

R A P P O R T D U S E R V I C E C S R S U R L A D U R A B I L I T É 2 0 1 9

Auteur-e-s

Pour le service CSR : état-major de direction IFFP

Zollikofen, le 25 novembre 2020

SOMMAIRE

1	SITUATION INITIALE	3
2	GESTION DE L'ENVIRONNEMENT	3
2.1	Indicateurs environnementaux 2019	3
2.1.1	Consommation d'électricité	3
2.1.2	Énergie nécessaire au chauffage et à la production d'eau chaude	4
2.1.3	Consommation d'eau	5
2.1.4	Consommation de papier	5
2.1.5	Déplacements professionnels	6
2.2	État de la mise en œuvre des mesures 2019	6
2.3	Mesures 2020	8
3	GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ	10
3.1	Indicateurs du personnel	10
3.2	La diversité à l'EHB	11
3.2.1	Égalité salariale	13
3.2.2	Famille et profession	13
3.2.3	Label iPunkt	13
3.3	Santé	14
3.4	La promotion de la relève dans la formation professionnelle	14
3.5	État de la mise en œuvre des mesures 2019	15
3.6	Mesures 2020	16

1 SITUATION INITIALE

Le présent rapport a pour objectif de montrer quelle responsabilité sociale l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP assume dans les domaines de l'environnement, du genre et de la diversité.

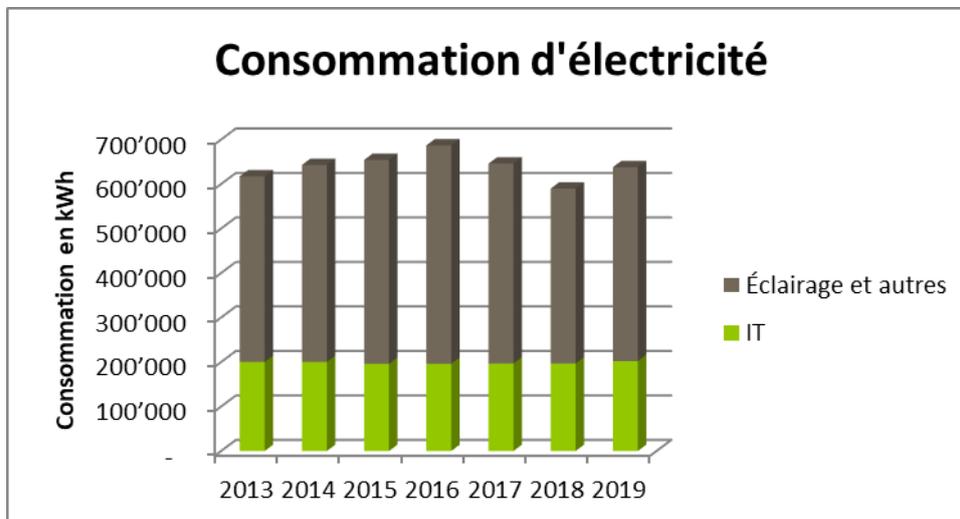
Le service CSR a été créé à l'IFFP en 2017 afin de coordonner les travaux dans les domaines susmentionnés. Un rapport annuel est publié afin de pouvoir mesurer les objectifs élaborés par les deux groupes de travail internes « Gender et Diversity Management » et « Gestion de l'environnement ».

Par ailleurs, le service CSR et les deux groupes de travail ont pour tâche d'affiner en permanence leurs compétences et leurs domaines de responsabilité et de rendre les mesures existantes plus visibles – pour les collaborateurs et les collaboratrices de l'IFFP, pour les clientes et les clients et pour les étudiantes et les étudiants de l'IFFP. Le présent rapport sur la durabilité a également pour objectif de contribuer à la transparence vis-à-vis de tous les groupes d'intérêts concernés.

2 GESTION DE L'ENVIRONNEMENT

2.1 Indicateurs environnementaux 2019

2.1.1 Consommation d'électricité

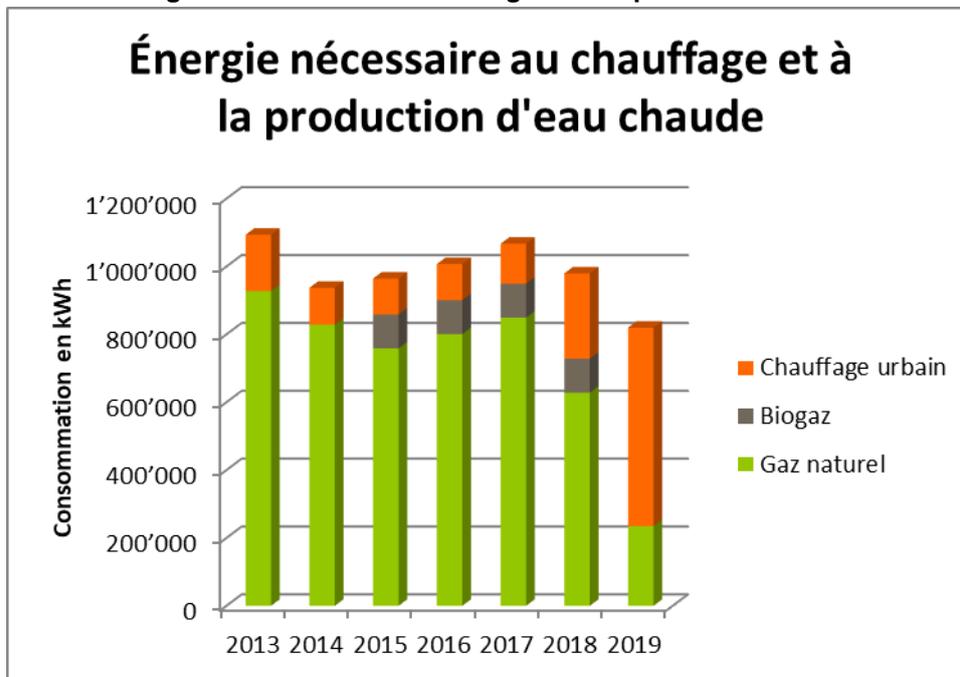


Durant l'année de référence, la consommation d'électricité a augmenté d'environ 8 %, passant de 589 875 kWh l'année précédente à 637 991 kWh. Les raisons possibles de cette augmentation n'ont pas pu être déterminées. Il est donc d'autant plus important d'analyser et de mettre en œuvre de nouvelles mesures d'économie d'énergie au cours de l'année à venir.

