



Aux président-e-s des commissions  
de nomination professorale (CN)

Lausanne, septembre 2017

### **Suivi égalité des chances dans les commissions de nomination professorale à l'Unil**

Madame la présidente, Monsieur le président,

Recruter sans discrimination est une obligation légale, mais aussi une question de qualité et d'efficacité institutionnelle: seul un recrutement respectant l'égalité des chances permet de trouver la meilleure personne pour un poste défini. Aujourd'hui, nous n'arrivons toujours pas à garantir un accès égal au professorat aux femmes et aux hommes à l'UNIL. Le taux de femmes professeures reste faible, notamment au niveau du professorat stable, cela malgré la présence d'une importante relève féminine hautement qualifiée. De plus, il existe encore une sous-représentation des femmes parmi les candidat-e-s aux concours de recrutement professoral.

La Direction tient à vous informer des objectifs de l'Université quant à l'augmentation du nombre de femmes professeures et, plus généralement, quant à l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les procédures de recrutement à l'UNIL. Dans son plan d'intention, la Direction exprime l'objectif d'arriver à un minimum de 40% de femmes parmi les nouvelles nominations professorales.

Un des moyens pour y parvenir est le suivi des procédures par le Bureau de l'égalité. Un-e expert-e du Bureau participe aux travaux des commissions de présentation, comme membre à part entière, avec voix consultative, et avec le mandat de veiller à la prise en compte de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Au vu du nombre élevé de procédures en cours actuellement, le Bureau fixera des priorités pour ce suivi et pourra également désigner un-e membre du corps professoral comme délégué-e.

Pour que les procédures de recrutement se déroulent sans interférences de biais de genre, une attention particulière par tous les membres de la commission est nécessaire. La Direction et le Bureau de l'égalité invitent les président-e-s et membres des commissions de présentation à être particulièrement attentifs aux éléments suivant :

- S'assurer que l'appel aux candidatures a été fait à une large échelle;

- S'assurer que les candidatures féminines sont recherchées et encouragées activement (p.ex. mention dans le texte de l'annonce, activation des réseaux professionnels dans la discipline en question, invitations à postuler), surtout dans les domaines où les femmes sont sous-représentées; un prolongement du délai de candidature peut être exigé en cas de nombre insuffisant de candidatures féminines.
- Inviter la commission à déterminer les critères de sélection en début de procédure et les pondérer selon l'importance;
- Inviter la commission à visionner la vidéo « Eviter les biais de genre dans le recrutement lors de nominations professorales » du bureau de l'égalité, avant de procéder à l'évaluation des dossiers des candidat·e·s ;
- Dans l'analyse des publications des candidates et des candidats, donner préférence aux critères qualitatifs. Les critères bibliométriques, pour utiles qu'ils soient, ne reflètent pas nécessairement l'originalité et l'impact de la recherche;
- Prendre en compte, dans l'analyse de la productivité des candidat·e·s, des ruptures de carrière, notamment pour cause de maternité/paternité, et des conditions de travail préalables (temps partiel, postes précaires, etc);
- S'assurer que l'étude des dossiers est identique pour tous et que les questions posées aux candidates et candidats lors de leur leçon d'épreuve et en entretien soient équivalentes;
- S'assurer que la commission retient le maximum de candidates avec dossier valable pour une leçon probatoire et/ou un entretien (éviter le solo effect); la proportion de femmes invitées devrait au moins correspondre à celle des femmes candidates.
- Appliquer la règle de préférence en faveur des femmes lorsqu'il s'agit de départager des candidatures à qualifications équivalentes;
- Faire état dans le rapport de commission sur la prise en compte de la question égalité pendant la procédure.

Enfin, le Bureau de l'égalité des chances veille au suivi statistique du recrutement professoral. Raison pour laquelle vous recevez un formulaire « données statistiques » que voudrez bien remplir et envoyer au Bureau de l'égalité à la fin de la procédure.

Nous vous prions de communiquer aux membres de votre commission le contenu de la présente.

La représentante du Bureau de l'égalité dans la commission de présentation est à votre disposition pour vous soutenir dans vos démarches et pour toute question sur ce qui précède.

En vous remerciant de l'attention portée à ce courrier, nous vous adressons, Madame la présidente, Monsieur le président, nos salutations les meilleures.

DIRECTION DE L'UNIVERSITE



Déborah Philippe

Vice-rectrice Carrières et société

Annexes :

- Ensemble de textes légaux et des intentions de la Direction de l'UNIL concernant le recrutement et la promotion de l'égalité
- Formulaire statistique à retourner au Bureau de l'égalité