

**Zeitschrift:** Horizons : le magazine suisse de la recherche scientifique  
**Herausgeber:** Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique  
**Band:** 33 (2021)  
**Heft:** 128: Les multiples visages de la diversité  
  
**Rubrik:** Dossier : diversité dans les hautes écoles

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 11.02.2026

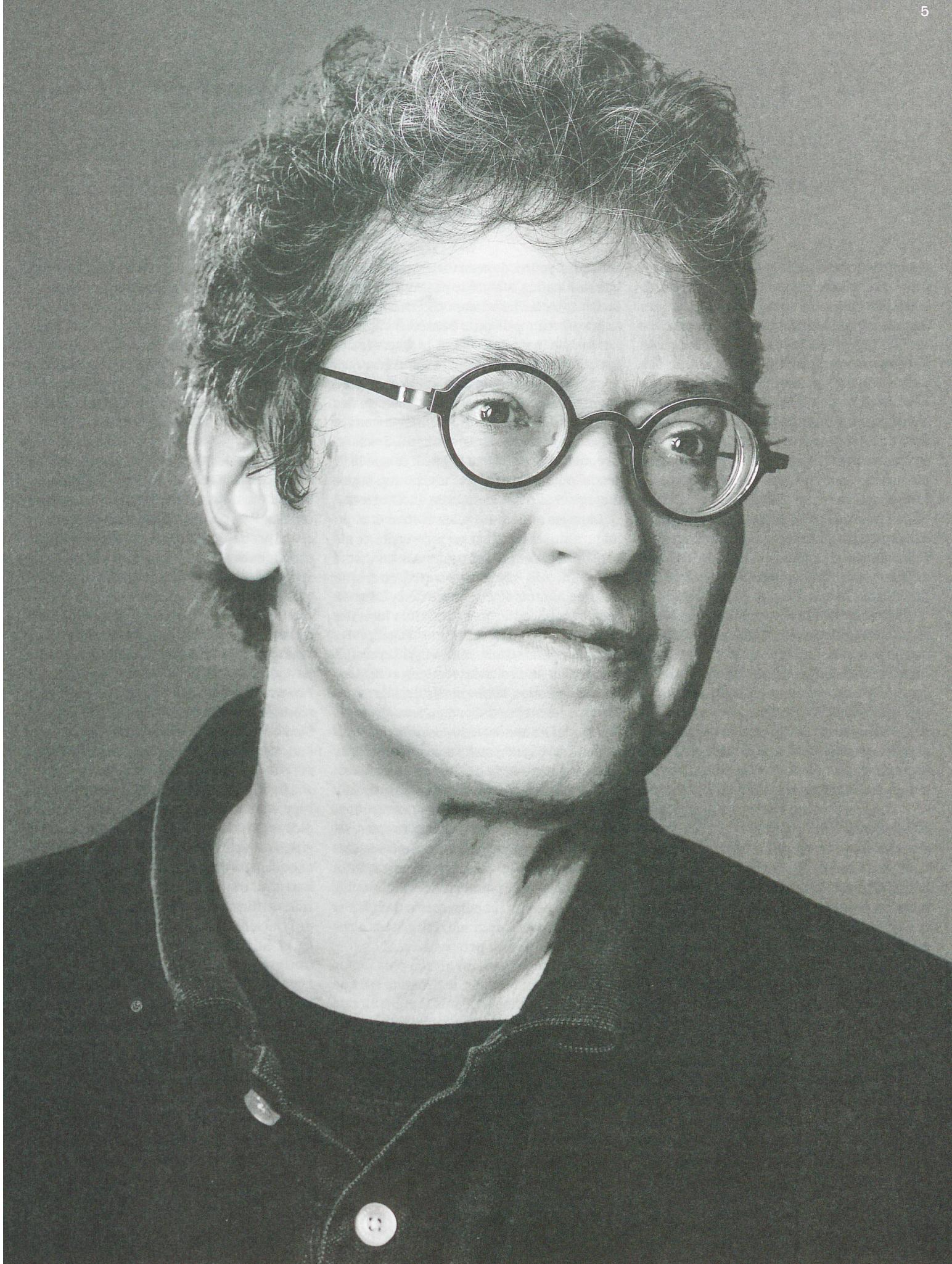
**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

La recherche et les instituts universitaires exigent une grande diversité. Notre dossier montre comment cela s'est produit et où en est le système scientifique aujourd'hui avec ces mesures.

**Devinez qui je suis!**

La photographe bâloise Lucia Hunziker a réalisé les portraits de chercheuses et de chercheurs de cinq instituts dans toute la Suisse. Leurs visages sont le message: voilà à quel point nos équipes scientifiques sont diverses. Mais qui fait de la recherche dans quel institut? Et quel nom va avec quel portrait? Réponses en page 22.

Photos: Lucia Hunziker



# La diversité dans la diversité

Une plainte pour racisme inversé contre une université américaine a mis le feu aux poudres du mouvement moderne en faveur de la diversité dans les hautes écoles. Son histoire et son interprétation sont aussi variées que les objectifs visés en son nom. Tour d'horizon.

Texte Alexandra Bröhm

Ingénieur et vétéran de la guerre du Vietnam de 34 ans, Allan Bakke s'était inscrit à l'Université de Californie pour y suivre des études de médecine. L'institution rejeta sa candidature en 1973 et en 1974, le jugeant trop âgé. Ce Californien blanc y vit plutôt une injustice, puisqu'il avait une meilleure moyenne que quelques-uns de ses concurrents afro-américains qui, eux, furent admis. L'établissement avait en effet introduit une règle voulant que 16 places sur 100 soient réservées à des étudiants issus de minorités.

Dans son recours, Allan Bakke ne mentionna pas son âge. Mais il pointa du doigt le quota pour les minorités, dont il estimait qu'il réduisait ses chances d'être admis. Ces programmes dits d'action positive ne seraient pas ancrés dans la Constitution.

Sa plainte était finalement arrivée à la Cour suprême américaine en 1978. Celle-ci décida qu'il devait être autorisé à étudier. Mais en même temps, les juges insistèrent sur la nécessité de ces programmes destinés à lutter contre les inégalités («affirmative action», ou discrimination positive). C'est pourquoi ce jugement est considéré comme une étape majeure de l'histoire de la diversité dans les hautes écoles et la recherche.

## «Diversitas» esthétique dans la Rome antique

Il est grand temps de s'intéresser de près à la notion de diversité puisque les appels à la promouvoir se renforcent et s'affirment depuis quelques décennies. Synonyme de différence, ou de variété, cette notion a une longue histoire, présente différents niveaux de signification et se retrouve dans des contextes multiples. Il en était déjà ainsi avant que son importance ne marque les débats politiques et sociaux.

Dans l'Antiquité, on était déjà d'avis que la diversité («diversitas», en latin) était une valeur positive, dont il fallait encourager l'épanouissement. Dans la culture romaine surtout, elle représentait une catégorie esthétique importante. Le vaste empire était lui-même une riche mosaïque, dont la religion polythéiste

était aussi source de cette variété que l'on souhaitait illustrer. Malgré le passage au monothéisme, même les auteurs chrétiens comme Augustin ont repris cette pensée. Il s'agissait dès lors de louer Dieu «pour la diversité des apparitions du monde qu'il avait créé», écrit le philosophe et biologiste allemand Georg Toepfer dans son ouvrage sur l'histoire des définitions de la diversité («Bemerkungen zur Begriffsgeschichte der Diversität»). Selon lui, ce contexte positif a contribué à ce que la diversité puisse évoluer vers une notion importante pour la politique sociale du XXe siècle.

