



UNIL | Université de Lausanne
Bureau de l'égalité
Vieux Pressoir
CH-1015 Lausanne

Évaluer les aspects EDI (égalité, diversité et inclusion) dans les candidatures aux postes professoraux

L'Université de Lausanne a intégré dans sa charte la reconnaissance des personnes, le développement personnel de tous ses membres et le respect des droits fondamentaux. Elle souhaite ainsi offrir un environnement d'étude et de travail respectueux, équitable et inclusif. L'égalité, la diversité et l'inclusion sont des thématiques fortement présentes dans le Plan d'intentions de la Direction de l'UNIL.

Dans le cadre des mesures pour le recrutement académique, la Direction invite à prendre en compte des aspects égalité, diversité et inclusion lors de l'évaluation des candidatures aux postes professoraux et durant les entretiens. Il est ainsi recommandé d'intégrer cette thématique dans les questions d'entretien.

Cette mesure n'est pas obligatoire. Les commissions de présentation gardent leur autonomie dans l'organisation des entretiens. Elles peuvent adopter les propositions suivantes en fonction des objectifs stratégiques de la faculté (voir Annexe I à la Directive 1.3 sur la procédure d'engagement du corps professoral du 22 août 2023).

Ce document liste des propositions de questions, des éléments d'appréciation des réponses, ainsi que quelques actions par lesquelles les candidat·e·s peuvent démontrer une contribution aux enjeux d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Ce document a été produit à la demande de la Direction et des Doyen·ne·s par le Bureau de l'égalité, avec l'appui du Service RH, en septembre 2023.

A. Propositions de questions d'entretien

Questions sur les objectifs EDI de l'UNIL

- 1. Dans votre fonction de professeur·e, comment envisageriez-vous de contribuer aux objectifs de l'UNIL en matière de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ?**

Pourquoi poser cette question ?

Les professeur·e-s jouent un rôle important dans la promotion de l'égalité à l'université, en tant qu'enseignant·e-s, collègues et superviseur·e-s.

Éléments d'appréciation de la réponse

La réponse devrait se concentrer sur la façon dont la personne candidate peut utiliser sa position pour encourager et développer des initiatives visant à promouvoir l'égalité. La personne montre qu'elle connaît les défis auxquels les personnes sous-représentées sont confrontées dans le monde universitaire et qu'elle se sent impliquée dans la création d'un environnement équitable et inclusif pour toutes et tous.

Elle peut mentionner la recherche de parité dans son équipe/son département, se montrer consciente de la sous-représentation des femmes aux échelons supérieurs, notamment au sein du professorat, et faire référence à des statistiques. Elle peut mentionner son rôle de mentor·e et la manière dont elle encourage la relève, notamment féminine. Elle peut se montrer consciente de l'impact des charges familiales sur les chercheur·e-s, notamment les femmes. Elle peut se présenter comme un·e allié·e quand il s'agit de prévenir la discrimination ou le sexisme au travail. Enfin, elle peut mentionner des expériences passées lors desquelles elle a contribué à forger la stratégie de promotion de l'égalité de son unité/département/université.

- 2. L'UNIL est très attachée à la promotion de l'égalité, au respect de la diversité et à l'inclusion. Selon vous, quels sont les défis qu'une institution comme la nôtre pourrait rencontrer en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion ?**

Pourquoi poser cette question ?

Les professeur·e-s jouent un rôle important dans la stratégie EDI de l'université, en tant que membres du corps enseignant, membres de commissions ou de corps décisionnels. Il importe ici de vérifier leur niveau de connaissance des défis.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne démontre une connaissance, une expérience et un intérêt pour les questions EDI, par exemple en matière d'inégalités de genre et de diversité en regard des caractéristiques ethniques et/ou culturelles, socio-économiques, d'orientation affective et sexuelle ou encore de handicap. Cette compréhension peut résulter d'expériences personnelles ainsi que d'une connaissance des enjeux légaux et des données statistiques.

La personne mentionne la sous-représentation de groupes particuliers et ses conséquences pour la recherche et l'enseignement, dans le monde académique et dans sa propre discipline. Elle comprend les défis auxquels sont confrontées les personnes sous-représentées et la nécessité pour toutes et tous (y compris elle-même) d'œuvrer à la création d'un environnement équitable et inclusif. Elle est à l'aise pour en discuter et traite de la diversité, de l'équité et de l'inclusion non seulement sous l'angle d'un défi ou d'une problématique, mais également d'une opportunité pour l'institution. Elle formule de nouvelles idées pour faire progresser l'équité et l'inclusion à l'UNIL et dans son domaine, par le biais de ses recherches, de son enseignement et/ou de ses engagements institutionnels.

