



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ

Treizième séance du quatrième mandat, 27 novembre 2019 à 19 heures
Salle Yves Fricker, Uni Dufour

Procès-verbal approuvé

Présents

Anton Alekseev
Yasmine Atlas, vice-présidente
Camille Bajoux
Julia Barbe
Nadja Batou
Sophie Brandon
Céline Castellino
Bernard Cerutti
Julien Chanal
Pierre Cosson
Michelle Cottier
Andrea Dettwiler
Valérie Dullion
Eric Eigenmann
Pauline Emery
Giovanni Ferro Luzzi
Mathilde Fontanet
Corine Frischknecht
Stéphanie Girardclos
Didier Grandjean
Jean-Daniel Macchi
Olivier Maulini
Lara Mireskandari
Isabelle Monnay
Baptiste Nunes
Mary O'Sullivan
Didier Picard
Anna Prad
Cécilia Raziano
Sarah Scholl
Pascal Sciarini
Leonard Truscello
Valeria Wagner
Frédéric Yvon

Rectorat

Yves Flueckiger, recteur
Stéphane Berthet, vice-recteur
Brigitte Galliot, vice-rectrice
Antoine Geissbuhler, vice-recteur

Jean-Marc Triscone, vice-recteur
Didier Raboud, secrétaire général
Secrétaire
Sophie Desjacques Carnegie

Excusé-e-s:

Mathieu Crettenand
Gahla Doerig
Ruth Durrer
Nicolas Fornerod
Marine Girardin
Oliver Hartley
Yvan Jeanneret
Sébastien Muller

Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice

Absent-e-s:

Mathilde Bourrier
Laurent Cesalli
Léonore Saade-Augier

Invité-e-s :

Mme Zossou, adjointe au rectorat (point 5)

1. OUVERTURE DE SÉANCE

Le Président accueille de nouveaux membres M. Giovanni Ferro-Luzzi, professeur à la faculté d'économie et de management en remplacement de M. Jérémy Lucchetti, Mmes Camille Bajoux et Cécilia Raziano, membres CCER de la faculté des sciences de la société en remplacement de Mme Cinthia Méli et de M. Ignace Cuttat.

Les membres sont applaudis.

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 30 octobre 2019

Le procès-verbal est approuvé avec modifications.

Le Recteur a apporté des compléments d'informations sur les questions posées par M. Sciarini. Ces modifications seront intégrées au compte rendu approuvé du 30 octobre 2019 qui sera renvoyé aux membres.

Le Recteur mentionne, que s'agissant du rapport attendu sur la Comédie, il a été remis ce matin au rectorat.

Mme Louis-Courvoisier ajoute qu'il sera transmis aux étudiant-e-s qui ont travaillé sur le sujet.

M. Nunes avait demandé, lors de la séance du 30 octobre, quand la Charte d'éthique et de déontologie entrerait en vigueur.

La Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles universitaire et spécialisée de Genève est entrée en vigueur le 5 décembre 2019.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT

Le Président informe que le Secrétaire général a proposé une rencontre avec l'Assemblée afin de mener un travail conjoint entre le bureau et les services du secrétariat général sur les chantiers de la gouvernance conduits au sein de l'UNIGE. Il propose de créer des sous-commissions qui permettraient d'aborder les questions de fond que soulève le rapport. La séance est fixée au 13 décembre à 10 heures. Il demande au Secrétaire général s'il souhaite ajouter un élément.

M. Raboud répond qu'il s'agit de la continuité d'une réunion avec le bureau précédent.

Le Président donne ensuite lecture de la réponse du Recteur à la lettre du Président du Comité d'éthique et de déontologie relative à l'anonymisation des examens et une copie a été adressée à l'Assemblée.

Genève, le 18 novembre 2019

Monsieur le Président, cher Monsieur,

Je vous remercie pour votre courrier du 20 septembre, qui a retenu toute notre attention.

Nous comprenons vos préoccupations concernant la nécessité d'accélérer le processus d'anonymisation. Dans ce sens, nous explorons d'autres méthodes plus traditionnelles d'anonymisation sur des examens papier. Nous sommes en discussion avec les universités du Triangle Azur pour échanger sur les bonnes pratiques en cours et comparer nos approches, notamment avec l'Université de Lausanne qui entre dans le même processus. Nous vous tiendrons informé du développement de ces discussions et notamment de la mise en place d'éventuels projets pilotes dans ce domaine.

Parallèlement, et c'est une discussion qui concerne l'anonymisation de manière globale - par le biais de l'e-assessment comme des méthodes plus classiques - les critères d'anonymisation doivent encore être affinés. Ils devront répondre aussi bien au souci d'équité qu'à la liberté académique, comme nous en faisons mention dans notre courrier du 10 janvier 2019. Dans ce sens, le rectorat prendra soin d'impliquer les différentes parties dans le processus.

Nous espérons que ces éléments auront répondu à vos interrogations et restons par ailleurs à disposition pour tout complément d'information.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, cher Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées

Le Président demande à l'Assemblée s'il y a des remarques au sujet de ce courrier. Cela n'étant pas le cas, il demande au Recteur s'il souhaite ajouter un élément.

Le Recteur informe qu'un projet pilote sera lancé et qu'il reviendra ultérieurement avec des informations supplémentaires.

Le Président passe ensuite aux questions au rectorat. Il propose que les questions relatives à la Charte institutionnelle du doctorat soient reprises au point 4.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le Recteur cède la parole à la vice-rectrice Brigitte Galliot pour la question de politiques en matière de diversité en raison de l'identité de genre.

Politiques de l'UNIGE en matière de diversité en raison de l'identité de genre
Mmes Yasmine Atlas, Camille Bajoux, Pauline Emery et Cecilia Raziano

Questions

Le contexte éducatif et l'environnement de travail peuvent être particulièrement propices aux discriminations fondées sur l'identité de genre. Avec l'adoption de la charte d'éthique et de déontologie le 30.10.2019 et de la Charte suisse de la diversité au travail le 17.05.2018, le rectorat s'est engagé dans la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBT.

Pour certaines personnes trans, changer de prénom – de manière officielle ou non (prénom d'usage) – et requérir l'utilisation d'un prénom différent de celui associé à leur sexe à la naissance correspond à une étape importante de leur parcours identitaire. Comme le souligne le rapport de Quentin Markarian « Vers un milieu d'étude et de travail inclusif et ouvert à la diversité en raison de l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre à l'Université de Genève » publié en 2018, la jurisprudence et la doctrine suisses ne font pas état de conditions spécifiques à l'identification d'une personne trans* sous un prénom autre que le prénom officiel en dehors des relations avec l'État car le prénom d'usage est protégé en tant qu'élément de la personnalité. Une personne trans* peut ainsi utiliser son nom d'usage pour toutes les activités privées, y compris dans les rapports de travail.*

En Suisse, plusieurs universités facilitent l'inscription et la modification des documents (y compris le diplôme) sous le prénom d'usage. L'Université de Zurich permet aux étudiant-e-s trans et intersexes de s'inscrire à l'Université avec un prénom et un sexe différents de leurs documents d'identité officiels. En cours de cursus, l'étudiant-e trans* peut demander la modification de son prénom si elle en fait la demande écrite et signée au Service des étudiant-e-s de la division des services académiques. L'Université de Lucerne permet également l'inscription et la modification des documents (y compris du diplôme) sous le prénom d'usage en remplissant et signant un formulaire.*

A l'Université de Genève, plusieurs étudiant-e-s s'étant adressé-e-s au Service égalité pour ce motif ont rapporté des délais très importants et des blocages pour faire valoir leur droit à utiliser leur prénom d'usage.