La consommation énergétique du parc informatique est restée plus ou moins constante ces dernières années, augmentant légèrement d'une année à l'autre, passant ainsi de 196 851 kWh à 202 304 kWh. Cette légère augmentation pourrait s'expliquer par le matériel

informatique supplémentaire utilisé par les nouveaux collaborateurs et les nouvelles collaboratrices (voir 3.1 Indicateurs du personnel).

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

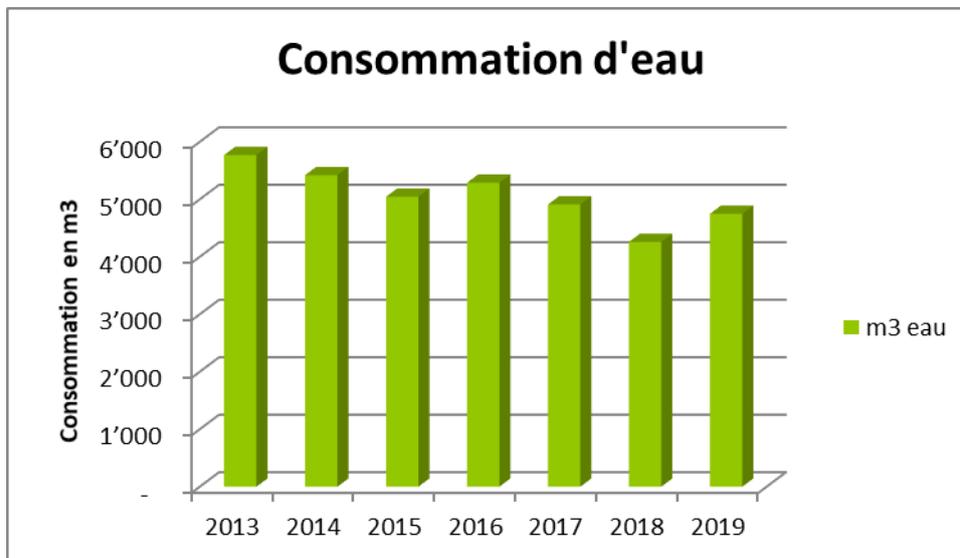


La consommation d'énergie pour le chauffage et la production d'eau chaude – fonctionnant au gaz naturel et par chauffage à distance – a diminué de 16 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 819 773 kWh. Si l'on considère que les degrés-jours de chauffage (DJC)¹ ont augmenté de 3091 à 3297 par rapport à l'année précédente, il s'agit là d'une diminution réjouissante de la consommation d'énergie. Au vu des DJC mesurés, la consommation aurait donc plutôt dû augmenter.

En ce qui concerne le gaz naturel, sa consommation a pu être réduite, passant de 628 266 kWh l'année précédente à 234 803 kWh en 2019. En effet, le site de Zollkofen ne consommera plus du tout de gaz naturel ni de biogaz à partir de 2019 et s'appuiera uniquement sur le chauffage à distance. Pour cette raison, la consommation d'énergie du chauffage à distance est passée de 251 405 kWh à 584 970 kWh.

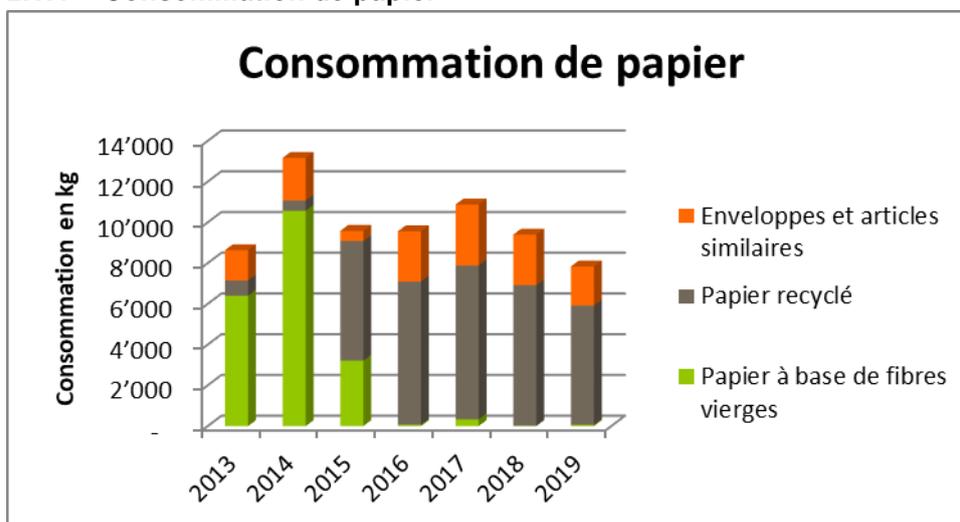
¹ Les DJC sont une mesure de la consommation d'énergie de chauffage liée à la température d'un bâtiment. Pour déterminer les degrés-jours de chauffage, on prend en compte la température moyenne quotidienne. Si celle-ci est inférieure à 12 degrés Celsius, des degrés-jours de chauffage sont comptabilisés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

2.1.3 Consommation d'eau



En 2019, la consommation d'eau a augmenté d'environ 1 %, passant de 4258 à 4312 m³/an. Ne s'agissant pas d'une augmentation significative, il est difficile de l'attribuer à une cause particulière.