Dans les années 1970, les événements politiques attisent le débat sur la diversité, ce qui contribue à réunir les exigences de divers groupements sous un terme générique. Comme le montre l'exemple de la Cour suprême américaine, on y trouvait la lutte des citoyens afro-américains pour l'égalité des droits aux Etats-Unis, mais aussi la revendication pour les droits des femmes, et ce, dans le monde entier. Même si ces dernières ont théoriquement pu étudier dans les universités suisses dès les années 1860, les revendications en matière d'égalité ou de diversité restent actuelles en matière de carrières académiques.

Les «expériences du totalitarisme du XXe siècle» et la «peur de soi-même» en résultant auraient, toujours selon Georg Toepfer, stimulé les débats dans la recherche et les hautes écoles ces trente dernières années. Tout comme la «pensée pluraliste de la philosophie postmoderne», qui ne permet plus d'expliquer le monde à l'aide d'un grand récit général, mais offre de nombreuses perspectives.

Il existe cependant un niveau plus important encore: en biologie, la diversité est une catégorie essentielle. Depuis la signature de la Convention sur la diversité biologique à Rio en 1992, la biodiversité est devenue «un mot d'ordre important dans les débats publics», comme le constate le philosophe allemand Thomas Kirchhoff (dans «Diversität als Kategorie, Befund und Norm»). Les objectifs ne sont toutefois pas tout à fait les mêmes: ici, il s'agit de conserver une diversité existante. Dans le débat politique et social, la revendica-

tion est au contraire de refléter la diversité présente dans la société dans les contenus et les structures. Malgré cela, le mouvement connoté positivement en faveur de la biodiversité aurait, selon Georg Toepfer, favorisé le débat sur ce thème dans les hautes écoles: la perte de diversité de la flore et de la faune étant considérée comme décisive, son importance dans d'autres contextes est reconnue.

## Davantage de gens, plus de perspectives

Le fait que la diversité soit difficile à définir et qu'elle puisse s'inscrire dans différentes revendications n'a pas nui au succès du concept et l'a probablement même servi. Dans le contexte scientifique, la notion compte en effet aussi plusieurs niveaux. Elle vise, d'une part, à diversifier la communauté des chercheurs et chercheuses, autrement dit à faire en sorte qu'elle intègre des personnes d'origines aussi variées que possible. Et, d'autre part, elle concerne les sujets de recherche: l'éventail des questions auxquelles tentent de répondre les scientifiques doit aussi être élargi. Sans oublier l'accès aux hautes écoles, qui reste l'une des revendications les plus importantes et l'étincelle à l'origine de débats.

Le genre, les origines sociales et ethniques, l'âge, l'orientation sexuelle, d'éventuels handicaps physiques et la provenance géographique sont aujourd'hui autant d'aspects qui marquent les débats sur la diversité. «La Suisse a surtout du retard en matière d'origine sociale», affirme la sociologue Gaëlle Goastellec de l'Université de Lausanne, qui explore le sujet. «L'éducation des parents joue toujours un trop grand rôle quand il s'agit de déterminer quels enfants vont au gymnase puis dans les hautes écoles.» Chez les filles, ce facteur a même davantage de poids que chez leurs camarades masculins. Un phénomène que l'on retrouve dans tous les pays européens, sauf en Finlande.

L'égalité des sexes est pourtant la revendication qui suscite le moins de reconnaissance dans le débat sur la diversité. En décembre 2020, l'UE a annoncé que, dans le cadre de son programme de recherche Horizon, le genre

devrait à l'avenir être pris en compte dans la composition des équipes et comme catégorie au sein du projet de recherche. Un groupe d'experts dirigé par l'historienne des sciences Londa Schiebinger de l'Institut de recherche sur les genres à l'Université Stanford avait rédigé un rapport sur ce thème à l'intention de l'UE. Il s'agissait avant tout de montrer comment le fait de mêler aux recherches le genre (ou le sexe social) et le sexe biologique, et donc un regard pluriel, pouvait profiter à tous.

Londa Schiebinger cite en exemple le destin des tortues marines de la Grande barrière de corail australienne. Comme ce sont les températures qui décident du sexe de leurs petits, elles produisent plus de femelles lorsqu'il fait chaud. Une étude australienne a ainsi pu montrer les changements climatiques sur la base de la répartition des sexes de ces animaux. Quant aux travaux de recherche sur les conséquences de la technologie, qui tiennent compte de catégories comme le genre ou l'ethnie, ils ont révélé que les algorithmes n'agissaient pas détachés de toute valeur, mais qu'ils reflétaient les stéréotypes sociaux. En médecine aussi, le sexe et l'ethnie sont des catégories importantes: les médicaments agissent en partie différemment chez les femmes, et l'origine ethnique est probablement l'un des facteurs qui déterminent la gravité d'une infection par le Covid-19. D'ailleurs, les hommes aussi profitent d'une prise en compte du sexe dans le domaine médical. Longtemps, on a cru que l'ostéoporose était une faiblesse osseuse tou-

chant surtout les femmes, alors qu'elle peut aussi toucher gravement des patients âgés. L'idée que des équipes faisant la part belle à la diversité livrent de meilleurs résultats s'est tout d'abord imposée dans le monde économique. «Elle s'est ensuite aussi répandue dans l'univers scientifique», affirme Benedetto Lepori, professeur de sciences de la communication à l'Université de la Suisse italienne, qui analyse la diversité dans les hautes écoles. Le philosophe Georg Toepfer constate pour sa part qu'en misant sur la diversité, les entreprises visent avant tout à accroître leur performance économique.

#### **Enrichissement à potentiel de conflit**

«Des personnes d'horizons différents apportent une diversité d'opinions, de perspectives et d'expériences», explique Renate Schubert, professeure d'économie nationale et déléguée à l'égalité des chances à ETH Zurich. Selon elle, c'est une source d'enrichissement et cela améliore les résultats pour tous. Le processus s'accompagne cependant souvent de surcoûts. «Dans les équipes mixtes, les conflits ont tendance à être plus nombreux», dit-elle encore. Ce qui n'est pas surprenant, ni problématique lorsqu'on engage des ressources appropriées pour les désamorcer et les exploiter de manière productive. «De tels investissements sont rentables dans tous les cas.»

De nombreuses études ont déjà montré ces liens, dont une analyse de plus de 9 millions d'articles publiés dans *Nature Communications*

tions en 2018. Les auteurs attestent entre autres que les équipes diversifiées déploient un impact plus important et sont citées plus souvent (+10%). Et une analyse des thèses américaines entre 1977 et 2015, publiée l'an dernier dans le *PNAS*, a démontré que les «groupes sous-représentés» ont atteint un plus grand potentiel d'innovation avec leur travail pendant cette période. Benedetto Lepori est ainsi convaincu que «beaucoup plus d'idées nouvelles et d'approches créatives émergent avec de telles équipes.»

Comme Gaëlle Goastellec, Benedetto Lepori estime que la Suisse a surtout du retard en matière d'accès à la formation. Un rapport du Conseil suisse de la science de 2018 le confirme: les enfants de parents avec une formation académique ont sept fois plus de chances de décrocher la maturité que ceux de parents sans une telle formation. Même la prétendue perméabilité après l'école secondaire profiterait le plus souvent aux enfants de parents plus instruits.

La création des hautes écoles spécialisées a bien entraîné une certaine diversification et une démocratisation dans ce contexte, consent Benedetto Lepori. Aussi, la voie académique est-elle d'accès plus aisés qu'avant pour qui a achevé une formation professionnelle. Il estime toutefois qu'il faut faire davantage d'efforts. Les solutions peu attractives de prime abord devraient aussi être repensées, comme des frais d'écolage échelonnés en fonction du revenu. «Je ne dis pas que ce serait la solution idéale, mais actuellement, ce sont surtout les enfants de parents bien instruits qui bénéficient d'une formation gratuite financée avec l'argent des contribuables.»

