

Recommandations du 22 juin 2020 du Rectorat de l'Université de Fribourg

Procédures d'appel : Bonnes pratiques pour le respect de l'égalité entre femmes et hommes

Dans le but de reconnaître et d'éviter les préjugés et de promouvoir ainsi l'égalité des femmes et des hommes, le Rectorat formule les recommandations suivantes à l'intention des facultés et des commissions d'appel :

I. Désignation d'un·e délégué·e

Le Rectorat recommande que lors de la constitution d'une commission d'appel, un·e « délégué·e égalité » soit désigné·e parmi les membres de la commission, de préférence un·e membre du corps professoral qui est membre de la commission d'appel.

La personne désignée veille au respect de l'égalité entre femmes et hommes au cours des différentes étapes de la procédure d'appel, et s'assure que cet aspect soit pris en compte de manière adéquate dans le rapport final. Dans le cas où elle ou il l'estime nécessaire, la déléguée ou le délégué rédige un rapport supplémentaire concernant les discussions au sein de la commission et / ou de la faculté qui fait partie du dossier d'appel.

II. Vademecum pour les commissions d'appel

La participation à une commission d'appel requiert le respect de l'égalité et l'obligation de s'engager pour un recrutement sans discrimination. Le choix de la meilleure personne pour un poste défini est aussi une question de qualité. Afin de garantir le respect de l'égalité et d'éviter des biais de genre dans la procédure, les aspects suivants sont particulièrement importants :

- une diffusion de l'appel à candidatures à une large échelle ;
- s'assurer que les candidatures féminines soient 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 ;
- déterminer les critères de sélection au début de la procédure et les pondérer selon leur importance pour le poste ;
- visionner la vidéo « Eviter les biais de genre dans le recrutement lors de nominations professorales » du Service de l'égalité, avant de procéder à l'évaluation des dossiers des candidat·e·s ;
- préférer les critères qualitatifs selon la [déclaration DORA](#) pour l'analyse des publications des candidates et des candidats, les critères bibliométriques, pour utiles qu'ils soient, ne reflétant 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 ou paternité, et les conditions de travail préalables (temps partiel, postes précaires, etc.) ;
- séparer les candidatures féminines et les candidatures masculines, évaluer de manière séparée les deux groupes de candidatures, puis comparer les personnes de chaque groupe entre elles ;
- étude des dossiers identique pour toutes et tous ;

- retenir le maximum de candidates avec dossier valable pour une leçon probatoire et/ou un entretien (éviter le *solo effect*), la proportion de femmes invitées devant en règle générale correspondre au moins à celle des femmes candidates ;
- s'assurer que les questions posées aux candidates et candidats lors de leur leçon d'épreuve et en entretien soient équivalentes ;
- 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 de la manière dont la question de l'égalité a été prise en compte pendant la procédure.

Fribourg, le 22 juin 2020

Prof. Astrid Epiney
Rectrice