Nous souhaitons donc poser au Rectorat les questions suivantes :

- 1. Le rectorat peut-il expliquer sa politique en matière de changement de prénom pour les employé-e-s et les étudiant-e-s trans* n'ayant pas fait de changement de sexe à l'état civil ?*
- 2. Comment le rectorat explique-t-il ces délais importants ?*
- 3. Le rectorat peut-il s'engager à faciliter le changement de prénom pour les employé-e-s et étudiant-e-s trans*, et comment ?*

Réponses

1. Le rectorat peut-il expliquer sa politique en matière de changement de prénom pour les employé-e-s et les étudiant-e-s trans* n'ayant pas fait de changement de sexe à l'état civil ?

La volonté du rectorat est de permettre l'utilisation du prénom et du genre d'usage pour les employé-e-s et les étudiant-e-s trans n'ayant pas fait de changement de sexe à l'état civil.*

Cette volonté répond à des attentes légitimes et des situations de souffrance humaine dont nous avons pleinement conscience. La demande de plusieurs étudiant-e-s d'être nommé-e-s en adéquation avec leur identité de genre occupe depuis plusieurs mois l'attention des différents services concernés par la recherche d'une solution institutionnelle adéquate.

Le service égalité, en étroite collaboration avec la division informatique, la division des ressources humaines, le service des admissions et le service juridique, a ainsi développé une procédure simplifiée qui permettra aux personnes d'utiliser leur prénom d'usage sur leur carte multiservices, leur adresse email et l'annuaire de l'UNIGE.

Cette procédure sera effective dès la rentrée de printemps, le lundi 17 février 2020.

Aujourd'hui, toutes les universités de suisse romande réfléchissent à ces questions fondamentales et à l'importance de ces évolutions dans le quotidien des étudiant-e-s transgenres. La volonté du rectorat est de s'aligner sur les pratiques existantes et de prendre acte des travaux de plus en plus nombreux sur ces questions, y compris au sein de l'institution comme vous le soulignez en référence avec le rapport de Quentin Markarian, disponible sur le site du rectorat.

Afin de renforcer la visibilité des questions trans, le service égalité du rectorat est actuellement en train de créer une page web dédiée. A son lancement, une campagne sur les réseaux sociaux sensibilisera*

l'ensemble de la communauté aux questions trans et rappellera qu'en cas de discrimination, les victimes peuvent utiliser l'adresse confiance@unige.ch pour trouver du soutien.*

2. Comment le rectorat explique-t-il ces délais importants ?

A notre connaissance, cinq étudiant·e·s souhaitent utiliser leur prénom d'usage à l'UNIGE. La première demande a été déposée il y a un an et demi. A l'échelle humaine, ce délai est évidemment beaucoup trop long et le rectorat comprend l'impact qu'il a pu avoir sur les personnes concernées.

Les services du rectorat se sont mobilisés pour trouver une solution transversale garantissant le respect de la personne dans le contexte juridique, administratif et technique propre à l'UNIGE.

Par exemple, le système informatique de l'université est ancien et complexe. Les efforts déployés pour traiter cette question n'ont, dans un premier temps, pas abouti à une situation satisfaisante, les données n'étant pas traitées techniquement de la même manière au niveau des ressources humaines et au niveau des admissions. Il a fallu du temps pour identifier les blocages, poser un diagnostic et comprendre comment agir afin que le système informatique puisse soutenir les modifications demandées. Nous sommes aujourd'hui en mesure de planifier la mobilisation nécessaire des équipes techniques pour une entrée en vigueur en mois de février.

Pour la rentrée du semestre de printemps, les mises à jour informatiques permettront ainsi d'avoir une adresse email, une carte multiservices et un référencement dans l'annuaire correspondant au prénom d'usage. Dans le même temps, une nouvelle procédure administrative pour utiliser un prénom, un nom, et/ou un genre d'usage qui sera validée par le rectorat.

3. Le rectorat peut-il s'engager à faciliter le changement de prénom pour les employé·e·s et étudiant·e·s trans* et comment ?

Une nouvelle procédure pour utiliser un prénom, un nom, et/ou un genre d'usage est en cours de validation par le rectorat et sera intégrée au memento de l'UNIGE afin d'être à disposition de toute la communauté universitaire.

Cette procédure permettra aux étudiant·e·s et aux collaborateurs·rices d'utiliser un prénom et un genre d'usage dans les domaines scientifiques et administratifs, c'est à dire au sein de la communauté universitaire. Pour cela, le ou la requérant·e remplira un formulaire auquel il/elle annexera une simple copie de sa pièce d'identité actuelle, qu'il/elle transmettra aux services des ressources humaines pour les collaborateurs·rices et au service des admissions pour les étudiant·e·s. Une fois la demande traitée, son prénom et son genre d'usage apparaîtront dans l'annuaire et le carnet d'adresses de l'Université de Genève. L'adresse électronique et la carte multiservices UNIGE de la personne seront également modifiées en conséquence.

Le prénom officiel et le genre officiel continueront à être utilisés dans tout document officiel délivré par l'Université de Genève, notamment pour tout ce qui a trait aux titres délivrés. Il est ainsi à noter que les diplômes resteront soumis aux changements de prénom à l'état civil pour des raisons de sécurité juridique, notamment liées à la crainte de falsification.

Mme Galliot indique que la base de données étudiant·e·s et celle des RH sont liées et rend difficile l'utilisation d'un prénom d'usage, différent de celui de l'état civil. La DISTIC a donc mis au point une procédure qui sera implémentée au début de l'année 2020 et, à la rentrée du printemps 2020, le dispositif de prénom d'usage pourra être utilisé. En revanche, les diplômes seront toujours délivrés avec la mention du nom de l'état civil pour des raisons juridiques.

M. Nunes souhaiterait connaître les raisons juridiques qui imposent que le nom mentionné sur le diplôme soit celui de l'état civil. Il évoque des possibilités de garantir la sécurité des diplômes comme celles évoquées dans le rapport de M. Markarian. Dès lors il se demande pourquoi la sécurité juridique des diplômes ne serait pas garantie.

Mme Galliot répond que pour toute démarche officielle, le nom de l'état civil doit être utilisé y compris par les personnes qui utiliseraient un nom d'usage. C'est le nom qui figure sur les documents AVS qui fait foi. Les services juridique et informatique ne veulent pas utiliser les noms ou prénoms d'usage dans les documents officiels.

M. Nunes demande, dans les cas où les noms d'usage ne pourraient pas être utilisés, qu'une mention soit faite du nom d'usage. Il lui semble que cela répondrait à l'esprit du rapport de M. Markarian.

Mme Galliot répond que cela ne lui poserait aucun problème mais qu'il semble y avoir des contraintes juridiques importantes. Si elles peuvent être résolues, elle en sera la première satisfaite.

M. Nunes demande dès lors, si cela est possible, qu'un document soit transmis à l'Assemblée sur les contraintes juridiques évoquées.

Mme Galliot répond que demande sera faite au service juridique de produire un tel document.

Mme Fontanet se demande, de manière très pragmatique si, dans la reconnaissance d'un diplôme à l'étranger, un nom d'usage ne poserait pas problème.

Mme Cottier estime que, dans le cadre d'un changement de genre à l'état civil, avoir un diplôme sous l'ancienne identité, pourrait poser un problème à la personne auprès de ses employeurs et lui porter préjudice. Elle pourrait dès lors être victime de discrimination.

Le Recteur estime qu'il doit être possible, lors d'un changement d'identité, de demander un duplicata du diplôme sous la nouvelle identité. Il souhaite que les réponses apportées soient complétées des réponses qui seront demandées au service juridique.