Et Allan Bakke? Après le verdict de la Cour suprême, il s'est lancé en 1978 dans ses études de médecine, à l'âge de 38 ans et a obtenu une aide financière des tribunaux. Ses études terminées, il a travaillé comme anesthésiste à la clinique Mayo. Théoriquement, une telle entrée de carrière tardive serait possible en Suisse également.

Alexandra Bröhm est journaliste scientifique au *Tages-Anzeiger*.

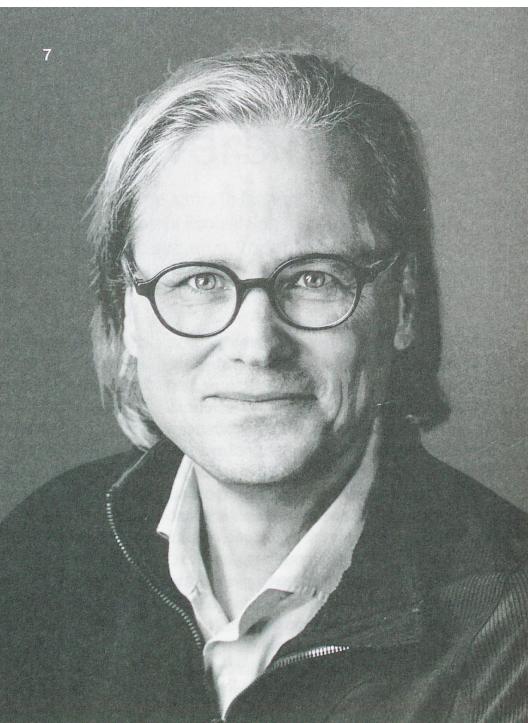
**«L'éducation des parents joue toujours un trop grand rôle quand il s'agit de déterminer quels enfants vont au gymnase puis dans les hautes écoles.»**

Gaëlle Goastellec

6



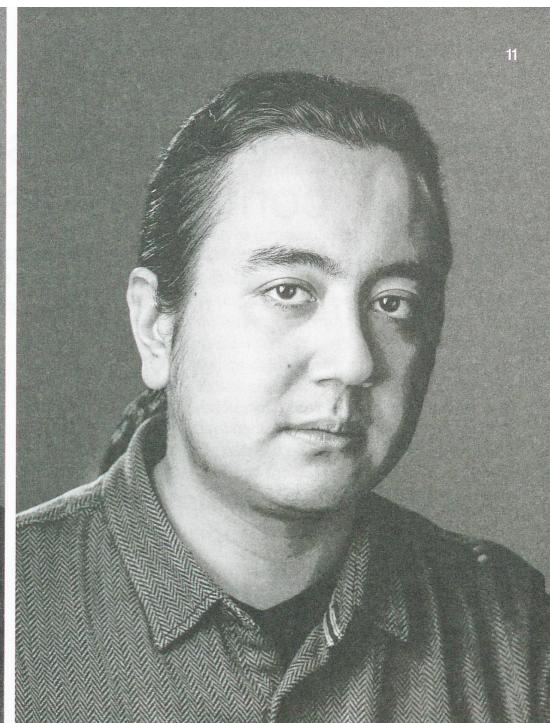
7



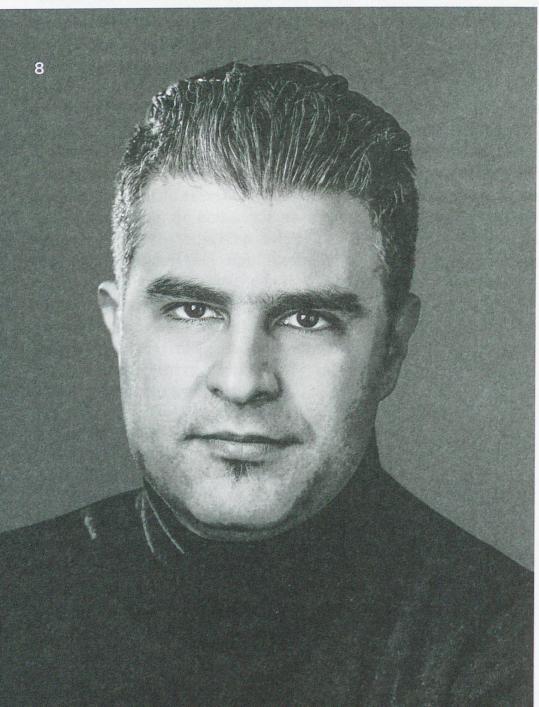
10



11



8



9



12



13



# Les limites de la lutte contre les discriminations

Entre expérience personnelle et visions apocalyptiques, cinq scientifiques critiquent la promotion actuelle de la diversité et présentent ses potentiels effets secondaires.

Interviews Florian Fisch

Tout le monde devrait avoir des chances égales d'accéder à l'enseignement supérieur et à une carrière académique. Le seul critère déterminant devrait être le niveau intellectuel nécessaire. Dans le monde scientifique, ce principe est largement accepté. Mais dès qu'il s'agit de concrétiser, les avis divergent.

## «La stigmatisation est perpétuée»



**Florian Coulmas**, professeur de japonologie à l'Université de Duisburg-Essen, préférerait par exemple que l'on ne catégorise pas arbitrairement les individus au nom de la promotion de la diversité.

**Florian Coulmas, certains jugent présomptueux qu'un homme blanc comme vous s'exprime sur la situation des personnes défavorisées.**

Florian Coulmas: Je ne peux naturellement pas adopter le point de vue d'une minorité concernée. Je ne sais pas ce que c'est que de traverser Zurich en tant que personne de couleur. Mais j'ai certainement le droit de parler de mes idéaux.

**Vous critiquez les mesures en faveur de la diversité dans les hautes écoles. Pourquoi?**

Je viens de recevoir une lettre de notre vice-rectrice, qui nous invite à nommer un candidat pour le Prix de la diversité de l'université. Cette initiative relève d'une bonne intention, mais quelle prestation faut-il récompenser? C'est un aveu d'impuissance de la part de l'université, qui souhaite uniquement signaler ainsi qu'on suit la tendance américaine de la diversité. Ce n'est pas la bonne voie. Si quelqu'un soupçonne qu'une personne a été discriminée en raison de la race, du sexe ou d'autres caractéristiques non pertinentes pour la science lors de l'attribution de notes, de responsabilités ou de postes, la direction de l'université doit intervenir.

**De tels prix ne sont peut-être pas très efficaces, mais ils ne nuisent à personne.**

Mais ces initiatives perpétuent la stigmatisation. Selon moi, c'est fatal et je connais des personnes concernées qui s'en sont plaintes.

## «Les gens ont juste l'air différent»



**Peter Boghossian** critique l'ambiance qui règne dans les universités américaines, sous l'effet des revendications bruyantes et dramatiques du mouvement en faveur de la diversité. Le professeur de philosophie à l'Université d'Etat de Portland ouvre directement la discussion par une question.

Savez-vous comment est définie la diversité?

**Je dirais...**

C'est un mot qui sonne bien. Les espaces protégés, l'inclusion et l'équité ont aussi une consonance positive. Mais la diversité n'a pas la signification que les gens lui attribuent. Elle ne désigne pas la diversité intellectuelle. Les chercheurs de ce domaine ont une définition singulière de la diversité. Dans la pratique, cela signifie que les membres d'un panel ont une apparence différente, mais défendent une même position. Le résultat est donc une uniformité de pensée. Les gens ont été bernés par un terme rassurant. Ou prenez l'inclusion: dans un espace inclusif, on se sent à l'aise. Pour éviter que certaines personnes ne soient pas à l'aise, il faut donc restreindre l'expression individuelle. Cela devient donc difficile pour les conservateurs, car beaucoup de leurs opinions sont considérées comme violentes.

