

# ACIDUL

Association du corps intermédiaire et des  
doctorant-e-s de l'Université de Lausanne



## **Prise de position sur le processus d'engagement des assistant-e-s diplômé-e-s, premiers/-ères assistant-e-s, doctorant-e-s FE/FNS et chercheur-e-s FNS junior et senior**

La FAE et le Comité d'ACIDUL ayant relevé un certain nombre de dysfonctionnements réels et potentiels dans le processus d'engagement des assistant-e-s diplômé-e-s, premiers/-ères assistant-e-s, doctorant-e-s FE/FNS et chercheur-e-s FNS junior et senior à l'Université de Lausanne, ils demandent à ce que des mesures soient prises pour mieux encadrer ce processus et font une proposition dans ce sens.

### **Constats**

Dans le cadre d'une réflexion sur l'égalité des chances à l'Université de Lausanne, la FAE a constaté que la proportion hommes-femmes pour les postes d'assistant-e-s diplômé-e-s à l'Université de Lausanne ne reflète que très partiellement la même proportion dans le corps des étudiant-e-s, en particulier dans certaines facultés et ce malgré les mesures prises par l'Université depuis plusieurs années dans ce domaine.

Dans le cadre d'une enquête sur le cahier des charges des assistant-e-s et doctorant-e-s FE/FNS, le Comité d'ACIDUL a constaté qu'une part importante des personnes sondées affirment ne pas être au bénéfice d'un tel cahier, ou que leur cahier ne reflète que très inadéquatement les tâches réellement effectuées. Là encore, malgré les mesures déjà prises dans ce domaine, il semble que bon nombre d'unités n'ont pas encore saisi le rôle et l'importance du cahier des charges et n'accordent pas à celui-ci l'attention qu'il mérite, notamment à l'issue du processus d'engagement d'un-e assistant-e ou doctorant-e FE/FNS.

Le Comité d'ACIDUL a par ailleurs relevé de très nombreuses erreurs dans les annonces pour des postes d'assistant-e-s, de doctorant-e-s FE/FNS et de

chercheur-e-s FNS publiées sur JobUnil : annonce incomplète (p. ex. description très lacunaire des charges), incohérente (p. ex. profil demandé pas justifié par les charges annoncées) ou contraire aux règlements (p. ex. poste d'assistant-e diplômé-e annoncé avec une durée de 57 mois au lieu de 60 et sans précision sur la division de la durée en trois contrats successifs, ou poste de chercheur-e FNS senior ouvert à des candidat-e-s n'étant pas titulaires d'un doctorat). Le Comité contacte dans ces cas parfois l'auteur de l'annonce ; les corrections sont généralement faites, mais bien après la publication de l'annonce. Le Comité n'a d'autre part pas les moyens de contrôler systématiquement toutes les annonces publiées.

Enfin, bien que les postes d'assistant-e-s soient aujourd'hui rattachés non pas à une chaire spécifique mais directement à l'unité concernée, le Comité d'ACIDUL constate que le processus d'engagement des assistant-e-s (notamment la description des tâches dans certaines annonces) continue souvent de refléter un rattachement spécifique à un-e professeur-e (qui étudie seul-e les candidatures et définit les tâches en fonction des uniques besoins de sa chaire ou de son unité). Il apparaît d'ailleurs que dans un certain nombre de cas (difficile à chiffrer), le choix a été fait « à l'avance » (p. ex. parmi les étudiant-e-s de ce-tte professeur-e) et que le ou la candidat-e retenu-e n'a pas eu à soumettre un dossier complet, ou que ce dossier n'a pas été consulté avec l'attention qui lui est due (cas de « cooptation »).

Il faut encore souligner que ces divers dysfonctionnements peuvent entraîner d'autres, comme des plaintes justifiées contre l'Université de la part de candidat-e-s malheureux/-ses, l'engagement d'un-e candidat-e qui n'a pas l'approbation de son unité de rattachement, ou des tensions entre les employé-e-s et leurs supérieur-e-s hiérarchiques, notamment autour de leur cahier des charges. Dans les cas de cooptation mentionnés, un risque supplémentaire est celui que le ou la candidat-e retenu-e n'ait pas eu l'occasion de considérer pleinement les charges qui lui incombent, ce qui peut conduire à plus de tensions, voire à une démission problématique pour la recherche et l'enseignement ; de plus des candidat-e-s plus intéressants-e-s pourraient être indûment ignorés-e-s, ce qui n'est pas à l'avantage de l'Université.