M. Nunes estime que s'il est possible de modifier une identité, a posteriori, sur un diplôme, cette information devrait être accessible de manière claire et large.

Le Recteur s'engage à donner toutes les réponses à la prochaine séance de l'Assemblée.

Le Président prend note qu'un suivi sera donné à la question et il cède la parole au Recteur pour les communications du rectorat.

Le Recteur informe que le 10 décembre le Prix Nobel sera décerné à Michel Mayor et Didier Queloz. À leur retour, le samedi 14 décembre, ils seront accueillis à l'aéroport de Genève et une réception sera organisée au Victoria Hall par la Ville de Genève qui remettra aux deux prix Nobel la médaille « Genève reconnaissante ». La médaille sera également attribuée à l'UNIGE. Le public est invité à l'évènement.

Le Recteur informe que la COB4, négociée avec les pouvoirs politiques, a été signée il y a trois semaines par la Conseillère d'État. La COB 4, prévoit des ressources supplémentaires de 2 millions par année pour 2020 à 2023. Le projet de loi sera soumis au Grand Conseil qui devra accepter la subvention.

Enfin, **le Recteur** mentionne les négociations avec les 3 grands éditeurs, Wiley, Springer et Elsevier. Les négociations ont été ardues et les résultats ne sont pas ceux escomptés. Wiley a accepté de prolonger le contrat avec Swissuniversities sans augmentation de coût, ce qui est positif. En revanche, avec les deux autres maisons d'édition, leurs conditions sont difficilement acceptables. Une décision devrait intervenir d'ici au 13 décembre et le Recteur reviendra avec des précisions à la prochaine séance. Une rupture de contrat avec ces éditeurs n'est pas exclue.

Mme Girardclos demande si les négociations sont coordonnées ou si l'UNIGE est seule face aux maisons d'édition.

Le Recteur indique qu'il s'agit d'une négociation solidaire confiée par Swissuniversities aux Recteurs des universités de Genève et Zürich.

Mme Girardclos relève qu'il s'agit de la même stratégie que celle menée en Allemagne.

M. Sciarini comprend que la négociation porte sur les abonnements des bibliothèques mais il demande ce qui en est des discussions sur l'Open Access telles que menées par l'Allemagne et l'Autriche.

Le Recteur indique que ces éléments entrent dans le cadre des négociations. Il s'agit d'un changement de paradigme et cela génère des difficultés.

4. CHARTE INSTITUTIONNELLE DU DOCTORAT : DISCUSSION ET VOTE

Mme Louis-Courvoisier présente un document.

Charte institutionnelle du doctorat

- L'intention:
 - Expliciter certaines valeurs fondamentales partagées notamment avec:
 - Qualité de l'encadrement et de la supervision;
 - Espace de réflexion scientifique constructif;
 - Un suivi permettant un développement épanouissant des chercheurs et chercheuses;
 - Une clarté sur les conditions du déroulement de la thèse.

Charte institutionnelle du doctorat

- Le processus:
 - Première étape: ébauche avec un groupe de doctorants et de doctorantes + une professeure + une coordinatrice;
 - Analyse de chartes institutionnelles déjà existantes;
 - Étapes suivantes: discussion en CRD, CED, et certains représentants des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche, différents allers-retours;
 - Résultat: intéressants et complexes;
 - Étape suivante: intégrer les différentes suggestions.

Charte institutionnelle du doctorat

- Les critères d'intégration des suggestions:
 - Une seule ligne: la trajectoire des doctorantes et des doctorants;
- Améliorations:
 - Structure temporelle et régularité;
 - Enrichissement scientifique;
 - Préoccupation du futur;
 - Prévention d'éventuelles tensions relationnelles.
- PS: réponse anticipée aux recommandations de Swissuniversities (25 octobre 2019)

Mme Louis-Courvoisier relève que le rectorat a envoyé une réponse détaillée aux questions envoyées par les différents corps en annexe à l'ordre du jour. Elle remercie Mme Liliane Zossou de son travail à cet égard.

Le Président remercie la vice-rectrice de la présentation et ouvre la discussion.

Le Recteur se dit prêt à clarifier les points qui resteraient sans réponse ou qui nécessiteraient des suppléments d'information.

Mme Bajoux souhaiterait une réponse aux questions envoyées aujourd'hui, de savoir, d'une part, si le Service juridique a été consulté s'agissant de l'articulation entre le projet de Charte institutionnelle et les dispositions facultaires (chartes et règlements du doctorat) et, d'autre part, de savoir quel a été l'avis du Comité d'éthique et de déontologie et du CRD sur la discussion du projet de Charte institutionnelle. De plus, elle demande en quoi consistera le document censé résoudre la situation des doctorant-e-s sur le plan des RH, évoqué dans l'exposé des motifs et pourquoi ne pas adresser conjointement les deux aspects, supervision de thèse et supervision RH. Dans le processus d'élaboration du projet de Charte institutionnelle, elle se demande quels documents ont été consultés et si on a tenu compte de l'ensemble des Chartes facultaires existantes ou de la Charte institutionnelle de l'UNIL. Enfin, pourquoi ne pas inviter les facultés ne disposant pas de charte à en élaborer ? Ces réponses seraient utiles avant de discuter le projet envoyé.

Mme Louis-Courvoisier répond que certaines réponses se trouvent dans le document envoyé. Les Chartes institutionnelles consultées sont celle de Lausanne et Neuchâtel. Le Service juridique n'a pas encore donné sa réponse à la consultation. Une charte facultaire n'a pas la même valeur qu'une Charte institutionnelle du doctorat qui serait signée par chaque doctorant-e de l'UNIGE. Quant au Comité d'éthique et de déontologie, des suggestions ont été émises. La vice-rectrice ne sait pas si elle a le droit de communiquer les discussions du CED. Le projet définitif sera présenté pour préavis au CED.

Mme Galliot ajoute que le CED a souhaité que le nombre de rencontres entre doctorant-e et directeur-trice de thèse soit inscrit de manière plus précise que « *régulièrement* » ce qui est difficile si on veut garder de la flexibilité. Le CED a trouvé peu clair « *aménager les périodes de stress liées aux dates butoirs* ». Il a également demandé une juste répartition des charges entre assistantat et travail de thèse inscrite dans le cahier des charges avec des chiffres précis. La vice-rectrice a rencontré tous les doyen-ne-s des facultés et, par définition, une seule norme ne peut être établie pour toutes les facultés. Cela varie de 40% à 80%. Un pourcentage ne peut être inscrit dans la Charte mais le rectorat va encourager à ce qu'un minimum de temps soit inscrit. Les remarques du

CED proviennent d'une connaissance trop superficielle de la manière dont les thèses sont menées au sein de l'UNIGE.

Le Recteur indique que le CRD est impliqué depuis déjà une année et, de manière bilatérale, les vices-rectrices ont rencontré les doyen-ne-s régulièrement pour discuter les différentes versions du document.

Mme Galliot relève qu'il ne pourra y avoir un statut du doctorant-e unique à l'UNIGE. L'objectif est un consensus avec plusieurs variantes d'un point de vue RH.

Mme Louis-Courvoisier souhaite ajouter que le CED a accueilli très favorablement la volonté du rectorat d'avoir une Charte institutionnelle du doctorat et un comité de thèse avec membres externes.

Mme Bajoux souhaiterait connaître la teneur du document sensé traiter la situation des doctorant-e-s d'un point de vue RH évoqué dans l'exposé des motifs.