**Donc tout le monde est dès lors plutôt de gauche?**

Non, il faut non seulement être de gauche, mais tout le monde doit également être woke (rédu. de l'anglais wake, être vigilant, très sensible à la justice sociale).

**Vous êtes donc contre la diversité dans les universités?**

Non, je suis totalement pour. Je défends la diversité intellectuelle et idéologique. L'université est le lieu pour les discussions difficiles – la vérité doit toujours être au centre.

## «On est prompt à juger»



Dans les universités allemandes aussi, il arrive que des conservateurs n'osent plus exprimer leurs opinions, note **Matthias Revers**, sociologue à l'Université de Leeds. Il étudie la façon dont sont perçues les opinions politiques et les minorités.

**Matthias Revers, 64% des étudiants interrogés ont approuvé le fait que les enseignants qui estiment que les capacités des femmes sont différentes de celles des hommes pour des raisons biologiques ne devraient plus être autorisés à donner de cours dans les universités. Pourquoi?**

Je ne peux que spéculer sur les raisons. La déclaration est indiscutable en elle-même, mais tout dépend de la manière dont on la comprend. Les femmes ne sont évidemment pas incapables d'être mathématiciennes parce qu'elles peuvent enfanter. Mais le résultat le plus frappant de notre étude est que jusqu'à un tiers des étudiants seraient prêts également à retirer de la bibliothèque les livres impopulaires. C'est vraiment choquant.

#### **D'où viennent des revendications aussi catégoriques?**

Le problème sous-jacent en est la polarisation, notamment quand on n'est pas face aux personnes concernées. On est prompt à juger et les orateurs sont classés par camps: islamophobes, sexistes ou quel que soit le thème. Nos questions ont déclenché de fortes réactions.

#### **Un tel climat de discussion peut-il également devenir dangereux pour les gens discriminés?**

Le problème se pose lorsque les voix critiques ne sont plus entendues. Comme les féministes qui critiquent le port du foulard. Des étudiants voulaient par exemple empêcher l'ethnologue Susanne Schröter d'organiser une manifestation sur le thème du foulard à Francfort, allant même jusqu'à exiger son licenciement. Heureusement, l'événement a finalement eu lieu.

## **«Il faut des mesures pratiques»**



Ancienne vice-rectrice de l'Université de Lausanne, **Franciska Krings** aborde le thème de la diversité sous un angle pragmatique. Elle revendique des solutions étayées par des faits et l'égalité entre les sexes.

#### **Franciska Krings, que voulez-vous dire lorsque vous invoquez l'égalité entre les sexes: des chances égales ou une représentation égale à tous les niveaux?**

En matière d'égalité des chances prescrite par la loi, c'est aussi toujours le résultat qui compte. Il existe naturellement toujours une marge de manœuvre quant à l'interprétation. Lorsque la carrière des femmes piétine, qui doit s'adapter? Le système ou les femmes? Une différence qui existe entre les sexes est par exemple qu'à compétences égales, les femmes ont plutôt tendance à éviter les situations de compétition, contrairement aux hommes. A l'université, nous n'avons ainsi pas réussi à engager d'excellentes candidates à des postes de professeures parce que leurs conjoints n'étaient pas prêts à renoncer à leur propre carrière. Une solution pourrait être de faire une proposition de carrière à tous les deux. Les femmes en profiteraient et cela ne ferait pas de tort aux hommes.

#### **Vous affirmez que les formations destinées à lutter contre les préjugés n'ont pratiquement pas d'effets à long terme. S'agit-il donc surtout de mesures de relations publiques?**

Je peux difficilement me prononcer. Mais l'argent serait certainement mieux investi ailleurs. Outre des doubles propositions de carrière, il faut des éléments pratiques, tels qu'une offre plus large de garde d'enfants ou davantage de tables à langer sur le campus.

#### **Les discriminations positives peuvent-elles provoquer du ressentiment, par exemple chez de jeunes hommes qui n'ont pas l'impression de discriminer?**

Oui, certainement. C'est pourquoi je m'oppose à des mesures rigides comme les quotas. C'est un véritable dilemme qui ne peut être résolu au cas par cas. Il a toutefois été démontré que des mesures structurées en matière de RH produisaient déjà beaucoup d'effets, comme le recrutement spécifique de femmes ou l'organisation de stands ou d'ateliers s'adressant spécialement à elles lors des journées des carrières des universités.

## **«La pensée catégorielle est problématique»**



En Suisse, l'égalité entre les sexes est au centre de la thématique de la diversité. C'est précisément ce que critique **Thomas Köllen**, professeur d'éthique en entreprise et de gestion des ressources humaines à l'Université de Berne.

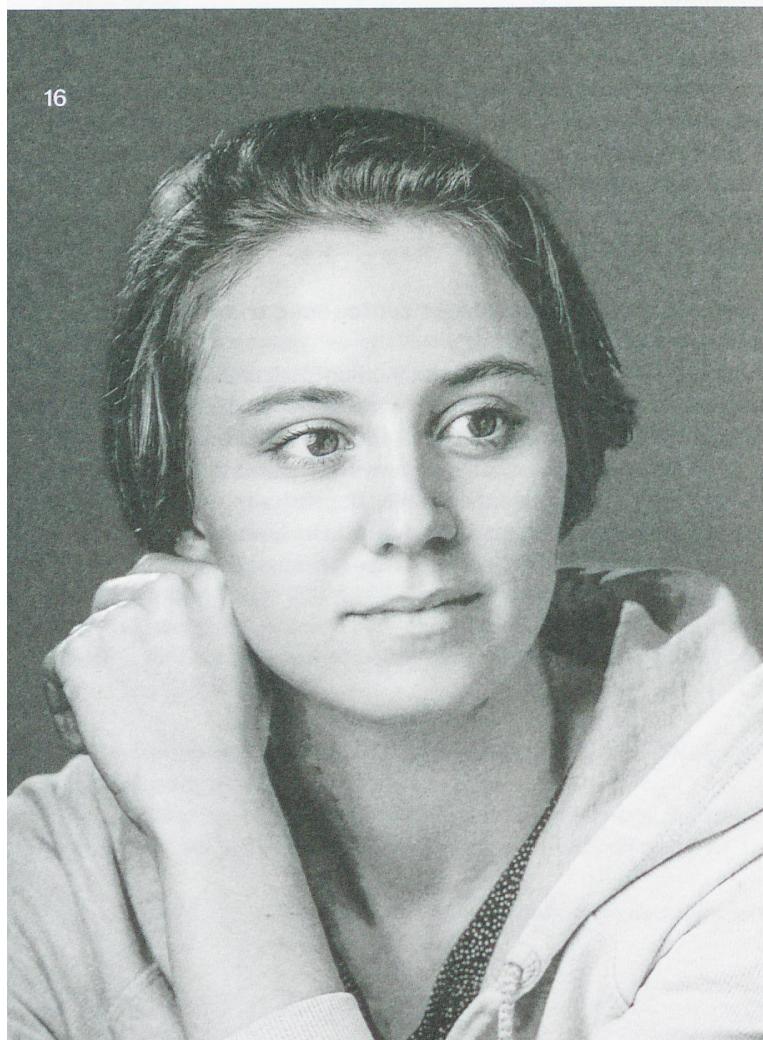
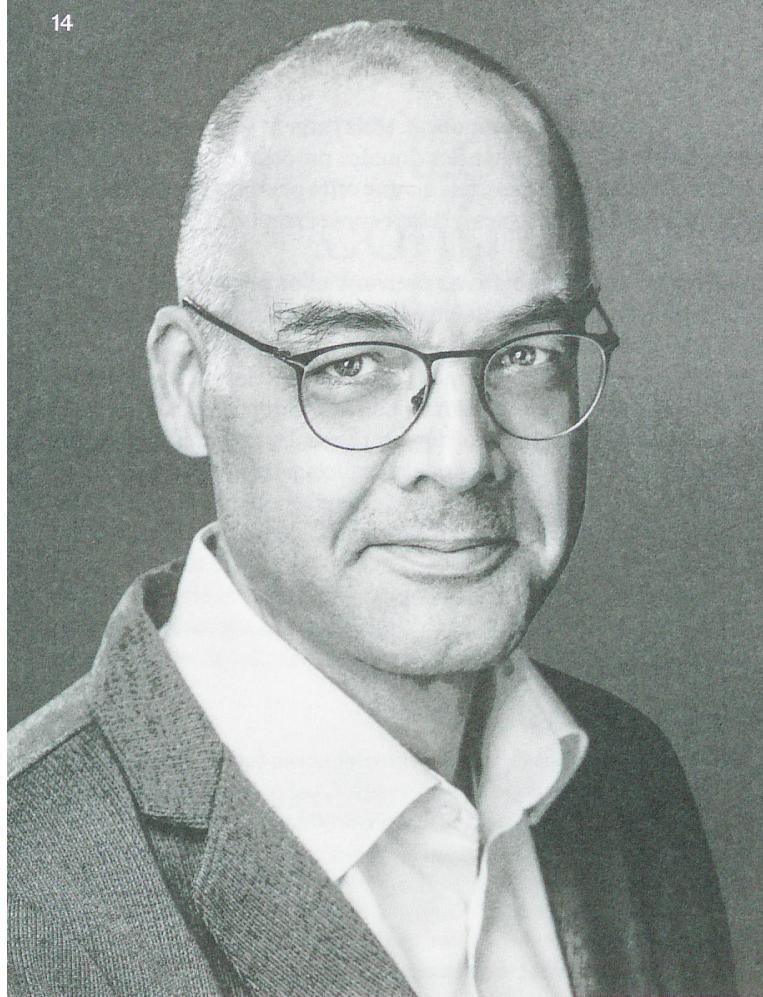
#### **Thomas Köllen, qu'est-ce qui vous dérange dans la promotion féminine?**

