

Propositions pour lutter contre l'inégalité et les conditions de travail précaires dans le monde académique suisse

Problème 1 - Universités comme employeurs

De nombreux doctorant·e·s et postdoctorant·e·s sont usé·e·s par les incitations contradictoires de la structure hiérarchique. Les membres du corps professoral sont à la fois des mentors, des conseillers, des employeurs et des supérieurs. La dépendance à l'égard des professeur·e·s pour le maintien de l'emploi, les lettres de recommandation, etc. peut entraîner des abus ou du harcèlement au travail. Les devoirs, les droits et les protections qui existent pour les employé·e·s sont souvent ignorés pour les doctorant·e·s et postdoctorant·e·s, en raison de leur statut supposé d'apprenti/en formation. Par exemple, le "temps de recherche protégé" requis dans les projets du SNSF est souvent violé et le temps disponible pour la recherche du doctorant·e·s diminué. En outre, les fautes commises par les professeur·e·s, allant de la négligence dans la supervision à la faute professionnelle grave, touchent de manière disproportionnée les chercheur·e·s doctorant·e·s et postdoctorant·e·s. Les membres du groupe de recherche d'un·e professeur·e qui est licencié·e à cause d'un mauvais comportement scientifique ou sexuel ou qui se voit refuser la titularisation risquent fort de perdre leur emploi et des années de travail sans être responsables du mauvais comportement.

Solution 1

Les participant·e·s proposent de reconnaître et de traiter pleinement les doctorant·e·s et les postdoctorant·e·s comme des employé·e·s. Cela inclut une définition de leur travail, le suivi des heures de travail en dehors du "temps de recherche protégé", l'introduction d'objectifs réalistes et de leurs révisions obligatoires, et la délivrance de permis de travail au lieu de permis de séjour pour étudiant·e·s. Les chef·fe·s de groupe devraient être formé·e·s de manière adéquate, contrôlé·e·s et tenu·e·s responsables en cas de mauvaise conduite. Les doctorant·e·s devraient être supervisé·e·s par un comité composé de professeur·e·s internes et externes, et un·e professeur·e indépendant devrait être désigné·e comme directeur·rice des études supérieures au sein de la faculté.

Problème 2 - Conditions de travail

La recherche et l'enseignement sont les missions essentielles des universités. Cependant, 80 % du personnel chargé de l'enseignement et de la recherche dans les établissements d'enseignement supérieur suisses est sous contrat à durée déterminée. Nombre de ces doctorant·e·s et postdoctorant·e·s employé·e·s temporairement font des heures supplémentaires non rémunérées pour accomplir tout leur travail. Ces conditions de travail précaires et instables entraînent une baisse de la productivité et de la qualité de la recherche, augmentent la probabilité d'un enseignement sous-préparé et créent un environnement dans lequel l'intégrité scientifique est menacée. Ces conditions de travail ne sont pas durables, et nombre de chercheuses et chercheurs hautement qualifié·e·s quittent les institutions de recherche suisses.

Solution 2

Les participant·e·s suggèrent qu'au moins 80% de la recherche, de l'enseignement et de l'administration des universités soient assurés par des employé·e·s permanent·e·s et suffisamment qualifié·e·s, et ne soient pas délégués à du personnel sous contrat à durée déterminée. Il faudrait pour cela abandonner le financement par projet et renforcer le financement de base national et cantonal.

Problème 3 - Équité

Les obstacles sont nombreux dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche suisses. Les personnes issues de groupes historiquement marginalisés sont confrontées à des obstacles souvent insurmontables. Bien que l'inégalité entre les sexes ait été abordée par les partenaires du SEFRI (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation; les partenaires comprennent l'Académies suisses des sciences, le Conseil des EPF, Innosuisse, le Fonds National Suisse et Swissuniversities), il y a un manque de compréhension de la façon dont le genre fonctionne de manière intersectionnelle et des questions telles que le racisme structurel et le classisme sont toujours mises de côté et déclarées comme n'étant pas problématiques.

Solution 3

Les participant·e·s suggèrent que le processus de recrutement pour tous les postes soit ouvert et compétitif, mais qu'il garantisse également que les candidat·e·s issu·e·s de groupes historiquement marginalisés ne soient plus sous-représenté·e·s lors de recrutements pour des postes permanents. Bien que des mesures visant à garantir l'égalité entre les sexes (entre les hommes et les femmes cis) existent déjà, elles ne sont pas suffisantes et d'autres catégories d'inégalités telles que l'identité de genre, le handicap, la racisation ou l'origine sociale ne sont pas suffisamment prises en compte. Les universités devraient investir dans des mesures qui surveillent et combattent les biais et augmentent l'embauche de candidat·e·s issu·e·s de groupes historiquement marginalisés. Cela pourrait inclure la collecte de données sur l'égalité intersectionnelle, des plans d'action pour combattre le racisme institutionnel et la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées.

Problème 4 - Internationalité

La Suisse s'efforce d'être un leader mondial en matière de recherche et d'innovation. Un nombre croissant d'étudiant·e·s étranger·ère·s étudient dans les universités suisses, et de plus en plus de chercheur·e·s étranger·ère·s font de la recherche et enseignent dans les universités suisses. Cependant, de nombreux documents juridiques et règlements ne sont disponibles que dans les langues nationales suisses, ce qui empêche les étudiant·e·s et les employé·e·s d'exercer leurs droits et de participer pleinement à la vie de leur lieu de travail.

Solution 4

Les participant·e·s suggèrent de rendre disponibles aussi en anglais toutes les lois et réglementations relatives à la recherche et à l'enseignement, ainsi que les contrats et les formulaires.

Problème 5 - Participation

Les membres du personnel non-professoral (les collaborateurs de l'enseignement et de la recherche (CCER) ne sont pas suffisamment impliqués dans la gouvernance des universités. La consultation de ceux qui constituent la majorité du personnel de recherche et d'enseignement a souvent lieu sur une base ad hoc, et la participation démocratique du personnel intermédiaire à la prise de décision est limitée. La participation des membres des universités autres que les professeurs à l'identification des problèmes, à la discussion des solutions appropriées et aux décisions est fragmentaire à tous les niveaux. Les organisations de personnel intermédiaire existantes sont insuffisamment financées.

Solution 5

Les participant·e·s proposent que tous les membres des universités soient impliqué·e·s dans la gouvernance démocratique en fonction de leur proportion dans le nombre total de membres du personnel universitaire. Le principe de l'autogestion universitaire devrait s'appliquer à tous les niveaux, des instituts au niveau national. Cela devrait être rendu possible par l'allocation appropriée de fonds aux associations du CCER.