

EGALITE DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT : GUIDE DE CONDUITE DETAILS

Procédures de nomination des professeur-es ordinaires, associé-es et assistant-e- avec ou sans pré titularisation conditionnelle (PO/PAS/PAST)

Avant la première réunion de la commission de nomination

1. Organisation des séances : **anticipation et choix des dates** en tenant compte des disponibilités du ou de la délégué-e à l'égalité (pas de séance après 17 heures) – rappel, le-la délégué-e est nommé dès la création de la commission et le Décanat en est informé immédiatement
2. Diffusion des annonces et **recherche active de candidat-es**
3. Le ou la président-e a un devoir **d'information** aux membres, notamment en matière de diffusion :
 - de la directive sur les COI
 - des vidéos et ressources sur les biais de genre
4. L'ensemble des membres sont tenu-es de **déclarer leurs conflits d'intérêts** (voir directive et document de déclaration COI) avant la première réunion

Durant les travaux de la commission de nomination : sélection des candidat-es à interviewer et décision finale

5. Le/la président-e de la commission veille à ce que toutes les séances de la commission se tiennent en **présence du/de la délégué-e**.
 - Le/la délégué-e est convoqué-e à toutes les séances et doit donc être consulté-e avant que les dates des réunions ne soient fixées.
6. Le/la rapporteur-e ne transmet **pas un pré-classement** avant la séance
7. Evaluation en 4 catégories : A (excellent, à interviewer), B (très bon, quelques lacunes à discuter), C (insuffisant pour être interviewé), D (non recevable - par exemple n'a pas les titres requis- bon ou excellent mais hors profil souhaité) – attention lettres, pas de chiffres qui permettent de faire des moyennes
8. La **composition de la commission** de nomination est **communiquée** aux candidat-es avec notification de l'interdiction de contacter les membres. Si un-e membre de la commission est contacté-e par un-e candidat-e, il/elle indique au ou à la candidat-e que toutes questions doivent être adressées directement au rapporteur ou à la rapporteure avec la présidence en copie.
9. La commission de nomination détermine la « short list » des candidat-es à entendre. Cette liste doit compter au **minimum 30% de femmes**. Si la liste est établie en deux tours, chaque tour doit compter un minimum de 30% de femmes
 - A noter que pour toute commission débutant après le 01.06.2021, la faculté devra être en mesure de démontrer qu'une recherche active de candidate a été faite afin d'obtenir la dérogation – un paragraphe dans

la demande de dérogation décrit les mesures prises pour une « recherche active ».

10. Pour le vote de la liste finale et si un/des votes formels sont nécessaires, le « **vote à bulletin secret** » est appliqué (par exemple, si un vote est nécessaire pour établir la « short list », la commission n'étant pas unanime)

A l'issue des travaux de la commission de nomination

11. La commission de nomination rédige un rapport. Le/la délégué-e est associé-e à la consultation concernant ce rapport. Le/la président-e transmet le rapport final au doyen ou à la doyenne ainsi qu'au/à la délégué-e.
12. Dès réception du rapport final de la commission de nomination, le/la délégué-e établit la **Lettre de conformité de la procédure** (lettre de conformité) à l'intention du doyen ou de la doyenne et rédige un *Rapport détaillé sur le déroulement de la procédure* (Rapport du/de la délégué-e) destiné au Rectorat. Le Rapport du/de la délégué-e doit être envoyé au Service égalité & diversité qui se charge du suivi.
13. Dès réception de la lettre de conformité et du rapport de la commission de nomination, le doyen ou la doyenne soumet le dossier complet au Collège des professeur-es de la faculté. Si le/la délégué-e a formulé une réserve qui n'a pas été suivie par la commission ou a refusé de certifier la conformité de la procédure, le doyen ou la doyenne doit retourner le dossier à la commission en lui demandant de compléter ses travaux dans le sens des remarques faites.

Le secrétariat du doyen ou de la doyenne informe le/la délégué-e du vote du Collège.

14. Le doyen ou la doyenne transmet le dossier complet, y compris la Lettre de conformité, au Rectorat.
15. Le Rectorat prend connaissance du dossier transmis par la commission de nomination et du **Rapport du/de la délégué-e** et valide le dossier. Le Recteur décide de la nomination.