C'est un aspect important, mais ce n'est de loin pas le seul. Les étudiants et le personnel viennent d'horizons variés. Il n'y a aucune raison de se limiter à une seule dimension de la diversité. Et il n'y a donc pas non plus de raison de conserver la structure hiérarchique et de considérer la promotion des femmes comme l'aspect le plus important. Une considération globale de cette thématique doit inclure tout ce qui donne l'avantage à une caractéristique par rapport à une autre, et ce, pour toutes les dimensions possibles de la diversité.

#### **Comment peut-on encourager toutes ces caractéristiques en même temps?**

Pour moi, la pensée catégorielle est fondamentalement problématique. Il y a toujours des gens qui passent à travers. Nous devrions penser de manière multidimensionnelle et contextualiser l'individualité. On devrait se demander pourquoi les femmes ont souvent moins accès aux ressources. On pourrait par exemple adapter les mesures d'encouragement aux besoins: un père célibataire ou un homme qui s'occupe de ses parents en fin de vie pourraient dès lors aussi en bénéficier.

Florian Fisch est codirecteur de la rédaction d'Horizons.



1 – Amandine da Silva, doctorante à l'Ecole des sciences criminelles, Université de Lausanne (page 3)

2 – Ahmed Ajil, doctorant à l'Ecole des sciences criminelles, Université de Lausanne (page 3)

3 – Rebekka Martic, doctorante au Séminaire d'études françaises, Université de Bâle (page 3)

4 – Hardik Kothari, postdoc à l'Institute of Computational Science, Università della Svizzera italiana (page 3)

5 – Lorenza Mondada, professeure au Séminaire d'études françaises, Université de Bâle (page 15)

6 – Vaso Tileli, professeure à l'Institut des matériaux, EPFL (page 18)

7 – Dirk Grundler, professeur à l'Institut des matériaux, EPFL (page 18)

8 – Ali Gharaviri, postdoc à l'Institute of Computational Science, Università della Svizzera italiana (page 18)

9 – Corina Schuster Amft, postdoc au Département sport, mouvement et santé, Université de Bâle (page 18)

10 – Eleftheria Giannouli, postdoc au DSGB (Département sport, mouvement et santé), Université de Bâle (page 19)

11 – Yuji Zocatelli Hashimoto, doctorant à l'Ecole des sciences criminelles, Université de Lausanne (page 19)

12 – Guillaume Gauthier, doctorant au Séminaire d'études françaises, Université de Bâle (page 19)

13 – Dominique Brancher, professeure au Séminaire d'études françaises, Université de Bâle (page 19)

14 – Harm-Anton Klok, professeur à l'Institut des matériaux, EPFL (page 22)

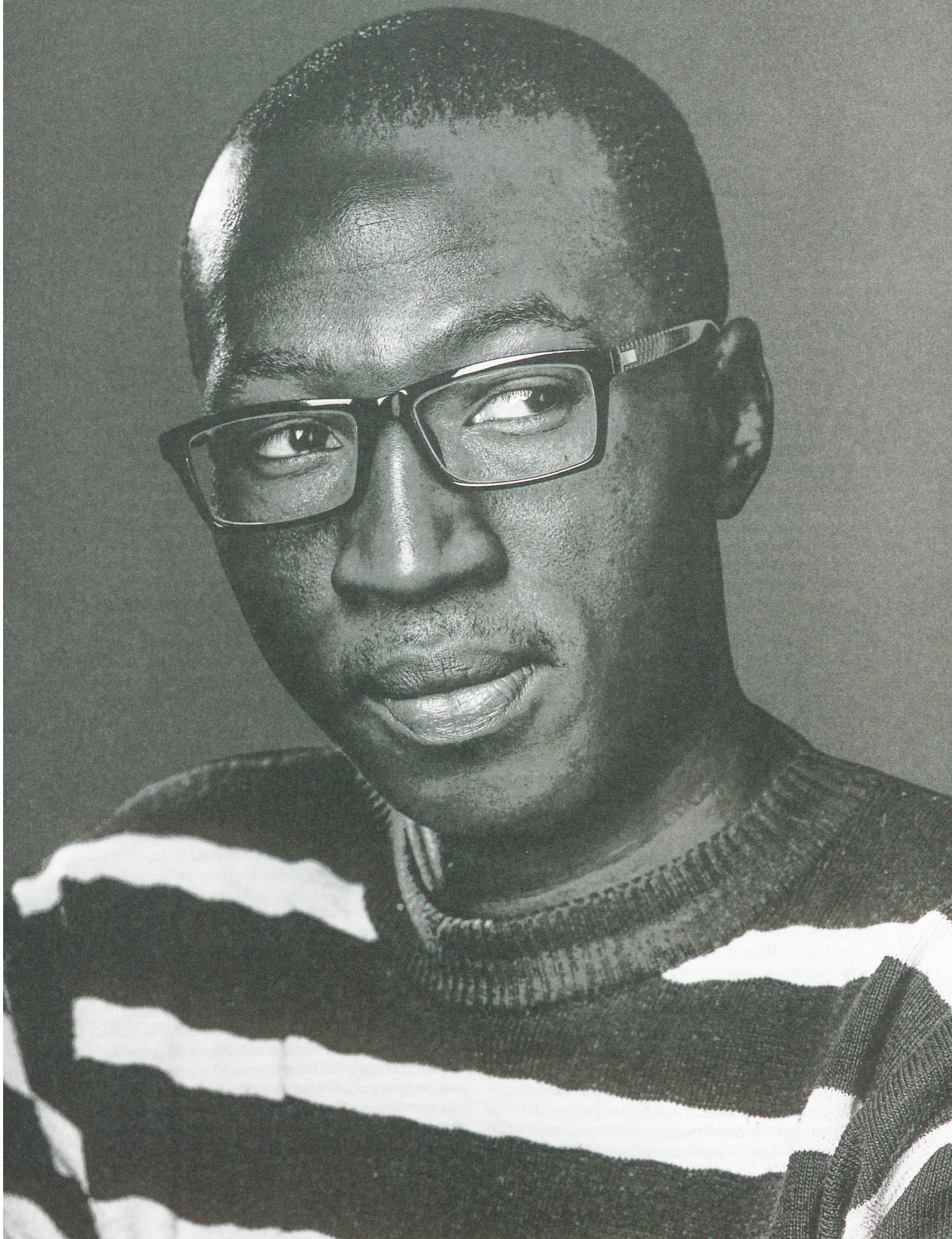
15 – Mélanie Mesquita Tiago, doctorante à l'Ecole des sciences criminelles, Université de Lausanne (page 22)