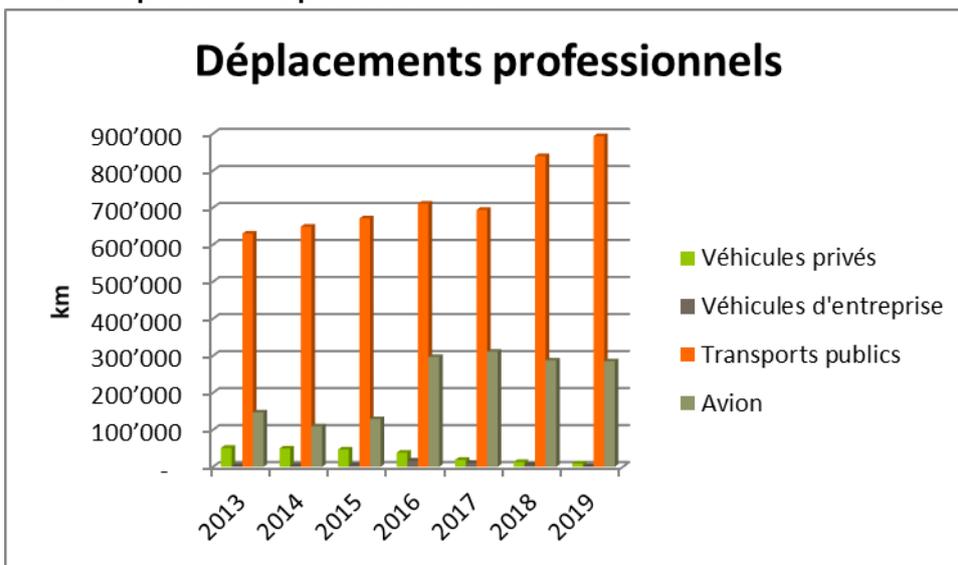
2.1.4 Consommation de papier



En 2019, la consommation totale de papier pour photocopies a diminué par rapport à l'année précédente. Alors que la consommation de papier pour photocopies à base de fibres fraîches est passée de 18 kg en 2018 à 62 kg, celle de papier pour photocopies recyclé a diminué de façon significative. En 2019, le poids du papier consommé était encore de 5850 kg en 2019. À l'IFFP, le papier pour photocopies à base de fibres fraîches est principalement utilisé pour la production de diplômes, de certificats et d'autres attestations. L'augmentation constatée est liée à des acquisitions plus importantes destinées à reconstituer le stock.

La consommation d'enveloppes et d'autres produits similaires a diminué, passant de 2478 kg en 2018 à 1923 kg en 2019. Cette diminution peut être attribuée au fait que moins de lettres ont été envoyées en raison d'une utilisation accrue des moyens de communication électroniques ont été utilisés.

2.1.5 Déplacements professionnels



Il est encourageant de constater que les transports publics restent le mode de transport préféré pour les déplacements professionnels. On observe également une tendance réjouissante dans l'utilisation des véhicules privés : alors que 13 250 km encore ont été comptabilisés en 2018, seuls 8794 km l'ont été au cours de l'année de référence, ce qui correspond à une diminution de 33 %. Un recul tout aussi remarquable peut être observé concernant l'utilisation du véhicule d'entreprise : alors que l'année précédente, celui-ci avait parcouru 4637 km, seuls 1785 km (-56 %) l'ont été au cours de l'année de référence.

Bien que le nombre de vols soit passé de 95 à 82 au cours de l'année de référence (-14 %), le nombre de kilomètres parcourus n'a que très peu diminué par rapport à l'année précédente : de 287 400 km à 285 200 km, soit un peu moins de 1 %. On peut conclure que, en 2019, l'IFFP a effectué des vols moins nombreux mais plus longs. À l'instar de l'année précédente (où s'était arrivé la première fois), les émissions de CO₂ générées par les vols de l'IFFP ont été à nouveau été compensées (voir la section 2.2 État de la mise en œuvre des mesures 2019).

2.2 État de la mise en œuvre des mesures 2019

Le tableau ci-dessous présente l'état de la mise en œuvre des mesures adoptées par la direction de l'institut pour 2019.



Mesure adoptée	État de la mise en œuvre
La durabilité et la diversité sont prises en compte dans le concept de développement du personnel.	Le concept de développement du personnel sera révisé en temps utile en vue de la prochaine entrée en vigueur de la loi sur l'IFFP.
Il existe des canaux d'information permettant de rendre visibles les résultats de la recherche sur la durabilité, le genre et la diversité et ceux-ci sont utilisés de façon ciblée.	La stratégie de recherche relevant de la responsabilité du secteur Recherche et développement, cette mesure n'est pas du domaine de compétence du groupe de travail. Les résultats de la recherche correspondants pourraient être publiés sur le site web CSR à créer (voir Mesures 2020).
Étudier/élaborer des offres pour la gestion de la santé en entreprise.	Un service de massage a été mis en place à Zollikofen pour les collaborateurs et les collaboratrices, dont la moitié des coûts sont pris en charge par l'IFFP.
L'IFFP participe au projet environnemental « Vignettes solaires » ; la possibilité pour les étudiantes et les étudiants de l'IFFP de participer à ce projet est actuellement à l'étude.	Les collaborateurs et les collaboratrices ont à nouveau pu obtenir des vignettes solaires ; les étudiantes et les étudiants ne reçoivent pas de vignettes solaires à prix réduit pour des raisons financières.
La compensation des émissions de CO ₂ des vols effectués à l'IFFP sera poursuivie.	Les vols effectués en 2019 seront compensés en 2020 par l'achat de certificats environnementaux auprès du bureau spécialisé RUMBA de l'Office fédéral de l'environnement. En 2019, les émissions de CO ₂ étaient d'environ 56 tonnes.
Les instruments existants pour une communication et une sensibilisation ciblée des mesures mises en œuvre sont activement utilisés (par exemple, utilisation de blocs multiprises avec interrupteur).	L'unité informatique n'a pas pu mettre en place une bulle de rappel s'affichant à l'écran permettant de sensibiliser à l'utilisation des blocs multiprises avec interrupteurs installés sur chaque poste de travail.
Du point de vue de l'accréditation, un examen est mené pour savoir si l'IFFP peut développer un concept global « Formation au développement durable » et quelles sont les étapes, les ressources, etc. nécessaires pour cela.	Un atelier sur l'EDD a été organisé avec succès en septembre 2020.
Un certain nombre de blocs-notes réinscriptibles qui peuvent être empruntés et testés sont mis à la disposition des collaborateurs et des collaboratrices dans la bibliothèque de chaque site.	Comme il ne semble pas y avoir de besoins en la matière, cette mesure n'a pas été mise en œuvre.
L'IFFP participe à la course des entreprises 2019.	La course des entreprises s'est déroulée à Lausanne et à Berne et a vu la participation d'une trentaine de collaborateurs et de collaboratrices.
Un abri à vélo est prévu sur le côté de l'entrée principale du site de Zollikofen.	Le parking supplémentaire pour vélos a été installé.