Questions sur la gestion d'équipe

- 3. En tant que professeur·e de l'UNIL (de notre département), vous aurez à superviser de jeunes chercheuses et chercheurs d'horizons, de langues et d'origines diverses. Selon vous, quels sont les défis et les opportunités présentés par une équipe diversifiée ?**
- 4. Quelles stratégies avez-vous mises en place par le passé et mettriez-vous en œuvre à l'UNIL pour une bonne gestion d'équipe ?**

Pourquoi poser ces questions ?

Il s'agit ici de faire émerger l'approche de la résolution de problèmes sur le lieu de travail de la personne candidate, ainsi que de vérifier si la personne est consciente des défis qui accompagnent la gestion d'équipe et de la diversité, et si elle a un plan pour résoudre ces défis.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne se montre consciente des défis d'un lieu de travail diversifié, mais ne fait pas qu'énumérer des plaintes concernant une expérience précédente. Elle se montre consciente de l'importance de bien encadrer la relève scientifique, tout en mettant en avant la nécessité d'un climat de travail respectueux et sûr pour les jeunes collègues.

Elle montre qu'elle est capable de gérer les désaccords et conflits, tout en respectant et en valorisant des opinions et manières de faire différentes. Elle valorise la recherche de consensus. Elle adapte son style de supervision au degré d'autonomie et de connaissance des membres de son équipe. Elle valorise le travail d'équipe et reconnaît les efforts individuels.

5. En tant que professeur·e, vous serez amené·e à recruter des personnes. Comment vous assurez-vous de l'équité lors du recrutement des membres de votre équipe ?

Pourquoi poser cette question ?

Le droit suisse interdit la discrimination à l'embauche, notamment à raison du sexe. Le recrutement étant très décentralisé à l'UNIL, il est impératif que les professeur·e·s connaissent cette obligation et les bonnes pratiques pour un recrutement respectueux de l'égalité des chances.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne se montre consciente que certains stéréotypes et préjugés peuvent prétexter les candidatures féminines ou celles de personnes appartenant à des groupes minorisés, mais aussi que la discrimination à l'embauche est interdite.

Elle porte une attention spécifique à la qualité du processus de recrutement, notamment à la rédaction de l'annonce et à la cohérence des critères de sélection. Elle prépare une grille d'évaluation et un canevas d'entretien afin d'évaluer chaque dossier à l'aune des mêmes critères. Elle évite les questions interdites. Elle connaît les principaux biais de recrutement. Elle identifie les talents et attire des candidatures féminines et/ou de personnes appartenant à des groupes minorisés. Elle prend en considération les parcours professionnels atypiques et focalise son attention sur le potentiel des candidat·e·s autant que sur leur expérience passée. Elle est attentive à la diversité des candidatures invitées pour un entretien. Pour l'évaluation et les entretiens, elle s'entoure de collègues d'horizons divers et si possible de personnes appartenant à l'autre genre. Elle n'hésite pas à demander des conseils aux spécialistes RH/EDI.

6. Pourriez-vous partager avec la commission une situation dans laquelle vous avez adapté votre façon de travailler pour tenir compte des aspects EDI dans le but de favoriser la réussite collective et l'atteinte d'objectifs ?

Pourquoi poser cette question ?

Le type d'exemple qui sera partagé permet de définir ce que la personne candidate choisit ou met en avant dans son expérience et sa compréhension des enjeux EDI.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne candidate se base sur son expérience pour démontrer sa capacité à intégrer les enjeux EDI.

Elle adapte son style de supervision au degré d'autonomie et de connaissance des membres de son équipe. Elle valorise le travail d'équipe et reconnaît les efforts individuels.

Questions sur l'enseignement

7. Donnez-nous un exemple d'une situation où vous avez tenu compte de la diversité des étudiant·e·s dans votre enseignement. Quels éléments mettez-vous en œuvre pour favoriser l'inclusion dans vos cours ?

Pourquoi poser cette question ?