Mme Galliot répond que certain-e-s doctorant-e-s avec contrat étaient évalué-e-s comme employé-e-s standard, sans prise en compte différenciée de leur statut. L'évaluation doit prendre en compte la manière dont une thèse est menée et comporter un volet d'évaluation académique. Un-e responsable RH ne peut mener cette évaluation.

Mme Bajoux demande pourquoi ne pas traiter conjointement les deux aspects, supervision de thèse et supervision RH.

Mme Galliot estime avoir répondu à la question. Elle précise que dans la majeure partie des cas, lorsque tout se passe normalement, l'aspect RH est inexistant.

Mme Bajoux demande pourquoi ne pas inciter les facultés qui ne disposent pas de Charte à en élaborer plutôt que d'avoir une Charte institutionnelle.

Mme Galliot répond que le rectorat souhaite une Charte institutionnelle du doctorat commune à l'ensemble des chercheur-se-s et des doctorant-e-s de l'UNIGE.

Le Recteur ajoute que cela n'interdit pas les Chartes déjà élaborées.

Mme Louis-Courvoisier indique que 3 facultés ont une Charte, la Faculté des sciences, celle des Sciences de la Société et celle de Lettres. Elles sont dans le même esprit que la Charte institutionnelle du doctorat.

Mme Girardclos, au nom du CCER, souhaite faire part de certaines remarques. Le CCER est très satisfait de la proposition d'avoir une Charte institutionnelle du doctorat. C'est une avancée très positive qui va dans le sens d'une meilleure gouvernance, plus lisible, plus cohérente et unifiée. La Charte sera un bon outil de communication pour les valeurs et principes de l'UNIGE. Évidemment, certains points d'achoppements demeurent sur lesquels le CCER demande des modifications. Les points évoqués sont les suivants :

1) Page 3, dernier tiret, « *respecter la juste répartition des charges entre assistanat, recherche et travail de thèse inscrite dans le cahier des charges.* ». La demande est de le compléter ainsi : « *le cas échéant, respecter le temps de travail et la juste répartition des charges [...] dans le cahier des charges et le contrat* ». L'idée est de garder le même principe mais d'ajouter le temps de travail stipulé sur le contrat car, parfois, le temps de travail ne correspond pas à celui indiqué sur le contrat de travail. C'est essentiel de respecter le droit du travail.

2) Page 4, sous « Le comité de suivi de thèse », 19^{ème} ligne. La phrase : « *d'évaluer les connaissances du ou de la doctorant-e dans son domaine de recherche, le développement de ses compétences scientifique, les avancées de son projet* ». Le CCER souhaite supprimer une partie de la phrase pour arriver à cette phrase : « *d'évaluer les avancées de son projet* ». Le CCER n'estime pas adéquat d'évaluer les connaissances en début de thèse.

3) Dans le texte, à plusieurs reprises, il est mentionné des responsabilités sans que jamais ne soit spécifié qui est responsable, notamment pour le comité de thèse, il n'est pas spécifié quelle personne doit s'assurer du suivi. Idem pour la mise en application de la Charte dans les facultés, qui sera responsable. Enfin, la notion de responsable académique est un peu floue et mériterait d'être précisée.

4) Page 4, sous « Le comité de suivi de thèse », ligne 7, remplacer « [...] *d'au moins 3 membres* » par « [...] *au minimum 3 membres* ».

Mme Girardclos indique que les points 1, 2 et 3 constituent des éléments importants de modifications demandées par le CCER.

Mme Wagner propose que la Charte institutionnelle du doctorat, à l'instar de ce qui a été demandé pour la Charte d'éthique et de déontologie, soit représentée à l'Assemblée d'ici 3 ou 4 ans, afin de dresser un bilan et de voir, si nécessaire, ce qui pourrait être amélioré.

Mme Dullion rappelle que le corps professoral a transmis des questions au rectorat qui portaient principalement sur 3 points : l'articulation avec les règlements des facultés, la définition des rôles et

responsabilités, en particulier la question de la propriété intellectuelle, et, la mise en œuvre de la Charte. Les réponses du rectorat ont été intégrées au document transmis mais il demeure une réserve sur la nature même du document et son articulation avec les règlements qui existent dans les facultés. Le principe d'un comité de thèse qui permet de sortir de la relation bilatérale est considéré comme positif par les professeur-e-s, en revanche le document est très détaillé pour une Charte et l'articulation avec ce qui existe déjà comme règlements dans les facultés peut poser problème.

M. Sciarini souhaite appuyer les propos de Mme Dullion et du corps professoral. Comme il l'a déjà dit lors du premier débat, sur le fond il trouve les objectifs et intentions du rectorat tout à fait pertinents et louables. Toutefois, la concrétisation est déficiente, dans tous les cas, perfectible. Il invoque le principe de subsidiarité, ne comprend pas pourquoi le rectorat veut imposer une Charte aussi détaillée qui ne sera pas compatible avec la diversité existante entre les facultés. Il estime que l'UNIGE pourrait se mettre d'accord sur une Charte énonçant des principes de base et, qu'ensuite, les facultés précisent les principes de la Charte dans leur propre document. Elles pourraient ainsi prendre en compte les besoins spécifiques de chaque faculté. Contrairement à ce qui a été dit, la Charte institutionnelle du doctorat, telle qu'elle est proposée, entre en contradiction avec les termes de celle de la faculté des Sciences de la Société ; des incompatibilités existent aussi avec les règlements du doctorat. Les changements devraient être considérables pour respecter les termes de la Charte proposée. En mai de cette année, les deux conseillers aux études de la SdS ont écrit un courrier au rectorat en pointant toutes les incompatibilités et contradictions existant entre la Charte et les règlements facultaires ; ils n'ont jamais obtenu de réponse. Si la SdS devait aujourd'hui implémenter une telle Charte, il y aurait un travail considérable de modification des textes facultaires. M. Sciarini ne comprend dès lors pas pourquoi le rectorat veut imposer une Charte aussi détaillée et ne se contente pas de déclarer des grands principes généraux sur lesquels chaque faculté pourrait décliner sa propre Charte dans le respect des principes institutionnels.

Le Recteur répond que la lettre mentionnée n'est pas parvenue au rectorat. Il souhaiterait la recevoir et il aurait été bien entendu plus facile de pouvoir y répondre. Il reconnaît que les premières discussions au CRD n'ont pas été simples. Il trouve une vertu à avoir des principes institutionnels généraux quelles que soient les cultures des facultés. C'est l'objectif de cette Charte. Si certaines facultés ont des pratiques qui ne sont pas conformes avec les principes voulus par le rectorat, alors elles doivent les modifier afin de s'y conformer. Il n'estime pas que cette Charte soit trop détaillée, parfois des précautions ont été accordées en ajoutant « en principe » pour prendre en considération les spécificités propres à chaque faculté. Il cède la parole à la vice-rectrice.

Mme Galliot estime que la Charte demandera un changement de pratiques dans certaines facultés et que ces changements sont souhaités par les doctorant-e-s. On passe d'une relation binaire à un comité de suivi de thèse qui inclut deux personnes extérieures, neutres et bienveillantes, cela représente un progrès. Une déclaration générale n'aurait pas permis cette avancée. Dans certains domaines, la référence aux modalités est mentionnée. Si la Charte est détaillée sur certains aspects c'est que le rectorat voulait modifier certaines pratiques.

Mme Louis-Courvoisier respecte les traditions différentes entre facultés qui donnent du relief à une université polyvalente comme celle de Genève. Elle estime qu'il est toutefois nécessaire d'avoir un dénominateur commun pour la communauté des doctorant-e-s qui reçoivent un titre universitaire et non facultaire. La Charte se concentre sur la trajectoire de l'étudiant-e pour obtenir son doctorat.