L'IFFP participe à la campagne « Bike to Work ».	Comme les années précédentes, la campagne « Bike to Work » a également été lancée en 2019.
L'IFFP participe au programme « U Change Student Initiatives for Sustainable Development » sous forme d'un atelier.	Cette mesure n'a pas été mise en œuvre et a été suspendue en raison du manque de ressources nécessaires à la mise en place d'un atelier sur l'EDD.
Un certificat environnemental IFFP sera décerné dans le cadre du concept d'application Give-Aways IFFP.	Comme le certificat n'est pas utilisé de façon uniforme par toutes les parties concernées, le groupe de travail ne prolonge pas cette mesure.

2.3 Mesures 2020

Lors de sa séance du 23.01.2020, la direction de l'institut a discuté et partiellement approuvé les mesures proposées par le groupe de travail pour l'année 2020.

Mesures	Indicateurs (mise en œuvre d'ici à fin 2020)
<p>Une stratégie (ou politique) CSR est élaborée/rédigée.</p> <p>Remarque : une stratégie et des objectifs à long terme doivent également être présentés dans le rapport d'auto-évaluation pour l'accréditation institutionnelle, et ceci dans le cadre des standards 2.4 et 2.5.</p>	<p>Une stratégie sera élaborée en 2020 sur la base des ateliers réalisés en 2019 dans les groupes de travail CSR, qui comprendra l'orientation et les objectifs généraux CSR. La stratégie doit être adoptée la direction de l'institut.</p> <p>Par ailleurs, le service CSR soumettra également un document de discussion à la direction de l'institut, qui vise à apporter des éclaircissements sur le fonctionnement, les compétences et les processus du service CSR (évent. mesure de suivi 2021).</p>
<p>La visibilité des mesures CSR mises en œuvre et la visibilité du service CSR vers l'extérieur sont augmentées.</p>	<p>Le site web du service CSR est accessible au public et contient toujours des informations actualisées.</p> <p>Les mesures CSR mises en œuvre en 2020 sont communiquées rapidement et de manière coordonnée sur l'intranet par le service CSR.</p>
<p>Un atelier national sur la formation au développement durable sera organisé.</p>	<p>Un atelier sur l'EDD a eu lieu en septembre 2020 avec une petite sélection de collaborateurs et de collaboratrices intéressé-e-s par ce sujet. L'atelier a dû être reporté d'avril 2020 à septembre 2020 en raison du coronavirus.</p>
<p>L'IFFP participe au projet environnemental « Vignettes solaires » 2020.</p>	<p>Comme par le passé, l'IFFP contribue financièrement aux vignettes solaires afin qu'elles puissent être proposées aux collaborateurs et aux collaboratrices à des conditions intéressantes.</p>



<p>La réduction/compensation des émissions de CO₂ vise trois objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• orientation relative à la réduction des émissions de CO₂ du plan d'action sur les transports aériens adopté par le Conseil fédéral en 2019 ;• poursuite de la compensation des émissions de CO₂ des vols effectués par l'IFFP (analogue à 2019) ;• Au lieu de Give-Aways, le CO₂ émis pour se rendre aux événements de l'IFFP est compensé.	<p>L'orientation du plan d'action fédéral sera revue en 2020 : il faut préférer le train à l'avion pour les trajets de moins de 6 heures et, surtout, la classe économique doit être favorisée au détriment de la classe affaires.</p> <p>La compensation des émissions de CO₂ des vols effectués par l'IFFP sera poursuivie.</p> <p>Au lieu de Give-Aways, cinq francs par participant et par participantes à l'événement seront versés à un projet de compensation des émissions de CO₂. Les projets à soutenir doivent être examinés.</p>
<p>L'IFFP participe à la course des entreprises 2020.</p>	<p>L'IFFP offre à ses collaborateurs et à ses collaboratrices la possibilité de participer à la course des entreprises. Cela sera également possible en 2020 pour la première fois sur le site de Lugano.</p> <p>Note : en raison de la pandémie de COVID-19, la course des entreprises ne peut pas avoir lieu en 2020. La participation est reportée à 2021.</p>
<p>L'IFFP participe à la campagne « Bike to work ».</p>	<p>L'IFFP offre à ses collaborateurs et à ses collaboratrices la possibilité de participer à la campagne « Bike to work ».</p> <p>Note : la réalisation de la campagne « Bike to work » doit être reportée de mai et juin 2020 à septembre et octobre 2020 en raison de la pandémie de COVID-19.</p>
<p>Ecosia est présenté aux collaborateurs et aux collaboratrices comme une variante de moteur de recherche respectueux de l'environnement.</p>	<p>Les informations sur le service CSR sont publiées via l'intranet d'Ecosia (https://www.ecosia.org/).</p>