L'UNIL promeut l'égalité, le respect de la diversité et l'inclusion. Elle tient compte de situations spécifiques d'étudiant·e·s en situation de handicap, sur la base d'un certificat médical, et met en place des aménagements pour les examens, selon les situations.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne candidate énonce des mesures d'accessibilité qu'elle met en œuvre (informer les étudiant·e·s qu'elle est à disposition pour échanger sur des situations spécifiques, mettre en œuvre les principes de conception universelle des apprentissages, adapter les powerpoint et supports de cours pour tenir compte de certains besoins, notamment liés à la dyslexie, offrir des modalités de travail diverses, etc.) ou fait référence à des formations suivies en lien avec ces thématiques, par exemple.

8. Avez-vous de l'expérience dans le mentorat et/ou l'enseignement à des étudiant·e·s d'origines diverses ? Quelles méthodes se sont avérées efficaces et qu'avez-vous appris de cette expérience ?

Pourquoi poser cette question ?

Le corps étudiant est très diversifié. Par exemple, un cinquième des étudiantes et étudiants (et un tiers du corps enseignant) sont d'origine étrangère. Même parmi les nationaux, plusieurs ne sont pas de langue maternelle française. Le Canton de Vaud et l'UNIL s'efforcent également d'inclure des étudiant·e·s en situation de handicap visible et invisible.

Éléments d'appréciation de la réponse

La personne candidate se montre consciente du défi d'enseigner dans un contexte multiculturel, multilinguistique et face à des étudiant·e·s d'origines culturelles et sociales diverses ou en situation de handicap. Elle est attentive à la participation de toutes et tous en classe. Elle a à cœur de concevoir un enseignement favorisant les chances de réussite de toutes et tous et de créer un environnement inclusif et respectueux en classe.

Elle démontre une expérience ou une réflexion autour des méthodes d'enseignement et d'évaluation à même d'y parvenir. La personne candidate peut énoncer des mesures d'accessibilité mises en œuvre (être à disposition pour échanger sur des situations spécifiques, mettre en œuvre les principes de conception universelle des apprentissages, adapter les powerpoint et supports de cours pour tenir compte de certains besoins,

notamment liés à la dyslexie, offrir des modalités de travail diverses, etc.) ou fait référence à des formations suivies en lien avec ces thématiques, par exemple.

Questions sur les relations avec les collègues

9. Comment réagiriez-vous face à des propos racistes, sexistes, homophobes ou autres commentaires inappropriés parmi vos collègues ou les membres de votre groupe ? Comment percevez-vous votre rôle ?

Pourquoi poser cette question ?

Il s'agit ici de faire émerger l'approche de la personne candidate à l'égard de la gestion des conflits et la façon dont elle prend au sérieux l'obligation de promouvoir un lieu de travail respectueux et dénué de discriminations.

Éléments d'appréciation de la réponse

La réponse doit montrer que la personne comprend le rôle d'un-e cadre dans les situations de discriminations ou de harcèlement sur le lieu de travail.

Elle peut parler d'une expérience vécue. Elle peut mentionner le fait de rappeler à l'autre le besoin d'un environnement respectueux et que certains propos peuvent blesser. Elle connaît aussi les obligations légales de l'institution en tant qu'employeur et lieu de formation. Elle se montre soucieuse non seulement de la bonne image de l'université/du département, mais aussi du respect des normes et règlements. Elle peut faire mention des instances de soutien à disposition et de l'obligation de signaler les comportements inappropriés avant qu'ils ne deviennent graves. Elle exprime en tout cas une posture constructive et bienveillante envers la personne concernée.

10. En tant que professeur-e de l'UNIL (de notre département), vous aurez à collaborer avec des collègues venant de plusieurs horizons et cultures, mais aussi avec des fonctions et statuts différents. Comment assurez-vous une bonne collaboration ?

Pourquoi poser cette question ?

Il s'agit ici de se faire une idée du style d'interactions de la personne et de sa posture vis-à-vis de ses collègues. C'est l'occasion de voir si la personne peut s'adapter à l'équipe.

Éléments d'appréciation de la réponse

La réponse devrait inclure les notions d'écoute, de valorisation d'autres points de vue et démontrer une compréhension des avantages de diverses opinions, mais aussi des défis de travailler dans une équipe diversifiée.

La personne peut mentionner des expériences vécues dans d'autres cadres, des projets menés à bien avec une équipe multiculturelle/multidisciplinaire/diversifiée. Elle peut démontrer comment elle a mobilisé des processus internes pour faciliter la communication,

les interactions et le travail en équipe. Elle montre un attachement à l'inclusion de toutes et tous et à la qualité des interactions professionnelles.