Mme Zossou explique que l'exercice a été mené de savoir qui dans une faculté pouvait diriger un travail de thèse et des diversités sont apparues, Cela a été respecté. Pour le surplus, la Charte, qui a été rédigée de manière parallèle au document de Swissuniversities, reprend les mêmes valeurs et le même fonctionnement. Ces valeurs et fonctionnements peuvent se retrouver dans chacune des facultés.

M. Maulini trouve important qu'une institution se donne des règles et énonce des principes ; l'autonomie des facultés ne doit pas constituer un alibi à des pratiques indéfendables. Le principe d'une Charte institutionnelle du doctorat est louable. La question de savoir où placer le curseur entre l'autonomie des facultés et le corpus commun de principes est une question complexe. Il estime qu'il faut parfois s'aligner vers le haut même si des pratiques facultaires doivent être chamboulées. Il comprend l'effort collectif de se donner des valeurs. Ce qui lui pose problème est plutôt le genre textuel adopté, très éloigné de celui des Chartes des universités de Lausanne et de Neuchâtel par exemple, qui correspond au genre textuel d'une Charte avec l'énoncé de principes généraux. La Charte de l'UNIGE est très précise sur certains aspects ; il cite notamment le texte relatif au comité de suivi de thèse dont «[...] la première séance a lieu idéalement à la fin de la première année de thèse dans un délai d'au minimum neuf mois après le début de la thèse et au

maximum 15 mois [...] » et la liste de tirets qui suivent pour expliquer ce que doit faire le comité dans cette séance. Il trouve que cela s'apparente plus à un règlement cadre, qui fixe des procédures, plutôt qu'à une Charte. Ce qui est compliqué avec le document présenté, c'est ce mélange des genres. Il est difficile de défendre le principe d'une Charte dans une faculté si le genre textuel ne relève pas d'une Charte. On aurait pu instaurer un comité de thèse avec des membres extérieurs, décliner certains principes généraux sans entrer dans tous les détails. C'est en ce sens que ce document ne respecte pas le principe de subsidiarité. Il lui semble que cela pourrait être amélioré.

Le Recteur relève le mérite des universités de Lausanne et de Neuchâtel d'avoir adopté ces Chartes en 2013. Elles vont certainement évoluer. Lors de la dernière séance de Swissuniversities c'est à l'unanimité que les recommandations émises dans ce domaine ont été votées.

M. Maulini n'est pas certain que les universités mettront dans des Chartes des clauses sur les échéances et le nombre de mois...

Mme Galliot explique qu'il y a des raisons pratiques à indiquer ces délais compte tenu des contrats de travail des doctorant-e-s. Il s'agit de pouvoir leur donner une deuxième période de six mois durant laquelle, si la première évaluation est négative, ils puissent s'améliorer et que le contrat ne se termine pas sur une seule évaluation. Cela est fait dans l'esprit de protéger les doctorant-e-s.

M. Maulini relève qu'il s'agit donc bien d'un niveau réglementaire et non d'une Charte. Il reste très préoccupé par la confusion de vocabulaire.

M. Sciarini estime que la définition même de ce qui est le début d'une thèse varie d'une faculté à une autre. Une année après le début d'une thèse, d'une faculté à une autre, il n'y a pas les mêmes pratiques. En SdS, il y a une année pour rédiger un projet de thèse. Ensuite, le travail démarre. Réunir un comité de thèse n'aurait donc aucun sens à ce stade. Vouloir réglementer par le haut pénalise les pratiques différenciées. Le comité de thèse devrait s'ajouter à d'autres enceintes qui existent déjà et cela générerait de la confusion. Les pratiques des facultés ne sont pas respectées et il le déplore.

Mme Bajoux va dans le sens de ses préopinants et se demande si on a affaire à une Charte ou à un règlement. Elle mentionne le passage « *En cas de deuxième évaluation négative, le comité de thèse propose de mettre un terme au doctorat.* » (Page 5 de la Charte). Cela est de l'ordre d'un règlement puisqu'il s'agit d'élimination de candidat-e. Elle souhaiterait connaître la raison de ce passage relatif à l'évaluation des connaissances par le comité de thèse, pratique qui lui semble problématique, notamment en SdS, puisque les instituts et les départements sont interdisciplinaires. Comment dès lors déterminer quel est le domaine de connaissance dans lequel le-la candidat-e doit être évalué-e.

Mme Galliot estime qu'après une année de développement d'une thèse, on attend que le savoir soit développé sur le sujet choisi.

Mme Wagner se réfère aux propos de Mme Girardclos sur les objections du CCER. Elle estime qu'après une année, il faudrait évaluer qu'il y a un projet en cours, son évolution. Mais évaluer les connaissances ne lui semble pas pertinent et le CCER est totalement opposé à cette mesure. En faculté des lettres, on prend une année pour inscrire le sujet de thèse et un an après, il y a un document écrit de 60 pages sur un aspect du projet et cette démarche ne peut être éliminatoire.

Mme Galliot estime qu'il y a problème à objectiver les problèmes du ou de la doctorant-e et que certains cas de la faculté des lettres le démontrent. Cette mesure permet de mesurer la capacité à élaborer un langage scientifique autour d'une thématique ; elle permettra de discuter avec la personne et de comprendre les difficultés si elles se manifestent. Cela fait partie des connaissances scientifiques. Il ne s'agit évidemment pas d'un examen.

Mme Wagner invite dès lors à modifier le texte car la formulation est maladroite.

Le Recteur relève que si l'on n'avance pas et ne progresse pas dans un projet, il y a un problème. Il ajoute que le document peut être modifié en ce sens.

M. Nunes trouve le principe d'évaluation assez logique et important mais jusqu'à quand va-t-on tester les connaissances du-de la doctorant-e. Les doctorant-e-s sont titulaires d'un master et, de ce fait, ont rempli les conditions formelles pour son obtention. Le terme évaluation des connaissances est maladroite même s'il est, par ailleurs, pertinent d'évaluer l'avancement du projet. Sur le principe de subsidiarité invoqué, il partage l'avis du rectorat sur la protection des doctorant-e-s : les pratiques n'ont pas toujours été équitables au sein des facultés. Les facultés ont de l'autonomie dans les programmes de diplômes bachelor et master mais la protection des doctorant-e-s est importante et ne peut se laisser totalement au bon vouloir des facultés. Il est nécessaire qu'elles s'adaptent et acceptent une meilleure protection des doctorant-e-s dussent-elles perdre un

peu d'autonomie. Une Charte institutionnelle permet de mettre en place des principes transcendants pour protéger les doctorant-e-s.

M. Sciarini répond qu'il n'a jamais eu l'intention de remettre en cause le principe de protection des doctorant-e-s. Il souhaiterait une Charte institutionnelle qui énonce les grands principes et des Chartes facultaires les mettant en œuvre selon les spécificités de chacune. Il conteste le caractère trop détaillé de la Charte proposée par le rectorat.

Mme Atlas salue l'effort et l'intention du rectorat de vouloir protéger les doctorant-e-s-. Les principes sont louables et nécessaires. Elle souhaite apporter une inquiétude sur l'articulation des textes légaux. Elle se réfère à la Charte du doctorat de la faculté des lettres « *lors de la défense du dossier pré-doctoral qui doit avoir lieu, en principe, à l'issue de la première année de thèse, le directeur de thèse et le président du jury décident si le-la doctorant-e a les capacités nécessaires pour poursuivre sa recherche. Ils le rendent attentif aux points qui pourraient être améliorés. C'est aussi l'occasion de redéfinir ou de réorienter le sujet de thèse si nécessaire.* ». La Charte facultaire dit des choses relativement précises et elle demande à Mme Galliot comment, dans ce contexte, puisqu'elle fait état de cas problématiques en faculté des lettres, une Charte institutionnelle pourrait régler les problèmes et être plus efficace que ce qui existe

Mme Galliot estime que du moment que l'on sait que, s'il y a des problèmes, le comité de suivi de thèse et ses interlocuteurs peuvent intervenir, dans un sens comme dans l'autre, l'état d'esprit se modifie.