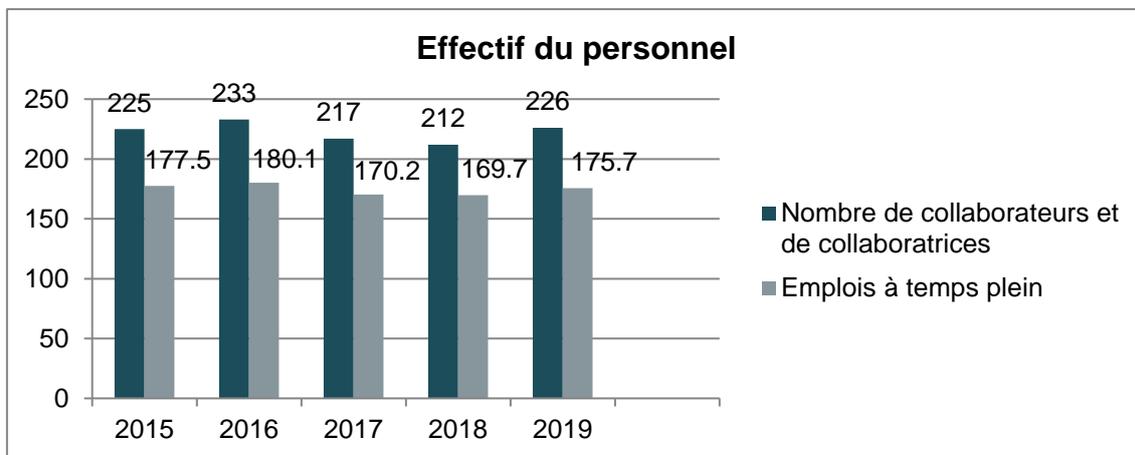


3 GESTION DU GENRE ET DE LA DIVERSITÉ

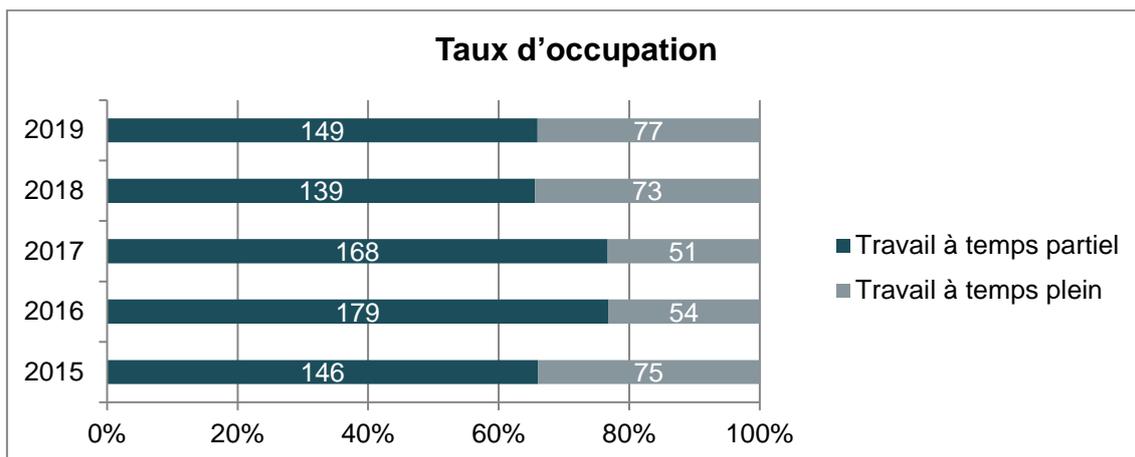
3.1 Indicateurs du personnel

Effectif du personnel

À fin 2019, l'IFFP employait 226 personnes dans 175,7 postes à plein temps (sans compter les apprenties, les apprentis et les stagiaires). Le nombre de collaborateurs et de collaboratrices a augmenté de 14 unités et respectivement de 6 postes à temps plein par rapport à l'année précédente. L'évolution détaillée du nombre de collaborateurs et de collaboratrices est présentée dans le tableau ci-dessous :



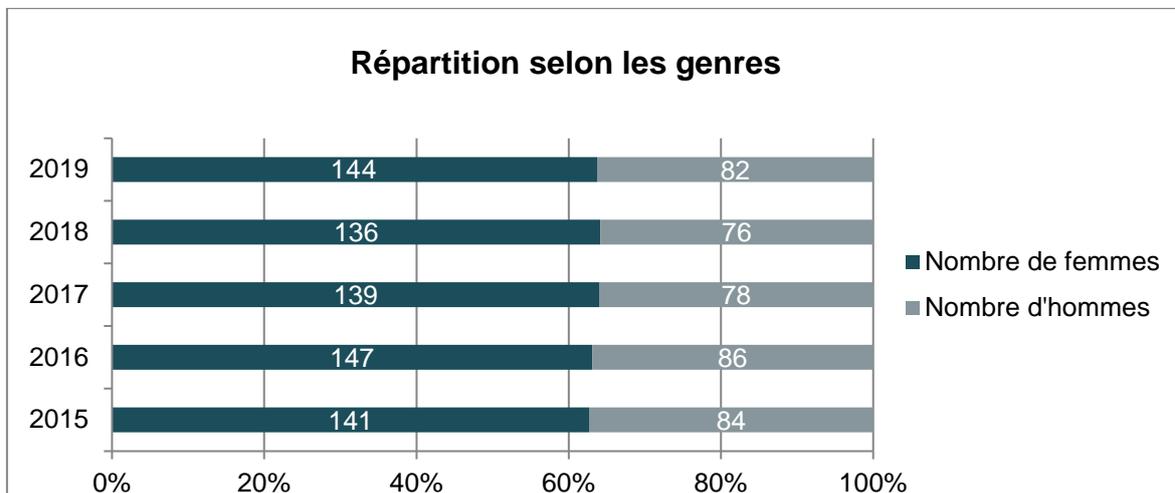
Taux d'occupation



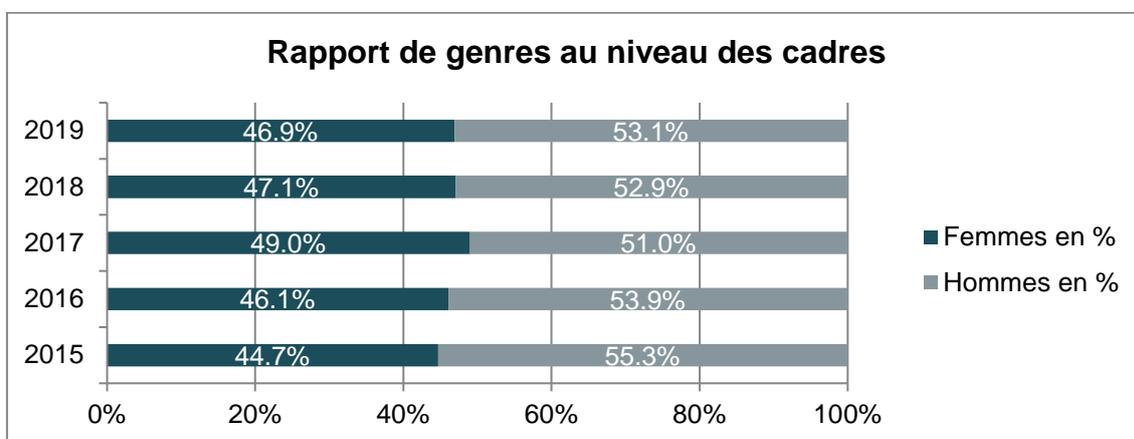
En 2019, 34 % des collaborateurs et des collaboratrices de l'IFFP travaillaient à temps plein et 66 % à temps partiel. Par conséquent, le nombre de collaborateurs et de collaboratrices à temps partiel a augmenté de 1 % au cours de l'année de référence.

