

Plan d'action EDI 2025-2028

Le plan d'action EDI complète la vision et la mission EDI du FNS. Il a été adopté par le Comité du Conseil de la recherche.

Mesure 1 – Éliminer les barrières à l'encouragement de la recherche

INPUTS	OUTPUTS		OBJECTIFS		
	Ce que nous faisons (activités)	Ce que nous obtenons (résultats directs)	À quoi nous souhaitons parvenir (portée plus large)		
Ce que nous investissons (ressources) ¹			Court terme	Moyen terme	Long terme
0,3 ETP du bureau EDI	Suivre la situation actuelle et les changements intervenant au fil du temps en collaboration avec le Data Team	Des mesures correctives afin de réduire l'impact des biais sur l'évaluation de la recherche	Des taux de succès identiques pour les chercheuses et les chercheurs sollicitant un subside	Une augmentation des requêtes provenant des groupes sous-représentés afin de refléter leur représentation au niveau de carrière inférieur.	Un financement de la recherche alloué à toutes les chercheuses et chercheurs selon une approche équitable et transparente afin de favoriser l'émergence d'un pool de scientifiques plus diversifié.
Groupe policy EDI	Suivre les avancées réalisées quant aux connaissances scientifiques et les recommandations en matière d'évaluation de la recherche	Des mesures ciblées visant à éliminer les barrières pour les groupes sous-représentés			
Budget alloué aux Flexibility Grants et aux subsides Égalité	Identifier les barrières et les biais potentiels	Une approche consolidée permettant de recueillir des données sur la diversité			
Soutien du Data Team	Communiquer au sein du FNS sur les conclusions de ces analyses afin de sensibiliser son personnel aux barrières et biais existants				
	Développer une stratégie afin de recueillir des données sur les multiples dimensions de la diversité				

Berne, octobre 2025

Auteures : Jasmine Lorenzini, Lisa Hattersley

¹ Les ressources dédiées sont susceptibles de varier au cours des quatre exercices couverts par le plan d'action EDI.

Mesure 2 – Contribuer à un environnement de travail égalitaire et inclusif

INPUTS	OUTPUTS		OBJECTIFS		
	Ce que nous faisons (activités)	Ce que nous obtenons (résultats directs)	À quoi nous souhaitons parvenir (portée plus large)		
Ce que nous investissons (ressources) ²			Court terme	Moyen terme	Long terme
0,5 ETP du bureau EDI Groupe policy EDI 200 000 CHF pour le programme de leadership du FNS Budget dédié aux mesures de prévention du FNS	<p>Proposer une formation en leadership inclusif aux chef-fes de groupe dans le cadre de l'encouragement de carrières du FNS</p> <p>Collaborer avec les hautes écoles afin de compléter leurs activités et les encourager à développer des formations et des processus lorsqu'elles n'en ont pas encore mis en place</p> <p>Compléter les formations dispensées par les hautes écoles par des mesures de prévention supplémentaires proposées par le FNS, p. ex. des formations en ligne destinées aux chercheuses et chercheurs soutenus par le FNS sur les abus de pouvoir ou les atteintes à l'intégrité personnelle en milieu académique, c'est-à-dire de l'<i>academic bullying</i>.</p> <p>Offrir des conseils aux chercheuses et chercheurs travaillant sur des projets encouragés par le FNS qui sont confrontés à des cas d'<i>academic bullying</i> afin de les aider à obtenir le soutien de leur institution (procédure Respect)</p> <p>Discuter avec des représentant·es des groupes sous-représentés afin de mieux comprendre leurs besoins et de proposer des mesures visant à renforcer notre vision et notre mission EDI</p> <p>Sensibiliser les organes du FNS et les institutions partenaires impliquées dans l'amélioration des conditions de travail des chercheuses et chercheurs en début de carrière à l'approche EDI</p> <p>Développer et valoriser la contribution des chercheuses et chercheurs principaux à la création d'environnements de travail sûrs et inclusifs ainsi qu'à l'accompagnement des chercheuses et chercheurs en début de carrière</p>	<p>Augmenter la proportion de chef-fes de groupe formés à diriger leurs équipes de manière inclusive</p> <p>Renforcer la sensibilisation des chercheuses et chercheurs aux comportements problématiques et aux mesures existantes</p>	Une sensibilisation et une compréhension accrues du <i>academic bullying</i> et des mesures correctives	Renforcement des actions menées par les hautes écoles dans ce domaine	Des environnements de travail équitables et inclusifs dans lesquels toutes les chercheuses et chercheurs s'épanouissent et contribuent à la création de connaissances

² Les ressources dédiées sont susceptibles de varier au cours des quatre exercices couverts par le plan d'action EDI.

Mesure 3 – Intégrer une approche intersectionnelle du sexe et du genre dans le contenu de la recherche lorsque cela est pertinent

INPUTS	OUTPUTS		OBJECTIFS		
	Ce que nous faisons (activités)	Ce que nous obtenons (résultats directs)	À quoi nous souhaitons parvenir (portée plus large)		
Ce que nous investissons (ressources) ³			Court terme	Moyen terme	Long terme
0,4 ETP du bureau EDI Groupe policy EDI	<p>Analyser la manière dont nous évaluons actuellement les approches intersectionnelles du sexe et du genre dans le cadre de nos procédures d'évaluation</p> <p>Suivre et participer aux réflexions en cours sur l'intégration du sexe, du genre et de l'intersectionnalité dans le contenu de la recherche afin d'identifier les tendances actuelles et les recommandations</p> <p>Concevoir une approche permettant, lorsque cela est pertinent, d'évaluer le contenu de la recherche dans une perspective intersectionnelle du sexe et du genre</p> <p>Former les président·es et les membres de panels ainsi que les évaluatrices et évaluateurs afin de déterminer si cette dimension est pertinente vis-à-vis de la proposition de recherche et juger, le cas échéant, de la manière dont elle est abordée</p> <p>Analyser dans quelle mesure la recherche que nous encourageons tient compte du sexe, du genre et de l'intersectionnalité à travers l'analyse des connaissances produites</p>	<p>Les chercheuses et chercheurs exposent la manière dont les dimensions pertinentes de sexe, de genre et d'intersectionnalité sont prises en compte dans leurs recherches.</p> <p>Les évaluatrices et évaluateurs sont en mesure de juger si des dimensions de sexe, de genre et d'intersectionnalité doivent être prises en compte pour garantir la qualité du projet.</p> <p>Et si celles-ci sont abordées de manière appropriée.</p>	Les chercheuses et chercheurs ainsi que les évaluatrices et évaluateurs comprennent ce qu'intégrer une approche intersectionnelle du sexe et du genre dans le contenu de la recherche signifie.	Une approche intersectionnelle du sexe et du genre pertinente est intégrée à la recherche dans toutes les disciplines et sur tous les sujets dans le cadre de l'évaluation de la qualité de la recherche.	Des connaissances scientifiques qui prennent en considération une approche intersectionnelle du sexe et du genre.

³ Les ressources dédiées sont susceptibles de varier au cours des quatre exercices couverts par le plan d'action EDI.

Modélisation du changement

Nous représentons ci-dessous le rôle du FNS au sein de l'écosystème de l'enseignement supérieur et expliquons comment nous prévoyons de contribuer au changement.

