

## Charte européenne du chercheur et code de conduite pour le recrutement des chercheurs Mise en œuvre à la HES-SO

### Eclairage sur quelques principes de la charte et du code

La liste exhaustive des 40 principes de la charte et du code de conduite est disponible sur le site Euraxess <http://www.euraxess.eu/>

Ici, nous donnons un éclairage particulier à quelques principes. En premier lieu pour la chercheuse ou le chercheur :

- **Liberté de recherche** basée sur l'extension des frontières de la connaissance scientifique. Cette liberté connaît des limitations pour des raisons pratiques par des contraintes opérationnelles – par exemple le budget – ou de protection de la propriété intellectuelle – par exemple en cas de partenariat avec le secteur privé.
- **Principes éthiques** en relation avec la discipline et le contexte national. Nous encourageons les chercheurs à appliquer les principes de base et procédure proposés par les académies suisses des sciences  
[http://www.academies-suisse.ch/downloads/Layout\\_Integritaet\\_f\\_online\\_004.pdf](http://www.academies-suisse.ch/downloads/Layout_Integritaet_f_online_004.pdf)
- **Responsabilité** des chercheurs au sens de l'engagement professionnel autour du respect des lois et des obligations contractuelles. Une attitude professionnelle vis-à-vis des employeurs est attendue notamment pour les autorisations, le respect des procédures et l'information sur les projets.
- **Diffusion et exploitation des résultats.** La diffusion des résultats de la recherche doit être une préoccupation constante des chercheurs par les publications, les conférences et les communications à la presse (liste non exhaustive). Un effort de vulgarisation est un élément important pour que la recherche bénéficie à l'ensemble de la société et que les chercheurs comprennent les préoccupations du public.

En deuxième lieu, pour les employeurs et les bailleurs de fonds :

- **Non-discrimination** (sexe, âge, origine ethnique, nationale ou sociale, religion ou croyance, orientation sexuelle, langue, handicap, opinion politique, situation sociale ou économique)
- **Conditions de travail** permettant la combinaison avec la vie de famille, notamment avec des outils comme l'horaire variable, le temps partiel, le télétravail ou les congés sabbatiques. Par ailleurs, les équipements et les ressources doivent être adaptés aux besoins de la recherche. En Suisse, le Conseil suisse de la science et de la technologie (CSST) a émis une recommandation sur la coordination dans les domaines particulièrement onéreux afin de répondre aux objectifs de l'article 3 de la future LAHE. ([http://www.swtr.ch/images/stories/pdf/fr/document%20csst%202\\_2009.pdf](http://www.swtr.ch/images/stories/pdf/fr/document%20csst%202_2009.pdf)).
- **Stabilité de l'emploi.** La stabilité et la continuité de l'emploi sont encouragées, notamment pour les jeunes chercheurs au bénéfice de contrats de travail à durée déterminée.
- **Valorisation de la mobilité.** La mobilité, comme moyen d'accroître le savoir scientifique et le développement professionnel, est une priorité européenne importante. Afin que les chercheurs connaissent au moins une expérience de mobilité dans leur carrière, cela pourrait faire partie des plans de carrière des chercheurs.
- **Droits d'auteur et de propriété intellectuelle.** Ils doivent être clairement spécifiés afin de ne prêter ni le chercheur, ni l'institution ni d'éventuels partenaires externes.
- **Evaluation et participation.** Les chercheurs doivent être évalués sur la base des performances professionnelles en tenant compte de la créativité et des résultats de la recherche. Ces évaluations doivent entrer en considération pour le développement professionnel. Par ailleurs, les employeurs reconnaissent la représentation des chercheurs dans les organes appropriés traitant des questions de recherche.

Finalement, en termes de recrutement :

- **Transparence et publicité des offres.** Ces éléments sont notamment jalonnés par des critères de recrutement clairs et précis, des descriptifs d'emploi complets.
- **Reconnaissance des qualifications.** Les qualifications universitaires et professionnelles, mais également non-formelles, doivent être prises en compte. Les interruptions de carrière ou les variations dans l'ordre chronologique des curriculum vitae ne doivent pas être pénalisées.

Les principes exprimés dans la charte et le code de conduite ne représentent pas une obligation légale, mais des objectifs vers lesquels l'encadrement de la recherche et la gestion des ressources humaines devraient tendre. A terme, le cadre donné devrait être intégré au système qualité des institutions.

Dans le cadre du programme Sciex, la CRUS demande formellement aux institutions suisses de s'engager formellement à rendre concret la charte et le code en respectant les éléments suivants :

- l'octroi d'un poste de travail équipé accessible 20h par semaine
- émission d'un certificat de travail en fin de contrat
- paiement des assurances sociales
- Comité d'autoévaluation mixte (compétences et genre)

La HES-SO s'est ainsi engagée à mettre en œuvre ces éléments.

Pour aller plus loin dans la démarche Euraxess, la HES-SO entreprend ainsi, dans un premier temps, une démarche de sensibilisation et de consultation :

- Information des chercheurs, des départements RH et des organes décisionnels de la HES-SO au sujet de la charte et du code (page web, dépliants, présentations)
- Identification et mise en commun des bonnes pratiques en cours sur les principes forces de cette recommandation européenne.

Dans un deuxième temps, des indicateurs pourraient voir le jour.

En s'engageant dans cette démarche, la HES-SO entrevoit des possibilités quant à une meilleure reconnaissance de l'institution par les instances européennes et d'améliorer son bassin de recrutement de chercheuses et chercheurs prometteurs.

Par l'expression de valeurs communes, la HES-SO promeut ainsi une communauté des chercheuses et chercheurs de qualité.

### Principes suivants applicables aux chercheuses et chercheurs

- liberté de recherche
- principes éthiques
- responsabilité professionnelle
- attitude professionnelle
- obligations contractuelles et légales
- responsabilité
- bonnes pratiques dans le secteur de la recherche
- diffusion et exploitation des résultats
- engagement vis-à-vis de la société
- relation avec les directeurs de thèse/stage
- supervision et tâches de gestion
- développement professionnel continu

### Principes applicables aux employeurs et bailleurs de fonds

- reconnaissance de la profession
- non-discrimination
- environnement de la recherche
- conditions de travail
- stabilité et continuité d'emploi
- financement et salaires
- équilibre entre les sexes
- développement de carrière
- valorisation de la mobilité
- accès à la formation à la recherche et au développement continu
- accès aux services d'orientation de carrière
- droits de propriété intellectuelle
- co-auteur
- supervision
- enseignement
- systèmes d'évaluation
- plaintes et recours
- participation aux organes de décision
- recrutement

### Code de conduite

- recrutement
- sélection
- transparence
- jugement du mérite
- variation dans la chronologie des CV
- reconnaissance de l'expérience de mobilité
- reconnaissance des qualifications
- ancienneté
- nomination post-doctorat