3.2 La diversité à l'EHB

Rapport de genres

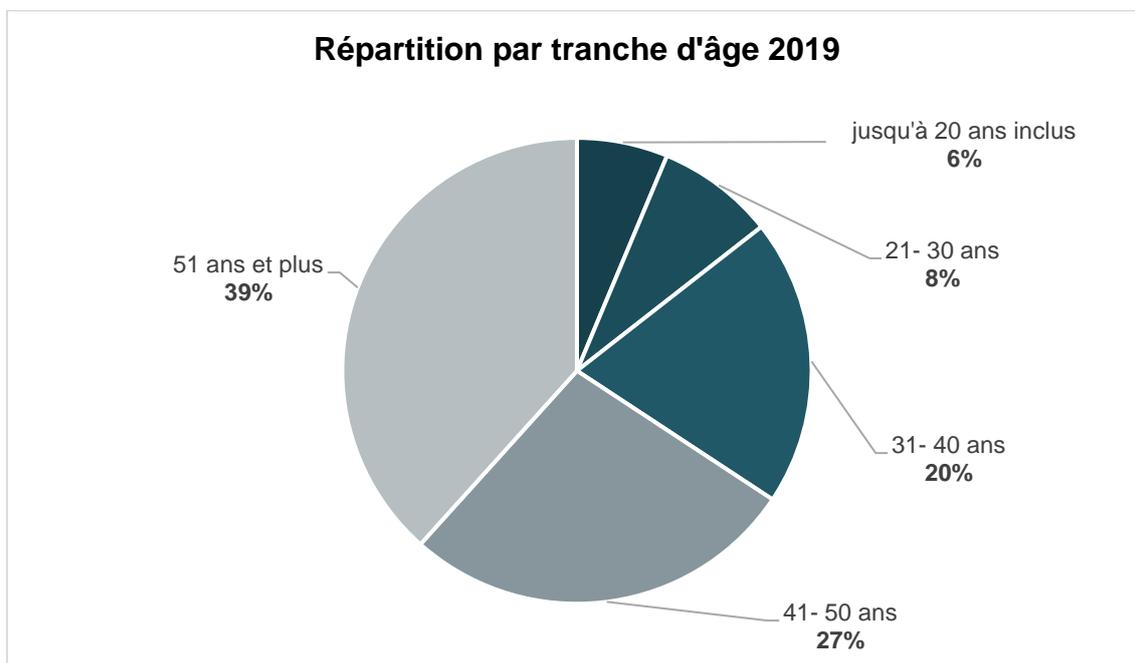


Le rapport de genres n'a que très peu changé par rapport à l'année précédente. Avec un peu moins de 64 %, la proportion de femmes reste élevée.



Au cours de l'année de référence, avec un taux de 46,9 %, les femmes étaient encore sous-représentées parmi les cadres.

Répartition par tranches d'âge



Au cours de l'année de référence, l'âge moyen des collaborateurs et des collaboratrices de l'IFFP était de 44,9 ans. En comparaison, l'année dernière, la moyenne d'âge était de 45,9 ans et il y a deux ans, elle était de 47,5 ans. Avec 39 % du total du personnel, ce sont les collaborateurs et les collaboratrices de plus de 51 ans qui continuent d'être les plus représenté-e-s à l'institut.

La diversité culturelle à l'IFFP

La diversité culturelle – que l'IFFP s'engage à promouvoir – fait partie intégrante de la culture d'entreprise de l'institut. Avec des sites dans trois régions linguistiques, l'IFFP contribue également à la diversité linguistique.

Indépendamment de la nationalité, l'IFFP emploie des personnes d'origines culturelles très diverses. Voici quelques exemples :

- Egypte
- Albanie
- Algérie
- Bulgarie
- Chine
- Allemagne
- Italie
- Kosovo
- Macédoine du Nord
- Turquie

3.2.1 Égalité salariale

La révision de la loi sur l'égalité a été adoptée en décembre 2018. Les entreprises comptant cent collaborateurs et collaboratrices ou plus doivent vérifier leur application de l'égalité salariale entre hommes et femmes. LOGIB, l'instrument de la Confédération en matière d'égalité salariale, a été mis en œuvre à l'IFFP en 2018. Avec une inégalité salariale de 3 %, l'IFFP a obtenu de meilleurs résultats que la moyenne. LOGIB est un instrument d'autotest programmé en Excel et destiné aux entreprises qui emploient au moins 50 collaborateurs et collaboratrices. La procédure statistique d'analyse de la régression constitue l'élément central de la méthode statistique utilisée. Elle identifie quelle est la partie de la différence salariale existant entre les femmes et les hommes qui est explicable par des caractéristiques de qualifications personnelles (formation, ancienneté et expérience professionnelle) et respectivement par des facteurs liés à l'emploi (statut professionnel et niveau d'exigences) et quelle est la partie due au genre. Étant donné qu'il existe encore d'autres facteurs objectifs d'explications susceptibles d'influencer le calcul des salaires qui n'ont pas été pris en compte dans l'analyse LOGIB, la Confédération et le canton de Berne ont défini un seuil de tolérance de 5 %. Dans ce contexte, il est donc supposé qu'une entreprise garantit l'égalité des salaires entre les femmes et les hommes si le résultat de l'inégalité salariale spécifique au genre (et non explicable) est inférieur au seuil de tolérance de 5 % et respectivement pas significativement supérieur à ce même seuil de tolérance. Ce n'est que lorsque la différence identifiée entre les salaires des femmes et ceux des hommes est nettement supérieure au seuil de tolérance qu'une inégalité salariale est présumée.

La prochaine analyse LOGIB est prévue pour 2020.

3.2.2 Famille et profession

Le label de qualité « Famille et profession » est attribué par le service spécialisé UND à des entreprises qui mettent en œuvre des mesures visant à concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée ainsi qu'à favoriser l'égalité des genres. L'IFFP est titulaire de ce label depuis 2015 et a été recertifié avec succès en 2018.

3.2.3 Label iPunkt

L'association « impulse » s'engage en faveur de l'égalité des chances sur le marché du travail. Elle soutient les personnes en situation de handicap et les demandeurs et demanduses d'emploi de plus de 50 ans. Du côté des employeurs, elle met à profit son expérience et ses connaissances pour préparer les entreprises à employer ou à continuer d'employer des personnes en situation de handicap. Elle rend l'engagement social des entreprises visible vers l'extérieur en leur décernant le label « iPunkt ». Ce label est attribué aux entreprises qui emploient des personnes en situation de handicap ou souffrant d'une maladie permanente. L'emploi permanent d'une personne en situation de handicap est requis pour se voir attribuer ce label. En outre, l'entreprise doit choisir parmi des critères de développement prédéfinis lesquels elle mettra en œuvre avec le soutien d'« impulse » pendant la période de licence. Les critères d'attribution du label sont vérifiés tous les deux ans. Parallèlement, de nouveaux objectifs de développement sont définis à la fin de chaque période de licence de deux ans.

