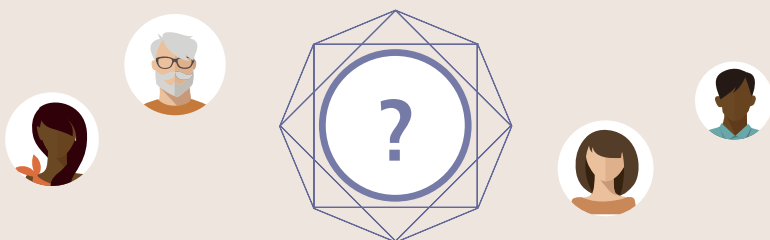


RECRUTER sans discriminer

Trois principes à respecter

Définir et questionner les critères d'évaluation

- Poser les mêmes questions à propos de chaque dossier.
- Vérifier qu'aucun critère préétabli ne soit préjudiciable à un groupe de personnes.
- Éviter le recours à des critères informels pour favoriser/défavoriser une candidature.



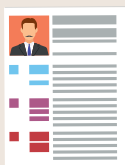
Surveiller le cours des discussions

Attirer l'attention de vos collègues sur d'éventuels biais dans l'appréciation des candidatures ou sur des stéréotypes de genre qui pourraient préteriter, sans fondement, une candidature spécifique.



Prendre du temps pour la décision

- Prendre le temps de bien étudier les dossiers.
- Consacrer autant d'attention et de temps aux dossiers de candidature féminins et masculins.
- Prendre du recul : ralentir le processus permet de passer des stéréotypes inconscients à la réflexion rationnelle.



Check-list

- ✓ Connaître et faire connaître les objectifs de l'UNIL et de votre faculté en matière de promotion des femmes aux postes académiques.
- ✓ Veiller à inclure un maximum de femmes (et notamment de femmes professeures) parmi les membres de la commission.
- ✓ Susciter des candidatures féminines en activant vos réseaux professionnels et en invitant des chercheuses prometteuses à postuler.
- ✓ Définir tous les critères selon lesquels les candidat·e·s seront évalué·e·s et les formaliser dans une grille d'évaluation partagée par toute la commission.
- ✓ Procéder à l'évaluation des dossiers de manière systématique, en commençant par les dossiers féminins.
- ✓ Clarifier les possibles conflits d'intérêts entre les membres de la commission et les candidat·e·s.
- ✓ Evaluer chaque critère en se basant sur des faits concrets.
- ✓ Faire attention aux stéréotypes de genre et aux « doubles standards » dans les jugements de qualité.
- ✓ Prendre en considération les conditions d'emploi précédentes et les interruptions de carrière dans l'évaluation de la productivité scientifique des candidat·e·s et éviter une focalisation sur le nombre de publications.
- ✓ Retenir un maximum de candidates avec un dossier correspondant aux exigences du poste pour une leçon d'épreuve et un entretien. La proportion de femmes invitées devrait au moins correspondre à celle des femmes candidates.
- ✓ Appliquer le même protocole et réserver le même temps à chaque candidat·e pour les leçons d'épreuve et les entretiens avec la commission.
- ✓ Eviter l'influence des considérations relatives au physique, à l'habillement, à la voix ou au style d'expression orale des candidat·e·s.
- ✓ Deux candidatures peuvent apparaître comme équivalentes au regard des critères globaux. Dans ce cas, donner la priorité aux candidatures féminines.

Envie d'aller plus loin ?

Retrouvez les statistiques de l'égalité, les directives et le Plan d'action pour l'égalité à l'UNIL sous www.unil.ch/egalite