Mme Louis-Courvoisier est dubitative sur les remarques de genre textuel entre Charte et règlement. Elle reste réservée quant à la portée des grandes déclarations d'intention. Qui pourrait s'opposer à avoir une relation sereine du début à la fin d'une thèse entre doctorant-e et directrice de thèse ? Personne. Et pourtant, il existe des problèmes et la réalité est bien plus complexe.

Le Président relève que les questions ont été posées et que l'Assemblée se trouve devant un choix. La majorité des réserves sont liées au comité de thèse et à son fonctionnement. L'Assemblée doit procéder à un vote consultatif et le Président a l'impression que le « chantier » est encore très ouvert. Il demande au rectorat s'il souhaite un vote sur le document présenté ou s'il souhaite revenir avec des modifications.

Le Recteur indique que le document va évoluer ; il doit encore être discuté par le CED et par le CRD. Il souhaite répondre à Mme Bajoux et Wagner. Il accepte le fait que la Charte devra être évaluée après un certain temps pour mesurer son efficacité, comme cela a été décidé lors du vote de la Charte d'éthique et de déontologie des hautes écoles. Le Recteur estime important que les grands principes défendus par la Charte obtiennent un soutien. Il a compris que l'unanimité ne sera pas acquise mais il est important d'avoir un signal de l'Assemblée pour en faire état, d'une part au CED et, d'autre part, au CRD. Le Recteur estime que cette Charte est une avancée très positive pour l'université.

M. Sciarini souhaite relever qu'il ne peut y avoir d'analogie avec la Charte d'éthique et de déontologie dans la mesure où le document était le fruit d'une négociation entre deux institutions ce qui n'est pas le cas de la Charte institutionnelle du doctorat qui peut être rediscutée à l'interne. De plus, les « réserves » formulées à l'encontre de la Charte d'éthique et de déontologie étaient de moindre importance que celles formulées pour la Charte du doctorat. Il invite les membres de l'Assemblée à rejeter le texte en l'état et à demander au rectorat de revenir avec un texte modifié des remarques formulées ce soir.

M. Nunes se réfère à la dernière page du projet de Charte, au dernier paragraphe, « *en cas de conflit persistant, les responsables du programme/école doctoral-e ou de l'unité/département proposent la solution la plus adaptée : élimination, médiation, changement de responsable académique de la thèse. Le ou la doyen-ne valide la décision.* ». Il souhaiterait que l'élimination ne soit pas la première solution proposée. M. Nunes propose donc de graduer les mesures en commençant par la médiation, suivie du changement de responsable académique et, enfin, comme *ultima ratio*, l'élimination.

Mme Bajoux souhaiterait savoir ce qui se passe en cas de non-respect de la Charte par le ou la directeur-trice de thèse. Des sanctions sont prévues pour le ou la doctorant-e mais il n'y a pas de réciprocité. Cela ne devrait-il pas être formulé dans la Charte ?

Mme Galliot relève que la réponse a été apportée dans le document de séance.

M. Nunes remarque qu'entre le règlement du personnel et la Charte, il existe un problème de degré. L'évaluation du ou de la professeur-e n'est pas spécifique à la relation professeur-e/doctorant-e lié à la thèse au contraire du ou de la doctorant-e dont l'évaluation est dans le cadre de la thèse. Prévoir un dispositif dans la Charte permettrait une symétrie entre le ou la directeur-trice de thèse et le ou la doctorant-e.

Le Recteur indique que des procédures existent si une relation de thèse se termine mal. Dans tous les cas, l'évaluation du ou de la professeur-e en serait affectée dans le cadre d'un renouvellement de mandat.

Le Président passe au vote consultatif.

Le Recteur souhaite informer que le rectorat accepte d'intégrer les modifications suivantes de la Charte :

- Page 3, dernières lignes, « le cas échéant, respecter le temps de travail et la juste répartition des charges en assistantat, recherche et travail de thèse inscrite dans le cahier des charges »
- Page 4, 23^{ème} ligne, « d'évaluer les connaissances du ou de la doctorant-e dans son domaine de recherche, le développement de ses compétences scientifiques, les avancées de son projet ; » sera remplacé par « d'évaluer le développement des compétences scientifiques du ou de la doctorant-e dans son domaine de recherche et les avancées de son projet ; »
- Page 6, 5^{ème} ligne, modifier la graduation en cas de conflit en commençant par la médiation, suivie du changement de responsable académique de la thèse pour enfin terminer par l'élimination.

Le Président pose la question du statut du vote. Les éléments mentionnés par le Recteur seront intégrés ; il s'agit donc de voter sur un document modifié. Certaines questions, notamment celle de la propriété intellectuelle du ou de la doctorant-e, ne sont pas intégrées.

M. Grandjean demande un vote de principe sur la nécessité d'une Charte institutionnelle du doctorat et non sur le texte présenté qui vient d'être modifié et le sera peut-être par le CED et le CRD.

Mme Galliot estime que la propriété intellectuelle ne devrait pas être mentionnée dans la Charte dans la mesure où la problématique est réglée par les directives sur l'intégrité scientifique. Les règles existent en la matière.

Le Président fait état d'une problématique quelque peu différente. Il s'agit des recherches en cours du ou de la doctorant-e dans lesquelles se servent certain-e-s professeur-e-s. Il ne s'agit pas de publication et, dans le cas mentionné, il est plus difficile d'agir et d'apporter la preuve puisque cela n'a pas encore fait l'objet d'une publication. Il lui semble que cet aspect pourrait figurer dans la Charte.

Le Recteur souhaite un vote sur le document présenté intégrant les modifications qu'il a énoncées. Il relève que cette Charte est une véritable avancée pour l'institution et qu'il ne voudrait pas attendre encore une année pour qu'elle puisse entrer en vigueur. De larges consultations ont eu lieu : il y a le temps des consultations et il y a le temps des décisions.

M. Nunes demande une confirmation du Recteur quant à l'intégration des remarques formulées. Il se demande si les remarques de MM. Grandjean et Sciarini ne pourraient pas être reprises et avoir un texte moins détaillé et de supprimer le superflu.

Le Recteur indique qu'il s'engage à intégrer les modifications précédemment listées. En revanche, il ne souhaite pas reprendre toutes les remarques formulées et retoucher le texte en conséquence.

Le Président demande si le texte ne pourrait pas subir un certain toilettage et être renvoyé pour un vote de l'Assemblée en février 2020. Il ne comprend pas pourquoi cela n'est pas possible.

Mme Louis-Courvoisier relève qu'avoir un document détaillé est nécessaire. Cela fait un an et demi que le rectorat travaille sur cette Charte et que le texte ne comprend aucun élément superflu. Il est le fruit de nombreuses négociations et n'a pas été bricolé en deux semaines. L'Assemblée peut vouloir poursuivre le processus à l'infini mais le rectorat souhaiterait que ce texte puisse être mis en œuvre.

Mme Bajoux propose une troisième solution, un vote incitant les facultés de développer leur propre Charte du doctorat.

Le Recteur est opposé à cette demande. Il ne souhaite pas avoir autant de pratiques que de facultés pour les doctorant-e-s. Ce n'est pas l'image qu'il souhaite donner de l'UNIGE qui défend des valeurs qui doivent être respectées de la même manière dans toutes les facultés.

