29 septembre 2015 sur : <http://www.cnrtl.fr/definition/diversit%C3%A9>
- Diversity (s.d.). Dans *Oxford Dictionaries en ligne*. Consulté le 9 octobre 2015 sur : <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english-thesaurus/diversity>.
- DOYTCHEVA, M. (2009). Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises. ». *Raisons politiques* (35 :3), pp. 107-123.
- DOYTCHEVA, M. (2010), Usages français de la notion de diversité : permanence et actualité d'un débat », *Sociologie* (4 : 1), pp. 423-438.
- DRUMMOND V., (2014). Le management interculturel. Gérer efficacement la diversité culturelle dans l'entreprise, France, *Gereso Édition* (4), pp. 237.
- DURU-BELLAT, M., (2011). La diversité : esquisse de critique sociologique, Paris, *Notes & Documents, OSC, Sciences Po/CNRS*, pp.1-12.
- GARNER-MOYER, H., (2006). Gestion de la diversité et enjeux de GRH *Management & Avenir* (7 :1), pp. 23-42.

- GARNER-MOYER, H., (2012). Réflexions autour du concept de diversité. Éclairer pour mieux agir, France, *Association française des managers de la diversité (AfmD)*, pp. 144.
- GUENETTE, A., N. MAKSIMOVIC, E. MUTABAZI & P. PIERRE (2011). Gestion de la diversité. L'urgence d'un management interculturel, Suisse, *Jobindex media ag* (21), pp. 50.
- HANKIVSKY, O., (2005). Gender vs. Diversity Mainstreaming: A Preliminary Examination of the Role and Transformative Potential of Feminist Theory, *Canadian Journal of Political Science*, (38:4), pp. 977-1001.
- Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes (2014). Le gender mainstreaming. Consulté le 29 septembre 2015 sur : http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/gender_mainstreaming.
- JUNKO. T., (2009). Pour une approche sociologique de la « diversité », *Revue internationale et stratégique* (73 :1), pp. 109-112.
- LAUFER, J. (2009). L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, genre et société* (21), pp. 29-54.
- MASCLET, O. (2012). *Sociologie de la diversité et des discriminations: Domaines et approches*. Consulté le 29 septembre 2015 sur :
<https://books.google.ch/books?id=K0ykvVStLuUC&printsec=frontcover&dq=Sociologie+de+la+diversit%C3%A9+et+des+discriminations+Olivier+Mascllet&hl=fr&sa=X&ved=0CCUQ6AEwAGoVChMlu6XQ3YOzyAIViOwUCh1x6wjH#v=onepage&q=Sociologie%20de%20la%20diversit%C3%A9%20et%20des%20discriminations%20Olivier%20Mascllet&f=false>
- MICHAELS, W. B. (2009). *La diversité contre l'égalité*. Paris : Raisons d'agir.
- Office fédéral du développement territorial - ARE (2014). Aspects sociaux du développement durable. Bases pour l'évaluation de la durabilité des projets, Suisse, *ARE*, pp. 56.
- Office fédéral de la santé publique (2008). Migration mainstreaming en matière de santé. Consulté le 29 septembre 2015 sur :
http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12626/13729/index.html?lang=fr&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCHdYN,g2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--.
- PERETTI J-M., SCOUARNEC, A. et KHIAT, A. (2012). Audit(s) de la fonction ressources humaines dans un contexte de changements. 14^e Université de Printemps de l'Audit Social à Oran, Algérie.
- Portail du gouvernement suisse, Constitution de la République et Canton de Neuchâtel du 24 septembre 2000 (Etat le 23 septembre 2013). Consulté le 4 mars 2015 sur : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20010589/>.
- Portail du gouvernement suisse, Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999. Consulté le 4 mars 2015 sur : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/>.
- SABEG, Y. (2009). La mesure statistique de la diversité et des discriminations ethniques. », *Esprit* (5), pp. 29-49.
- Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation – SEFRI, Loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE) du 30 septembre 2011 sur : <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2014/4103.pdf>.
- STASIULIS, D. (1999). Feminist Intersectional Theorizing. *Race and Ethnic Relations in Canada*, pp. 347-397.
- Université de Lausanne (n.d.). Diversité et Intégration. Consulté le 29 septembre 2015 sur : <http://www.unil.ch/diversite/home/menuinst/diversite-a-lunil.html>.

WIEVIORKA, M., (2008). *La Diversité, Rapport à la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche*, Paris, Editions Robert Laffont, pp. 229.

Hautes écoles sans obstacles : <http://www.hautesecolesansobstacles.ch/>

Charte de la diversité en entreprise : www.charte-diversite.com

Annexes