16 – Lia Gander, doctorante à l'Institute of Computational Science, Università della Svizzera italiana (page 22)

17 – Katienegnimin Seydou Konate, doctorant au Séminaire d'études françaises, Université de Bâle (page 22)

18 – Liudmila Karagyaur, doctorante à l'Institute of Computational Science, Università della Svizzera italiana (page 29)

Photos: Lucia Hunziker



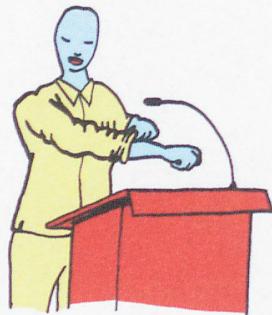
# Petit tour du monde d'expériences originales

Assurer une meilleure inclusion de toutes les franges de la société est devenu une priorité du monde académique. Huit exemples illustrent la grande variété des mesures possibles.

Texte Daniel Saraga Illustrations Julia Marti

Les universités doivent devenir plus inclusives et intégrer davantage les personnes défavorisées. L'objectif s'est imposé autant sur le plan éthique que légal et stratégique. Les actions possibles sont nombreuses, des programmes d'intégration aux modifications des règlements, en passant par les campagnes visant à faire évoluer les mentalités.

Mais générer davantage d'inclusion représente encore un défi de taille. Tout système crée des structures de pouvoir solides et homogènes qui résistent naturellement à tout changement et les mesures prises soulèvent des questions délicates de discrimination inversée, de proportionnalité, de bureaucratie et, surtout, d'efficacité. La très grande diversité des parties prenantes, de leurs besoins et de leurs objectifs, des cultures et des cadres légaux, explique la variété des mesures mises en œuvre pour favoriser la diversité. Voici huit exemples de mesures pour davantage d'inclusion dans le monde académique.



## Les quotas 100%

**Lieu:** Université de technologie d'Eindhoven (NL)

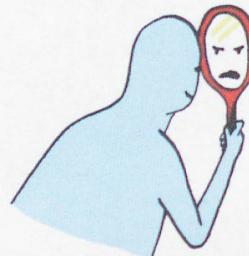
**Mesure:** dès juin 2019 et pour cinq ans, ne recruter que des femmes

**Objectif:** augmenter la proportion de femmes professeures

Le projet était unique et radical: le 17 juin 2019, l'Université de technologie d'Eindhoven (TUE) aux Pays-Bas annonçait que les nouveaux postes de professeur seraient ouverts uniquement aux femmes pendant les cinq prochaines années, à moins qu'aucune chercheuse appropriée au poste ne soit trouvée après six mois. Trente-cinq scientifiques ont ainsi rejoint l'institution en moins d'un an. Un changement apprécié dans cette institution qui a l'une des proportions de femmes professeures les plus basses d'Europe.

Comme avec tout quota, il existe un risque que les femmes qui profitent du programme se voient accusées d'avoir été nommées en raison de leur sexe et non de leur qualification. «Ce n'est pas quelque chose que j'ai entendu sur ma nomination», témoigne Deniz Ikiz Kaya, qui a rejoint TUE en 2020 en tant que professeure d'architecture. Il n'y a aucun doute que mes qualifications correspondaient très bien au profil recherché. Mais une nouvelle professeure a fait une telle expérience dans un autre département: un de ses collègues lui a dit 'en rigolant' qu'elle n'était là que parce qu'elle était une femme. Je ne pense pas que ce soit drôle.»

Des hommes se sont toutefois plaints de discrimination. Et ils ont été entendus: le 3 juin 2020, le Collège néerlandais des droits humains déclarait dans son avis que TUE «est allée trop loin» et qu'elle aurait dû distinguer les différentes situations existant dans les facultés, qui ont des proportions variables de professeures femmes. Le Collège recommande de renforcer d'abord les mesures usuelles en faveur de l'égalité. Mais il ignore là que c'est justement leur effet trop modeste qui a poussé l'Université de technologie d'Eindhoven à tenter une expérience certes radicale, mais qui a le mérite de la clarté. TUE a depuis interrompu temporairement cette initiative et dit vouloir l'adapter à l'avis du Collège des droits humains.



## Découvrir ses biais inconscients

**Lieu:** Université de Zurich (CH)

**Mesure:** ateliers

**Objectif:** faire prendre conscience de ses biais implicites

Un test en ligne de 15 minutes qui dévoile nos biais inconscients? C'est en tout cas la promesse du Project Implicit proposé par une équipe de l'Université Harvard depuis une vingtaine d'années. Il est à parier que le résultat du test secouera l'image que chacun se fait de lui-même. Le principe est simple: en mesurant le temps pris pour

classer des mots en certaines catégories, le test révèle en général des différences significatives. De nombreuses personnes ont par exemple besoin de plus de temps pour correctement classer le mot «biologie» dans la catégorie «femme ou science» que dans la catégorie «homme ou science». Cette différence révèle un biais inconscient qui associe davantage les sciences naturelles au genre masculin que féminin.

L'expérience peut servir d'électrochoc. Elle montre de manière frappante que ce ne sont pas seulement nos convictions qui comptent, mais également les associations implicites qui catégorisent les gens et leurs multiples identités de manière évidemment discutable.

Le secteur privé organise des ateliers sur les biais implicites dans le cadre des mesures en faveur de l'égalité. Le milieu académique s'y met également: l'EPFL recommande de tels ateliers, et l'Université de Zurich en offre depuis septembre 2019. «Prendre conscience des biais potentiels constitue la première étape pour les réduire», écrit la Ligue européenne des universités de recherche (LEUR). Pour l'heure, l'effet concret de ces mesures n'a pas encore été évalué.



## Certificat de bonne inclusion

**Lieu:** universités (GB)

**Mesure:** le label britannique Athena Swan certifie depuis 2005 les bonnes pratiques en matière d'égalité

**Objectif:** vérifier que les universités prennent des mesures concrètes

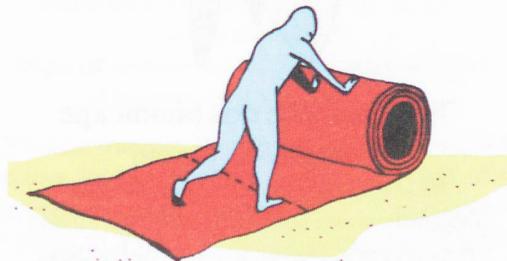
Universités et acteurs de la politique scientifique incluent désormais l'égalité des chances dans leurs axes stratégiques. Mais comment s'assurer qu'ils n'en restent pas à de simples déclarations d'intention et qu'ils prennent des mesures qui ont un réel impact?

Une possibilité est de mesurer, contrôler et certifier. L'association britannique Advance HE certifie depuis 2005 les bonnes pratiques des départements universitaires en matière d'égalité et d'inclusion. Ce label appelé Athena Swan permet de souligner l'importance accordée à l'égalité et de profiler l'institution dans la compétition internationale pour les talents académiques. Mais pas seulement: le National Institute for Health Research britannique (NIHR), par exemple, exige qu'une institution ait un label Swan «argent» lorsqu'elle postule pour certains fonds de recherche.