M. Sciarini, même s'il a prêché pour le principe de subsidiarité, ne pense en effet pas profitable de laisser les facultés décider seule du cadre du doctorat.

M. Maulini propose deux votes. Le premier sur le principe d'une Charte institutionnelle du doctorat. Le second sur le texte amendé conformément à l'engagement du Recteur.

Mme Bajoux retire sa proposition de vote sur l'incitation de développer des Chartes facultaires.

M. Nunes demande la portée des votes, s'agit-il seulement de votes consultatifs ?

Le Recteur répond qu'il s'agit d'un préavis qui compte pour le rectorat afin de poursuivre le processus.

Le Président procède aux votes :

Sur le principe d'avoir une Charte institutionnelle du doctorat, l'Assemblée est unanime.

La Charte institutionnelle du doctorat telle que proposée par le rectorat et amendée des modifications protocolées ci-dessus, est acceptée par 9 oui, 7 non et 13 abstentions.

Le Recteur remercie l'Assemblée de sa confiance.

5. « POUR UNE PROMOTION EFFICACE DE LA RELÈVE » :

5.1. Pistes de réflexion du rectorat sur les recommandations du rapport

Mme Liliane Zossou, adjointe au rectorat, présente les pistes de réflexion.

Le Président rappelle qu'une présentation du rapport avait été faite par Mme Wagner et M. Fornerod lors de la séance du 25 septembre dernier. Une discussion a été menée sur la culture académique et la structure institutionnelle des universités qui a peu évolué malgré l'évolution des besoins auxquels doit répondre l'enseignement supérieur. Suite à cette discussion, l'Assemblée avait demandé au Recteur de revenir avec des pistes de réflexions concrètes inspirées des recommandations du rapport. Il cède la parole à Mme Zossou.

Mme Zossou présente un document qui quitte le paysage large de la Suisse pour revenir sur ce qui se fait à l'UNIGE où certaines mesures préconisées par le rapport sont déjà implémentées.



La relève académique dans le plan stratégique de l'Université (2015)

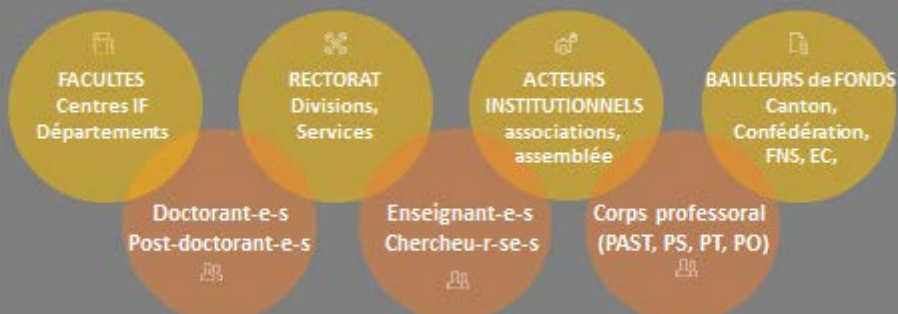
PREAMBULE	VALEURS	OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none">La science, le savoir, la connaissance se bâtissent sur le long terme.L'Université d'aujourd'hui forme non seulement la relève académique de demain mais surtout une partie importante des futurs responsables économiques, culturels, politiques et sociaux.	<ul style="list-style-type: none">Liberté académiqueEnvironnement qui favorise l'apprentissage et la réflexion critiquePromotion de l'égalité des chances.Responsabilité sociale et environnementale	<ul style="list-style-type: none">Développer une politique de promotion de la relève qui répond à des exigences de niveau internationalFavoriser le transfert de savoir et de technologie vers l'économie et la société

Les recommandations du rapport Next Generation (Académie Suisse des Sciences Sociales et Humaines)



- 01 Recommandations fondamentales**
Sans adhérer à l'ensemble de ces points, le rectorat relève l'intérêt de la recommandation 1 qui préconise la valorisation de tous les parcours.
- 02 Recommandations structurelles**
Certaines de ces recommandations sont déjà implémentées au sein de l'Université notamment les mesures liées aux professeur-e-s assistant-e-s
- 03 Recommandations concernant les instruments**
Les mesures liées aux carrières féminines existent déjà
- 04 Recommandations financières**
La mise en oeuvre de ces recommandations repose sur une concertation de toutes les parties prenantes: Confédération, FNS, Rectorats et Facultés.

Pluralités d'acteurs et de situations



Instruments Next Generation à l'UNIGE

Mise en place d'un Graduate Campus

- CHARTE INSTITUTIONNELLE DU DOCTORAT - Statut du doctorant (en cours d'élaboration)
- Mise en place et soutien des PROGRAMMES DOCTORAUX, ÉCOLES DOCTORALES
- Découverte de L'ÉVENTAIL DES CARRIÈRES pour les étudiant-e-s et diplômé-e-s
- Formation des diplômé-e-s à la RECHERCHE D'EMPLOI
- Mise en place de FORMATIONS BRIDGE « vers l'industrie » (type Certificate of Industrial Life Sciences)

Instruments nationaux jeunes chercheur-se-s: Post-doc Mobility, Ambizione, Eccellenza, Prima

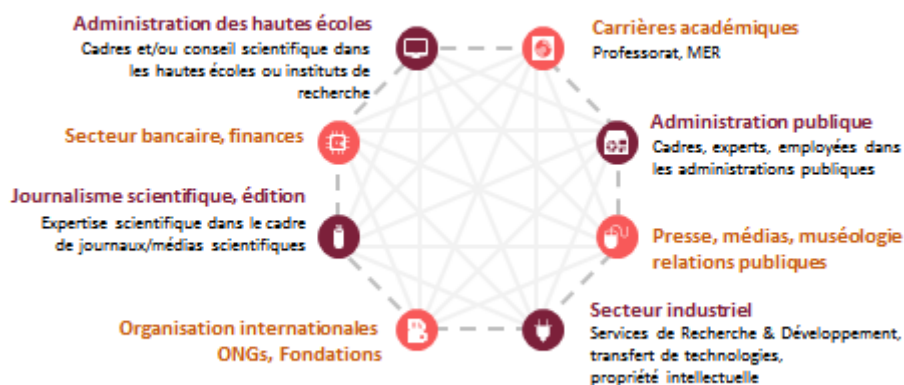
Le statut de professeur assistant avec pré-titularisation conditionnelle (RPERS, Art. 115-118)

- Sélectionné et évalué par une commission incluant des expert-e-s externes.
- Nommé-e 3 ans, renouvelable une fois 3 ans au max. Prolongé en cas de congé maternité / parental.
- Attention particulière du Rectorat lors de la validation des dossiers
- Informations concernant les possibilités de titularisation / les conditions demandées par l'Université de Genève

Suivi régulier de l'évolution des professeur-e-s assistant-e-s et professeurEs associéEs par le rectorat

Programmes *Mentorat relève*, et *Professeure pilotés* par le Service de l'égalité

Les carrières à l'issue d'une formation universitaire



Accompagner ou Former la relève académique et scientifique

VALORISER
Valorisation des compétences acquises lors de la formation doctorale

ORIENTER
Faire du projet professionnel un ancrage tout au long de la formation universitaire

DEVELOPPER
Créer plus de liens avec le milieu non académique

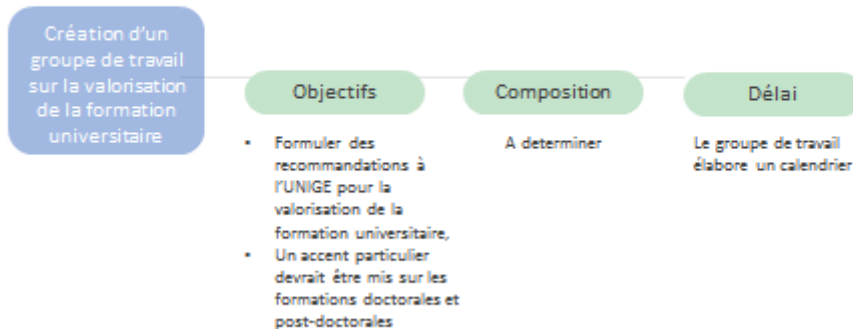


ACCOMPAGNER
Compléter la formation universitaire de base en fonction du projet professionnel

INFORMER/INTEGRER
Accompagner les jeunes chercheur-e-s dans l'orientation de leur carrière académique ou non académique

RELEVÉ SCIENTIFIQUE
Penser une relève scientifique pour le monde académique et non académique

Propositions du Rectorat



Mme Zossou relève que le rectorat souhaite travailler à la valorisation de la formation universitaire et ne pas se limiter à la relève académique.