## **Demande**

Persuadés que les dysfonctionnements cités sont le résultat non pas de mauvaise volonté ou de mauvaises intentions de la part des unités mais plus simplement d'un manque de connaissances et/ou de compétences en ce qui concerne le processus d'engagement d'un-e nouvel-le employé-e, la FAE et le Comité d'ACIDUL demandent à la Direction de l'Université de Lausanne de prendre des mesures en réglant plus précisément ce processus pour les

postes concernés, notamment lors de la mise au concours (formulation et publication de l'annonce, respect d'un délai raisonnable), du choix parmi les candidat-e-s (personnes impliquées) et de la validation du cahier des charges (respect des tâches annoncées et cohérence avec les besoins de l'unité), et en garantissant les ressources nécessaires à l'application de ces règles.

## **Proposition**

Conscients qu'il ne serait pas réaliste, et pas nécessairement avantageux pour les candidat-e-s, de prévoir des commissions de présentation ou tout autre type de système bien trop « lourd » pour les postes concernés, la FAE et le Comité d'ACIDUL invitent la Direction à considérer une proposition plus simple à mettre en place et qui préserve l'indépendance des unités.

Pour ce qui est de la mise au concours, chaque poste concerné devrait faire l'objet d'une annonce, publiée au moins sur JobUnil. Le Service des ressources humaines devrait pouvoir contrôler ces annonces tant sur la forme que sur le contenu avant leur publication et demander, le cas échéant, les corrections nécessaires aux unités et/ou facultés. Il devrait également veiller à ce qu'un délai de candidature raisonnable soit systématiquement offert.

Pour ce qui est de la sélection du candidat, il pourrait être imposé aux unités que le processus implique au moins trois membres du corps enseignant, appartenant à au moins deux chaires différentes. Il appartiendrait au responsable de l'unité de veiller à la bonne application de ce règlement. Les candidatures seraient alors à envoyer à l'unité (et non à un-e professeur-e) en trois copies. En cas d'entretiens, ceux-ci auraient lieu en présence de ces trois personnes. La proposition d'engagement devrait ensuite refléter un consensus entre ces trois personnes, avalisé par le responsable d'unité. Sur ces points, la FAE souhaiterait en outre qu'un observateur externe, préalablement formé aux questions de genre, soit impliqué dans le processus.

Enfin, le Service des ressources humaines devrait pouvoir contrôler, en plus de sa validité (signatures de l'employé-e, du ou de la responsable d'unité et du ou de la doyen-ne), le contenu du cahier des charges, en particulier par rapport à ce qui avait été annoncé lors de la mise au concours. Pour autant qu'elles respectent cette donnée, les unités resteraient libres sur la façon de définir les tâches (précise ou générale, avec un horaire fixe ou non, etc.).


Le but de la mesure proposée est principalement, par l'implication d'un tiers (Service des ressources humaines) ou de plusieurs individus aux trois moments importants du processus, de forcer les unités à mieux prendre conscience des implications légales et pratiques de chacune de ces étapes.

En insistant pour que la sélection ne soit pas faite unilatéralement par un-e professeur-e, on réduit les risques de cooptation et on garantit une plus grande ouverture lors du choix du ou de la candidat-e. Chaque candidat-e doit donc nécessairement produire un dossier de candidature complet, ce qui l'amène à considérer plus attentivement l'emploi pour lequel il postule.

D'un point de vue pratique, il s'agirait pour la Direction de produire une directive sur la question, et de fournir au Service des ressources humaines les moyens nécessaires aux tâches qui lui seraient ainsi attribuées.

La FAE et le Comité d'ACIDUL sont bien entendu à la disposition de la Direction pour discuter de leurs constats, de leur demande et de leur proposition. Ils sont notamment ouverts à la discussion d'autres dispositions visant les mêmes buts que la méthode suggérée dans le présent document.

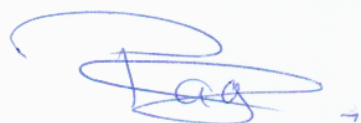
Lausanne, le 17 février 2010



François Allisson  
co-président  
d'ACIDUL



Antoine Bianchi  
secrétaire général  
d'ACIDUL



Sonia Page  
co-présidente  
de la FAE



Samuel Bérout  
co-président  
de la FAE



Gaétan Nanchen  
secrétaire général  
de la FAE