Le gouvernement britannique a toutefois déclaré le 10 septembre 2020 vouloir abroger l'exigence du label Swan pour ces financements. Il recommande aux universités «de considérer à quel point le recours à des labels volontaires crée une bureaucratie inutile et empêche le personnel académique de se focaliser sur les activités au cœur de l'enseignement». Le label, qui vit des frais payés par les universités, risquerait ainsi de disparaître.

«Il est vrai qu'Athena Swan est devenue une bête pesante ces dernières années», déclarent dans une prise de position officielle les membres du groupe de pilotage de la réforme du programme. «Mais il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain.» Le groupe avait proposé 41 recommandations en mars 2020 pour rendre Athena Swan plus efficace et transparent.

La Suisse ne dispose pas d'un tel label. Les hautes écoles universitaires ont établi des plans d'action sur l'égalité qui sont évalués par l'association faîtière, swissuniversities, pour obtenir des financements soutenant leur mise en œuvre. L'accréditation des hautes écoles, menée par



## Toilettes pour tout le monde

**Lieu:** Université de Cologne (D)

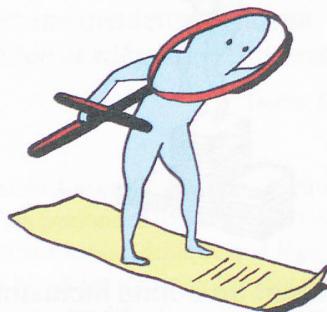
**Mesure:** installation de toilettes unisexes en 2018

**Objectif:** préserver les droits des personnes trans- et intersexuelles

Toilettes pour hommes, toilettes pour femmes. Cette distinction qui paraît évidente peut poser problème aux personnes trans- ou intersexuelles. Elles doivent opérer un choix qui ne leur correspond pas, se font insulter ou se voient refuser l'accès aux toilettes du genre qui correspond à leur vécu. D'où une solution relativement simple: les toilettes non genrées ouvertes à tout le monde. En 2018, l'annonce des premiers WC officiellement unisexes à l'Université de Cologne généra de nombreuses critiques, notamment sur les coûts présumés de l'initiative, selon la Frankfurter Allgemeine Zeitung.

L'idée a fait son chemin en Suisse. Les premiers restaurants, retardés par des réglementations contraignantes, offrent enfin des toilettes non genrées. Et il existe d'autres initiatives dans ce domaine: à l'ETH Zurich, il est possible de changer de prénom et de formule de salutation sans devoir présenter une décision formelle des autorités cantonales. L'abandon de toute salutation ou l'utilisation d'une forme non binaire n'est cependant pas possible.

l'Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité, inclut des indicateurs liés à l'égalité, mais sans analyse approfondie des mesures et de leur efficacité. Rien de comparable donc à la situation britannique.



### La justicière de Wikipédia

**Lieu:** Internet

**Mesure:** la physicienne Jess Wade a rédigé 1000 articles sur des scientifiques

**Objectif:** rendre les gens défavorisés plus visibles

Le nom d'Oladele Ogunseitan est probablement inconnu de la plupart. Cet expert en santé publique et environnementale d'origine nigériane est très connu dans son domaine et a été récemment nommé à la Presidential Chair de l'Université de Californie à Irvine ainsi qu'à l'American Association for the Advancement of Science. Et pourtant, il n'avait pas de biographie sur Wikipédia avant que Jess Wade en publie une le 28 novembre 2020.

Cette physicienne britannique de 32 ans s'est en effet donné pour mission de créer chaque semaine plusieurs pages sur des scientifiques notables issus de minorités: femmes, personnes non caucasiennes, scientifiques actifs dans les pays en développement ou encore appartenant à la communauté LGBTQIA+. Son objectif est de leur redonner la visibilité qu'elles ou ils méritent. En trois ans, elle a ainsi créé près de 1000 nouvelles pages sur Wikipédia qui vont de la physicienne Heather Williams à la spécialiste en santé publique Nisreen Alwan.

Sans surprise, des débats plus ou moins civils accompagnent cette initiative, par exemple au sujet de la page de Clarice Phelps. Cette chimiste afro-américaine a participé à la purification du berkélium ayant permis en 2010 la synthèse d'un nouvel élément du tableau périodique, le tennessine. Par deux fois, la page a été supprimée par des éditeurs de Wikipédia, en raison d'un manque d'informations indépendantes attestant de la notoriété de Clarice Phelps. Après un débat médiatique, la page a finalement été restaurée. Les très longues discussions menées entre les divers éditeurs de Wikipédia opposent deux visions. D'un côté, l'application stricte des règles de l'encyclopédie définissant quel type d'article doit apparaître ou pas. De l'autre, une vision plus souple des règles, justifiée par le fait que les sources indépendantes attestant de la notoriété d'une personne sont justement plus rares pour les gens issus de minorités.

La croisade de Jess Wade semble fonctionner: moins de 1% de ses pages ont été supprimées. Cet effort se voit d'ailleurs repris de manière très officielle lors d'éditathons. Ces événements mobilisent les internautes pour créer des pages Wikipédia sur diverses personnalités. Celui organisé par la SRF et Ringier le 26 novembre 2020 devrait déboucher sur une cinquantaine de nouvelles entrées. On y trouve par exemple Anne Lévy, directrice de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), ou encore l'architecte Annette Gignon. Mais malgré cette initiative, on cherche en vain celles de scientifiques réputées de Suisse, comme Vanessa Wood, vice-présidente d'ETH Zurich, ou Brigitte Galliot, vice-présidente de l'Université de Genève.



### Tenir compte des handicaps

**Lieu:** hautes écoles (CH)

**Mesures:** des conditions plus flexibles

**Objectif:** rendre équitable l'accès aux études pour les personnes en situation de handicap

La Constitution fédérale et les conventions internationales ratifiées par la Suisse proscrivent les discriminations manifestes. Mais elles exigent également de prendre les mesures positives nécessaires afin de compenser les inégalités: il faut veiller «à ce que les personnes en situation de handicap puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement supérieur général», rappelle le site internet Swissuniblity, qui renseigne autant les hautes écoles que les personnes en situation de handicap désirant étudier.

Il s'agit par exemple d'assurer l'accessibilité physique aux cours, d'offrir des assistances au travail ou de prolonger la durée des études. Lors des examens, une haute école peut octroyer davantage de temps, organiser une salle séparée ou adapter la forme de l'examen (oral ou écrit). ETH Zurich dit par exemple avoir mené 80 entretiens avec 60 étudiantes et étudiants afin de trouver des solutions au cours de l'année 2018.

Mais une affaire s'est mal passée cette même année. La haute école zurichoise refuse d'accepter en master en sciences de l'environnement Jürg Brechbühl, qui souffre des séquelles d'une blessure cérébrale. Son certificat médical indiquant une capacité à étudier de 20%, les études prendraient dix ans, soit bien plus que la durée maximale de quatre ans. Mais le Bernois prend un avocat et gagne

devant la commission de recours d'ETH Zurich, notamment sur la base du fait qu'il avait déjà étudié avec succès avec un taux de 77% lors d'un semestre d'échange suivi à Zurich. Il est depuis immatriculé et dit dans un article du *Tages-Anzeiger* se sentir bien accepté des autres étudiants.