B. Exemples d'actions réalisées ou de comportements manifestés par la personne candidate indiquant une sensibilité à la prise en compte de l'EDI

En dehors des questions spécifiques, la commission peut constater, lors de l'évaluation des dossiers de candidature, des éléments démontrant la connaissance et l'engagement des personnes candidates en matière d'EDI. Quelques exemples sont présentés ci-après.

Il est à rappeler que l'engagement des candidat·e·s autour des questions EDI n'est pas un critère de recrutement formel imposé par les règlements et directives. Il appartient aux facultés et aux commissions d'apprécier la nécessité d'intégrer cette thématique au processus de recrutement, conformément aux objectifs stratégiques de la faculté.

Connaissance et compréhension des enjeux

- Connaissance, expérience et intérêt pour la promotion de l'égalité et le respect de la diversité qui résulte de différentes caractéristiques, telles que les différences ethniques et/ou culturelles, socio-économiques, de genre, d'orientation affective et sexuelle, de handicap.
- Connaissance des données démographiques relatives à la diversité dans l'enseignement supérieur.
- Compréhension des défis auxquels sont confrontées les personnes sous-représentées et de la nécessité d'identifier et d'éliminer les obstacles à la réussite des études et/ou de la carrière.
- Compréhension de l'impact du sexisme ordinaire, des microagressions et du harcèlement sur les carrières féminines.
- Compréhension de l'impact des charges familiales sur les carrières des chercheuses et chercheurs, notamment des femmes.

Enseignement

- Stratégies visant à créer des environnements d'enseignement inclusifs et accueillants pour les étudiant·e·s de groupes minorisés (non-francophones, en situation de handicap, LGBTIQ, etc.).
- Stratégies visant à encourager la pensée critique et le dialogue respectueux en classe.
- Utilisation de nouvelles pédagogies et stratégies en classe pour faire progresser l'équité et l'inclusion.
- Encouragement à la participation et à la prise de parole des femmes et des personnes de groupes minorisés en classe.

Supervision

- Stratégies visant à promouvoir des environnements de recherche inclusifs et respectueux.
- Mentorat et soutien à l'avancement et au développement professionnel des étudiant·e·s, doctorant·e·s et postdocs, notamment les femmes et les groupes minorisés.
- Organisation de son groupe de recherche de manière à ce qu'il soit inclusif et respectueux.
- Connaissance des instances et des ressources disponibles à l'université en cas de harcèlement et de discrimination.
- Connaissance de son rôle en tant que chef·fe d'équipe ou superviseur·e dans la résolution des cas de conflits et d'atteintes à la personnalité, ainsi que des instances de soutien et ressources à disposition.
- Compréhension de ses devoirs en tant que représentant·e de l'employeur dans la mise en place de conditions de travail conformes au droit (par exemple congés familiaux, protection de la maternité/grossesse, respect des cahiers des charges, protection contre les atteintes à la personnalité, etc.).

Activités de service/engagement institutionnel

- Participation à des activités de sensibilisation et/ou de formation visant à éliminer les obstacles et à accroître la participation des femmes et des personnes issues de groupes minorisés.
- Soutien aux organisations étudiantes/professionnelles qui s'adressent aux femmes et aux groupes minorisés.
- Participation à des associations, comités professionnels ou scientifiques visant à contribuer aux objectifs EDI.

C. Autres conseils du Bureau de l'égalité pour les entretiens

- Attribuer le même protocole et le même temps à chaque candidat·e, tant pour les leçons d'épreuve que pour les entretiens avec la commission.
- Définir avant les entretiens avec la commission de présentation un ensemble de questions à utiliser dans le même ordre avec l'ensemble des candidates et candidats. Des questions de relance sont bien évidemment possibles afin de préciser ou approfondir les réponses des candidat·e·s.
- Se limiter à des questions professionnelles. S'assurer que les membres de la commission connaissent les questions considérées comme discriminantes, qui ne peuvent être posées lors d'un entretien. Ne pas questionner les candidat·e·s au sujet de leur situation familiale ou de leur organisation familiale (conciliation travail-famille).
- Éviter autant que possible que l'évaluation des performances des candidat·e·s soit influencée par des biais (par exemple en raison du physique, de l'habillement, de la voix, du style d'expression orale, etc.).