L'IFFP est labellisé « iPunkt » depuis 2018 et est l'une des premières institutions de formation à faire partie du réseau « impulse ». L'IFFP considère que la grande diversité de ses



collaborateurs et de ses collaboratrices constitue une importante valeur ajoutée, et ceci tant en interne pour renforcer la culture d'entreprise que pour développer de nouvelles offres à l'attention des clientes et des clients externes. L'IFFP a également signé « la CHARTA » et s'engage ainsi volontairement en faveur de l'égalité des chances et de la non-discrimination des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel ainsi que dans les réseaux regroupant des personnes partageant les mêmes idées.

En 2019, deux personnes en situation de handicap étaient employées à l'IFFP, dont l'une suit une formation d'employée de commerce CFC et l'autre est engagée de façon permanente.

3.3 Santé

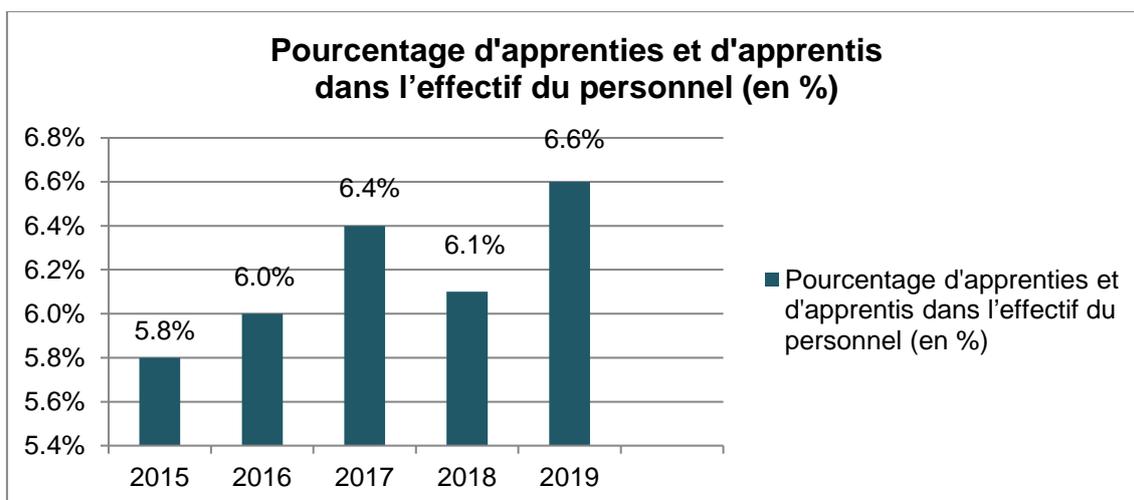
Afin de préserver la santé de ses collaborateurs et de ses collaboratrices, l'IFFP a introduit ou a continué d'introduire plusieurs mesures. Le groupe de travail CSR a notamment introduit ou continué d'introduire les mesures ci-dessous.

Un service de massage pour les collaborateurs et les collaboratrices a été introduit à Zollikofen en 2019, service que l'IFFP, en tant qu'employeur, prend à charge à hauteur de 50 % des coûts. En outre, l'institut a à nouveau participé à la course des entreprises à Berne et à Lausanne. 35 collaborateurs et collaboratrices de l'IFFP ont participé à cette course. Au-delà de la partie sportive, du temps était également dédié à des échanges hors environnement de travail lors du repas qui a suivi la course.

Les trois sites ont à nouveau pédalé intensément en mai et juin 2019 et de nombreux collaborateurs et collaboratrices se sont inscrit-e-s à la campagne « Bike to work ». « Bike to work » est une campagne nationale visant à promouvoir la santé dans les entreprises. Chaque année, pendant ces deux mois, environ 65 000 personnes pédalent pour se rendre au travail. Grâce à « Bike to work », quelque 2200 entreprises renforcent l'esprit d'équipe et la forme physique de leurs collaborateurs et collaboratrices et s'engagent ainsi à adopter un comportement de mobilité durable.

3.4 La promotion de la relève dans la formation professionnelle

L'IFFP forme des apprenties et des apprentis dans les trois professions d'« Informaticien/informaticienne CFC en informatique d'entreprise », d'« Employé/employée de commerce CFC » et de « Médiaticien/médiaticienne CFC ».



À fin 2019, 15 apprenties et apprentis étaient employé-e-s à l'IFFP, soit 6,6 % de l'effectif du personnel. Selon les indicateurs des objectifs stratégiques fixés par le Conseil fédéral, l'IFFP doit atteindre un pourcentage d'apprenties et d'apprentis d'au moins 5 % de l'effectif total du personnel Cette condition est donc remplie.

3.5 État de la mise en œuvre des mesures 2019

Le tableau ci-dessous présente l'état de la mise en œuvre des mesures adoptées par la direction de l'institut pour 2019.

Mesure adoptée	État de la mise en œuvre
La réglementation linguistique interne (directives pour un langage adapté au genre, glossaire linguistique, etc.) est continuellement optimisée en fonction des besoins. Les collaborateurs et les collaboratrices sont activement sensibilisé-e-s à ces instruments.	Le guide linguistique a été révisé avec les membres du groupe de travail « Gender & Diversity » et l'unité « Communication et marketing » en a élaboré une version plus compacte comprenant des exemples concrets d'utilisation. Les deux versions ont été achevées à la fin de l'année 2019. Les versions française et italienne seront élaborées l'année prochaine sur la base de la version en allemand (mesure de suivi 2020).
L'accessibilité est également vérifiée lors de tout achat de nouveaux logiciels.	Il convient d'examiner en détail si le critère « Accessibilité » peut être inclus dans le processus d'acquisition. L'accessibilité des logiciels existants ne peut être remise en cause, car sinon des programmes tels que le logiciel de saisie des temps Abacus devraient être remplacés en raison d'un manque d'accessibilité. Suite à ce constat, cette mesure sera poursuivie en conséquence.
Le concept de formation professionnelle est en cours de développement ; la possibilité pour l'IFFP de pouvoir offrir aux migrantes et aux migrants l'opportunité de suivre un pré-apprentissage d'intégration	La clarification a montré qu'il existe une demande de pré-apprentissage d'intégration et de stages dans des professions autres que la formation professionnelle initiale proposée par l'IFFP (commerce, médiamatique, informatique).