### Aide à l'entrée à l'université

**Lieu:** lycées (F)

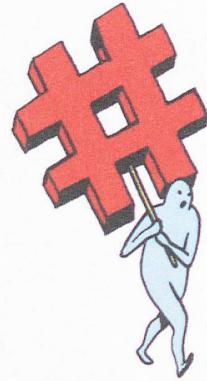
**Mesures:** des étudiantes et étudiant jouent le rôle de mentors

**Objectif:** amener plus de jeunes issus de milieux défavorisés dans les hautes écoles

Le président français, Emmanuel Macron, a annoncé en septembre 2020 vouloir faire passer de 80 000 à 200 000 le nombre de places du programme «Les cordées de la réussite». Lancé en 2008, il encourage l'accès aux études supérieures pour les jeunes issus de milieux sociaux défavorisés. Il fonctionne par mentorat: des étudiantes et étudiants d'université accompagnent des jeunes scolarisés dans un collège ou un lycée professionnel catégorisé comme «prioritaire» en raison d'un contexte social difficile. L'objectif est d'éviter le phénomène «d'autocensure», qui voit des jeunes issus de milieux défavorisés se désintéresser des études supérieures en dépit d'un bon parcours scolaire.

Malgré la politique française du bac pour tous (80% d'une génération obtient un bac général ou professionnel), les inégalités sociales persistent. Quatre jeunes sur dix suivent des études supérieures lorsqu'ils viennent d'un milieu défavorisé, contre sept sur dix dans les milieux favorisés. Un programme similaire existe en Allemagne: l'association *Arbeiterkind.de* rassemble 6000 volontaires qui accompagnent et conseillent des enfants issus d'une famille non universitaire sur le chemin des études supérieures. Ici aussi, les inégalités sont frappantes: seuls 23% des jeunes dont aucun des parents n'est allé à l'université suivent des études supérieures, contre 83% dans le milieu académique.

La Suisse est souvent célébrée pour son système d'éducation dual et sa perméabilité croissante entre les différentes voies d'études. Mais l'ascenseur social reste aussi souvent en panne ici: trois jeunes sur dix issus d'un milieu défavorisé suivent des études supérieures, contre cinq sur dix dans les milieux favorisés.



### Raconter virtuellement la réalité violente

**Lieu:** Internet

**Mesure:** des hashtags, tels que #BlackInTheIvory

**Objectif:** donner la parole et de l'attention aux personnes victimes de discriminations

«Etre réprimandée par le chef de la restauration pour être arrivée en retard au service du café – lors d'une conférence où je présentais mes travaux.» «Je vous présente Jonathan. Il est... euh... notre dernier recrutement de minorité.» «Un garde du campus qui me connaît mais appelle la police pour vérifier mon identité.» Ce sont quelques-uns des milliers de Tweets qui relatent les expériences vécues par des scientifiques afro-américains, postés avec le hashtag #BlackInTheIvory.

En accumulant un grand nombre de témoignages très divers, les hashtags tels que #BlackInTheIvory et #MeToo ouvrent les yeux sur une réalité souvent ignorée, composée de discriminations, d'agressions, d'exclusions et d'un manque de compréhension. Et surtout, ils donnent une plateforme aux premiers concernés.

Certains doutent peut-être de la véracité de ces histoires – les réseaux sociaux ne sont ni tribunaux ni médias journalistiques. Mais ce sont les mêmes histoires qui ressortent lorsque des initiatives structurées interrogent les personnes touchées. Comme @PayeTonEPFL, lancée en novembre 2020 par l'association des étudiants de l'EPFL, qui met en lumière un climat malsain sur le campus: chants grégaires homophobes lors de soirées officielles, harcèlement sexuel pendant des séances d'exercices et une multitude de remarques sexistes accompagnées d'un silence assourdissant.

Daniel Saraga est rédacteur scientifique indépendant à Bâle.

# Admises à l'université, oui, mais sans WC pour elles

Les femmes ont certes été autorisées à étudier relativement tôt en Suisse.

L'égalité des sexes ne fut pas pour autant une préoccupation précoce dans notre paysage universitaire.

Texte Julia Richter

En 1918, le rectorat de l'ETH Zurich reçut une lettre de plainte. Son auteure trouvait «déconcertant» qu'il n'y ait pas de toilettes pour femmes dans le bâtiment de la haute école. Pour Anna Schinz-Mousson, qui venait d'une famille zurichoise influente, il n'était pas question que les «jeunes femmes convenables» étudiant à l'ETH utilisent les WC des hommes.

Cette absence de toilettes pour femmes jusqu'au XXe siècle peut surprendre – après tout, Zurich était l'une des villes pionnières en Europe en matière d'admission d'étudiantes dans les hautes écoles: alors que, dans d'autres pays, les universités étaient réservées aux jeunes hommes des classes supérieures, en Suisse les femmes avaient pu s'immatriculer dès la seconde moitié du XIXe siècle.

Néanmoins, l'anecdote sanitaire montre que dans le paysage universitaire les esprits ne se sont que très lentement faits à l'idée de l'égalité des sexes et qu'ils n'étaient pas aussi progressistes que l'admission rapide des femmes pourrait le faire croire.

## Des étudiantes moquées

L'admission précoce des femmes dans les universités suisses a ainsi été accueillie avec un grand scepticisme: «Les étudiantes étaient moquées ou diffamées par la population et par leurs camarades», raconte Regina Wecker, professeure émérite d'histoire à l'Université de Bâle. Ce que montre aussi un pamphlet paru en 1872 dans la Neue Zürcher Zeitung, dans lequel un professeur alla jusqu'à déplorer que les femmes ne soient pas dotées des capacités intellectuelles pour étudier la médecine. En guise de preuve, il citait la différence de poids entre les cerveaux masculin et féminin.

Au début, c'étaient principalement des étudiantes russes qui s'immatriquaient dans les universités suisses. Leur nationalité constituait une différence supplémentaire: au rejet de la présence féminine dans les hautes sphères du savoir vinrent se mêler des éléments xénophobes. On reprochait à ces jeunes femmes une vie nocturne licencieuse, des mœurs frivoles et un engagement politique «aux extrêmes limites de la morale».

Après l'admission des femmes dans les hautes écoles suisses, il aura fallu encore plus d'un siècle pour qu'elles ne soient plus considérées comme un phénomène exotique. «Ces débuts précoce n'ont pas engagé de processus

continu, aussi bien au niveau du nombre d'étudiantes que de celui de professeures», constate Regina Wecker. Vers la fin du XXe siècle, ces chiffres se mettent toutefois à grimper. Et c'est dès lors que le potentiel de réussite d'un paysage universitaire diversifié est reconnu, par exemple dans la plus grande créativité des équipes de recherche mixtes. La création de bureaux de l'égalité dans de nombreuses hautes écoles donna encore de l'élan à l'idée de diversité.

## L'effet de pyramide persiste encore aujourd'hui

Néanmoins, le fait que la présence des femmes dans les universités suisses ne se soit normalisée que tardivement a des conséquences aujourd'hui encore. La chercheuse en questions de genre Patricia Purtschert de l'Université de Berne le confirme: «L'effet de pyramide est encore bien présent: plus le statut est élevé et moins il y a de femmes.» Elle souligne en outre qu'en matière de promotion de la diversité, d'autres thèmes se profilent, comme le racisme structurel, les priviléges des étudiants et étudiantes des classes moyenne et supérieure ou les barrières auxquelles se heurtent les personnes handicapées.

## «Petits coins» toujours objets de discorde

Cet élargissement se reflète à nouveau dans la question des toilettes. Près d'un siècle après que l'ETH Zurich en eut aménagé pour les femmes dans les étages intermédiaires, prenant à cœur la lettre d'Anna Schinz-Mousson, l'institution, comme d'autres, s'est retrouvée confrontée à des critiques similaires. Il y a près d'une année, c'est l'absence de WC neutres dans les bâtiments anciens et les petits bâtiments de l'ETH Zurich et la manière de signaler les WC à l'Université de Lucerne, qui avaient fait grand bruit. Les deux hautes écoles ont réagi en adaptant leurs infrastructures sanitaires.

Julia Richter est journaliste indépendante à Bâle.