Les adjoint-es transmettent le résultat final de nomination de la personne au Service égalité & diversité et au/à la délégué-e à l'égalité.

16. Lors des réunions des délégué-es, le Service égalité & diversité informe des décisions prises au sujet des nominations proposées.

Mission du/de la délégué-e

1. Il/elle assiste à toutes les séances de la commission de nomination, y compris les leçons d'épreuve, dans leur intégralité. Il/elle peut donner son avis motivé concernant les candidatures, mais il/elle ne prend pas part aux votes de la commission de nomination.
2. Il/elle s'assure que le principe d'équité est respecté lors des discussions, des leçons et des entretiens avec les candidat-es et, que les critères¹ sont utilisés de manière similaire dans l'étude comparative des candidatures ;
3. Il/elle informe le/la président-e de la commission de nomination et, si nécessaire, le Rectorat lorsque le principe d'équité, notamment les règles en matière d'égalité de traitement, ou la règle de préférence de l'art. 13 al. 3 de la Loi sur l'Université² n'est pas respecté à une quelconque étape de la procédure. Le Rectorat peut prendre les mesures utiles relevant de sa compétence.
4. Dès qu'il/elle a pris connaissance du rapport de la commission de nomination, il/elle adresse au doyen ou à la doyenne la *Lettre de conformité de procédure*, soit son avis de quelques lignes attestant de la conformité de la procédure avec les règles applicables. Cet avis, destiné au collège des professeur-es de la faculté est joint au dossier pour passage au Collège des professeur-es. Si le/la délégué-e ne peut attester de la conformité de la procédure ou émet des réserves, il/elle en informe le doyen ou la doyenne et motive ses raisons.
5. Il/elle adresse au Rectorat son *Rapport* sur les travaux de la commission. Il/elle y précise :
 - la faculté et le département du poste à repourvoir ;
 - les noms des personnes proposées à la nomination et de l'ancien titulaire s'il y a lieu,
 - le nombre de candidatures reçues et celles retenues sur la « short-list » ainsi que le nombre de personnes invitées pour une audition, en mentionnant dans tous les cas la proportion de candidatures féminines ;
 - le point de vue du/de la délégué/e sur le déroulement de la procédure, en particulier le contenu des délibérations de la commission et les détails des prises de décision, et ce sans dupliquer le rapport de la commission de nomination ;
 - le cas échéant, les observations du/de la délégué-e sur des particularités de la procédure, notamment en cas d'irrégularités constatées.

Le *Rapport* se termine par la confirmation ou non du/de la Déléguée de la conformité de la procédure.

Le *Rapport* est rédigé sur le papier à l'en-tête de la délégation et envoyé par voie électronique au SED qui se charge de le transmettre au service du personnel enseignant et au Rectorat.

Le *Rapport* est confidentiel. Néanmoins, il peut être consulté par les doyen-nes.

Divers textes légaux pertinents sont attachés au présent document pour information.

¹ Voir l'annexe au présent document.

² Voir l'annexe au présent document.

ANNEXE : Extraits des textes légaux et réglementaires pertinents

Loi sur l'Université (LU), 13 juin 2008

Art. 3, al. 1 « L'université contribue à la démocratisation du savoir et promeut l'égalité des chances. »

Art. 3, al. 2 « L'université garantit l'égalité des femmes et des hommes. Elle encourage la parité dans les fonctions représentatives et de responsabilité. A cette fin, elle prend les mesures adéquates en faveur du sexe sous-représenté. »

Art. 13, al. 3 « Sauf dérogation prévue par le règlement sur le personnel de l'université, la procédure d'engagement de celui-ci s'ouvre par une inscription publique. Pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté. »

Statut de l'Université

Art. 4, al. 2 « Une délégation à l'égalité, composée d'au moins deux professeur-es ordinaires et d'une personne déléguée à temps complet, est désignée par le Rectorat. Une représentation équitable entre femmes et hommes est assurée parmi les professeur-es. »