ou un stage à l'IFFP fait l'objet d'un examen	
L'IFFP devient partenaire de la Fondation IPT, dont le but est l'intégration durable des personnes en phase de transition, ayant des difficultés sur le marché du travail et/ou ayant un handicap de santé.	P. Gnaegi, président du conseil de l'IFFP, est membre du conseil d'administration d'IPT, raison pour laquelle un partenariat n'est actuellement pas envisagé en raison de potentiels conflits d'intérêts.
Un atelier ou un colloque sera organisé sur le thème des biais implicites (genre, race).	Le groupe de travail s'abstient d'organiser un tel atelier, car il considère que la thématique est trop spécifique.
Lors de la création de nouveaux contenus pour le site web, une description de l'image (Alt Text) est toujours saisie pour l'image principale, qui décrit adéquatement l'image (accessibilité).	Cette mesure a été intégrée dans le processus de publication des contributions sur le site web de l'IFFP. Cela rend le site web et les images plus accessibles.
La cause de l'égalité des salaires est soutenue par la participation à l'« Equal Pay Day ».	L'IFFP a participé à la campagne et a distribué des biscuits et du matériel de sensibilisation aux collaborateurs et aux collaboratrices.
La durabilité et la diversité sont prises en compte dans le concept de développement du personnel.	Le concept de développement du personnel sera révisé en temps utile en vue de la prochaine entrée en vigueur de la loi sur l'IFFP.
Il existe des canaux d'information permettant de rendre visibles les résultats de la recherche sur la durabilité, le genre et la diversité et ceux-ci sont utilisés de façon ciblée.	La stratégie de recherche relevant de la responsabilité du secteur Recherche et développement, cette mesure n'est pas du domaine de compétence du groupe de travail. Les résultats de la recherche correspondants pourraient être publiés sur le site web CSR à créer (voir Mesures 2020).
Étudier/élaborer des offres pour la gestion de la santé en entreprise.	Un service de massage a été mis en place à Zollikofen pour les collaborateurs et les collaboratrices, dont la moitié des coûts sont pris en charge par l'IFFP.

3.6 Mesures 2020

Lors de sa séance du 23.01.2020, la direction de l'institut a discuté et partiellement approuvé les mesures proposées par le groupe de travail pour l'année 2020.

Mesures	Indicateurs (mise en œuvre d'ici à la fin de 2020)
<p>Une stratégie (ou politique) CSR est élaborée/rédigée.</p> <p>Remarque : une stratégie et des objectifs à long terme doivent également être présentés dans le rapport d'auto-évaluation pour l'accréditation institutionnelle, et ceci dans le cadre des normes 2.4 et 2.5.</p>	<p>Sur la base des ateliers réalisés en 2019 dans les groupes de travail CSR, une stratégie sera élaborée en 2020, qui comprendra l'orientation et les objectifs généraux CSR. La stratégie doit être adoptée la direction de l'institut.</p> <p>En outre, le service CSR soumet également un document de discussion à la direction de l'institut, qui vise à apporter des éclaircissements sur</p>

	le fonctionnement, les compétences et les processus du service CSR (le cas échéant mesure de suivi 2021).
La visibilité des mesures CSR mises en œuvre et la visibilité du service CSR vers l'extérieur sont accrues.	Le site web du service CSR est accessible au public et contient toujours des informations actualisées. Les mesures CSR mises en œuvre en 2020 sont communiquées rapidement et de manière coordonnée sur l'intranet par le service CSR.
Le guide du langage de l'IFFP en matière de diversité et de genre est développé de trois façons : <ul style="list-style-type: none"> • poursuivre le développement du guide existant sur l'égalité des sexes D/F/I en tant que « document de base pour une rédaction épiciène et respectueuse de la diversité à l'IFFP » et préparer une version abrégée contenant des exemples d'application concrets ; • rendre les guides accessibles au public cible ; • soutenir de façon ciblée l'emploi de la diversité et d'un langage orienté vers la parité des genres à l'IFFP. 	Le nouveau guide succinct de référence et le document de base sont disponibles en allemand, en français et en italien. Le document de base est enregistré dans le pilote QM et est à disposition des collaborateurs et des collaboratrices de l'IFFP en D/F/I. Il est relié à l'intranet. Le guide succinct est mis à la disposition d'un public plus large sur le site web. Le document de base et la version succincte sont inclus dans le programme d'intégration des nouveaux collaborateurs et des nouvelles collaboratrices à partir de 2020 ; au moins une séance d'information sera organisée en 2020 pour les collaborateurs et les collaboratrices concerné-e-s.
L'accessibilité des nouveaux logiciels est en cours de test.	L'accessibilité est définie comme l'un des critères à vérifier dans le cadre du processus d'acquisition des nouveaux achats de logiciels. Toute non-prise en compte doit être justifiée.
L'attention est attirée sur la question de l'égalité salariale.	Une campagne de sensibilisation à l'égalité salariale sera lancée en 2020 (par exemple en participant à l'« Equal Pay Day »).
Une enquête sur le stress vécu du point de vue du genre et de la diversité est réalisée et des mesures en sont tirées.	L'enquête 2020 menée auprès des collaborateurs et des collaboratrices portera également sur la charge de travail, du point de vue du genre et de la diversité. Des mesures appropriées seront tirées des résultats et présentées aux collaborateurs et aux collaboratrices.
La question du genre et de la diversité est examinée dans le cadre du nouveau concept de formation.	En 2020, le nouveau concept de formation sera réexaminé du point de vue du genre et de la diversité, dont en particulier : <ul style="list-style-type: none"> • comment l'aspect du genre et de la diversité est-il pris en compte ? • vérification de la langue/des formulations ; • prise en compte de la thématique dans l'offre de cours. Dans la mesure du possible, les synergies existantes avec le service d'évaluation interne de l'IFFP seront exploitées dans ce but.



Des catégories de personnes non genrées sont prises en compte dans les processus et les programmes de l'IFFP.	En 2020, les processus/programmes concernés seront évalués et identifiés et une norme appropriée sera élaborée.
---	---