Art. 4, al. 3 « La délégation assiste le Rectorat dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes. Elle participe aux travaux des commissions de nomination et suit le cas échéant les oppositions et recours en matière de nomination. »

Règlement sur le personnel de l'Université (R-Pers), 17 mars 2009

Art. 6 « L'Université veille à : a) créer les conditions qui permettent aux membres du corps enseignant de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap ou les particularités physiques, les convictions religieuses ou politiques ; b) réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans les faits ; (...) e) prendre en considération, dans la mesure du possible et en tenant compte des impératifs des missions confiées aux structures, les obligations familiales des membres du corps enseignant en développant des moyens permettant de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. L'aménagement et le contenu de la fonction peuvent tenir compte des charges familiales.

Art.98, al. 6 « Lors d'une procédure ouverte par inscription publique, le représentant de la délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes participe en tout temps à l'examen des candidatures. »

Art. 99, al. 1 « La commission examine tous les dossiers de candidature remplissant les conditions formelles de l'inscription. Un-e candidat-e qui ne remplit pas les conditions formelles posées par l'inscription est informé-e, dans les meilleurs délais, du motif de son irrecevabilité. Celle-ci ne produit pas d'effet si elle peut être immédiatement levée. »

Art. 99, al. 2 « La commission peut associer à ses travaux, avec voix consultative, d'autres membres du corps professoral; elle sollicite l'avis des collaborateurs/trices de l'enseignement et des étudiant-es sur les aptitudes pédagogiques des candidats. »

Art. 99, al. 3 « L'examen des candidatures est effectué sur la base des cinq critères suivants au moins :

- a) l'adéquation du dossier de candidature avec le cahier des charges du poste concerné ;
- b) l'aptitude du/de la candidat-e à la recherche ;
- c) l'aptitude du/de la candidat-e à l'enseignement ;
- d) l'aptitude du/de la candidat-e à participer aux responsabilités de gestion et d'administration ;
- e) l'aptitude du/de la candidat-e à contribuer au rayonnement externe de l'UPER.

Les cinq critères sont appréciés à de degrés différents, selon la fonction considérée.

Art. 99, al. 4 « Dans l'appréciation de la production scientifique, il est aussi tenu compte du temps consacré par le/la candidat-e à d'autres activités qu'à la recherche, soit en particulier à des charges familiales. »

Art. 100, al. 2 « Le Rectorat s'assure :

- a) que la procédure s'est déroulée conformément aux exigences de la loi et du présent règlement;
- b) qu'une attention suffisante a été accordée à l'évaluation des aptitudes pédagogiques des candidat-es;
- c) que la commission et le collège des professeur-es ordinaires de l'UPER ont pris en compte la mise en œuvre de la promotion du principe d'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes. »

Art. 103 Appel al. 1 -2

1 Avec l'approbation du Rectorat, qui consulte la Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes (5), la procédure de nomination pour un-e professeur-e ordinaire ou un-e professeur-e associé-e peut exceptionnellement avoir lieu par voie d'appel. L'une des trois conditions suivantes doit être réalisée :

- a) l'Université entend s'assurer la collaboration en tant que professeur-e ordinaire ou professeur-e associé-e d'une personnalité qui s'est particulièrement distinguée dans son domaine de compétence ;
- b) la procédure permet de favoriser la promotion du sexe sous-représenté conformément aux objectifs de l'article 13, alinéa 3, de la loi ;
- c) la procédure de nomination s'est soldée par un échec.

2 Avec l'approbation du Rectorat, qui consulte la Délégation à l'égalité des chances entre femmes et hommes (5), la procédure de nomination d'un-e professeur-e assistant-e peut exceptionnellement avoir lieu par voie d'appel.

L'une des trois conditions suivantes doit être réalisée :

- a) l'Université entend s'assurer la collaboration en tant que professeur-e assistant-e d'un-e chercheur/euse particulièrement prometteur/euse dans son domaine de compétence ;
- b) la procédure permet de favoriser la promotion du sexe sous-représenté conformément aux objectifs de l'article 13, alinéa 3, de la loi ;
- c) la procédure de nomination s'est soldée par un échec.