5.2. Discussion

Le Président remercie Mme Zossou et ouvre la discussion.

Mme Wagner partage la nécessité de valoriser la formation universitaire : tout le monde n'est pas appelé à travailler à l'université. Lors de la présentation du rapport à l'Assemblée, il a été démontré que le rapport portait sur la relève académique et non sur l'intégralité des personnes formées à l'université et leur avenir. Les questions posées par le rapport « Next generation », notamment celles de la structure universitaire pyramidale, des rapports hiérarchiques, des postes à durée indéterminée du corps intermédiaire et de la précarisation, étaient des thèmes traités dans le rapport dont elle ne voit aucune trace dans la réflexion du rectorat. Bien entendu, elle adhère totalement à la volonté de rechercher des débouchés pour les étudiant-e-s et les doctorant-e-s en dehors de l'université, ce qui fait partie de la mission d'une université, mais il ne lui semble pas que la question centrale du rapport était celle-ci.

M. Sciarini partage les propos de Mme Wagner. L'élément novateur du rapport « Next generation » est de prôner le développement de voies non-professorales au sein de l'institution universitaire et la présentation ne mentionne rien de cet ordre. La valorisation des compétences acquises est une bonne chose, qui pourrait le contester ? Il est important d'y consacrer des moyens. Toutefois, s'épargner la réflexion sur le développement de carrières au sein de l'université dans des voies non-professorales, est regrettable. Il aurait aimé entendre l'avis du rectorat sur ces questions. Il n'a pas très bien compris, par ailleurs, ce qu'est le Graduate Campus à l'UNIGE.

Mme Atlas relit le sous-titre du rapport « *Situations, modèles, mesures et recommandations pour une promotion plus efficace de la relève dans le système de recherche suisse* ». Cela annonce le contenu du rapport qui ne s'occupe pas de l'intégration des diplômé-e-s dans le monde du travail, même si cela est très important et pas contesté. Engager une réflexion sur les débouchés, en dehors de l'université, des doctorats est tout à fait nécessaire ; toutefois cela ne correspond pas aux questions soulevées par le rapport. La mention du ou de la professeur-e assistant-e comme réponse de l'UNIGE à ces problématiques est très discutable puisqu'il s'agit de situations précaires, un contrat de 3 ans renouvelable une fois. Le rapport démontrait une sélection trop tardive et cet instrument contribue à cette sélection tardive en retardant la stabilisation ou non dans le monde académique.

Mme Zossou mentionne que le rectorat ne peut venir avec une proposition de modification structurelle sans que soient consultées les différents acteurs. La diversité des facultés doit être prise

en compte. Il est donc nécessaire de travailler ensemble et la volonté n'est pas de mettre le rapport sous le tapis. Le rapport d'ailleurs mentionne les spécificités disciplinaires.

En ce qui concerne les professeur-e-s assistant-e-s, elle comprend la remarque formulée mais relève qu'il y a un suivi sur chaque dossier, ce qui permet, dans de nombreux cas, de déboucher sur des postes plus stables.

Enfin, le Graduate Campus est une initiative qui part du constat simple que toutes les questions relatives au doctorat étaient éparpillées. L'objectif est donc de regrouper en un seul lieu toutes les problématiques liées aux doctorant-e-s.

Le Recteur souhaite pratiquer l'« *excellence démocratique* » et discuter des différentes problématiques avec tous-tes les acteurs-trices. Il semblait utile de présenter ce qui existe pour pouvoir discuter des éventuelles lacunes à combler. Le Recteur souhaite donc réunir un groupe de travail avec toutes les parties concernées : représentant-e-s des doyen-ne-s et de l'Assemblée.

Mme Atlas relève qu'un travail a déjà été fourni par l'académie suisse des sciences humaines. Ensuite, une présentation à l'Assemblée de représentant-e-s du CCER a hiérarchisé le rapport. Un groupe de travail est une bonne chose mais elle aurait attendu plus de la réflexion du rectorat sur le sujet.

Le Recteur trouve les recommandations très génériques et estime qu'il est nécessaire d'aller au-delà. Une commission doit réfléchir à ces recommandations, évaluer ce qui existe déjà et évaluer les coûts des mesures. Elle reviendra ensuite devant l'Assemblée avec des propositions chiffrées et l'Assemblée en décidera.

Mme Girardclos, du point de vue d'un corps, le CCER, qui est très intéressé par la relève, estime que deux problèmes sont importants à traiter, celui de la précarité, qui parfois s'installe durant des décennies et, la question de la structure pyramidale avec de nombreux petits et peu de grands. Est-ce que ce modèle d'organisation triangulaire est toujours adéquat ? Produire des doctorant-e-s avec leurs compétences est une bonne chose mais dans quelle proportion ? Doit-on resserrer un peu la base pour répartir les moyens et avoir un système un peu plus équilibré ? Ces points sont essentiels pour le CCER. Il est intéressant et louable de parler des personnes qui ne font pas une carrière académique mais le CCER souhaite poser les questions en amont sur la proposition de doctorant-e-s qui ne vont pas mener une carrière académique.

Le Recteur trouve les questions intéressantes et non identifiées comme telles dans le rapport. Réduire la base est une thèse très forte qui a le mérite de proposer une réflexion. Cela implique de limiter le nombre de doctorant-e-s par professeur-e, de se poser la question de la sélection et toute une série de questions qui ne sont pas anodines.

Mme Wagner souhaite que ces questions soient posées au corps professoral, aux personnes en haut de la pyramide. Sont-elles prêtes à avoir une organisation différente ? Peuvent-elles admettre qu'une organisation différente puisse aussi produire de l'excellence ? Certains privilèges ou types de fonctionnement devront être rediscutés. L'université est-elle prête à ce débat ? Il faut être honnête et discuter de ces thèmes sans volonté ne servira à rien. Il faut savoir ce que chacun est prêt à modifier. Sans volonté, des personnes se retrouvent en commission et les blocages arrivent très vite. Elle souhaite s'épargner du temps en commission si rien ne se passe et que la volonté de changement n'est pas clairement déclarée.

Le Recteur réplique que l'accord de principe n'est qu'une partie de la solution. Réfléchir à la structure est une bonne chose, il y est favorable. Pour avancer, il faut poser des questions très précises et apporter des réponses tout autant précises. Mme Girardclos a mentionné la réduction de la base de la pyramide. Cela est une piste. Il faut réfléchir à ce que cela signifie, comment on met le processus en place, etc. Ces questions doivent être adressées.

M. Alekseev indique qu'il est nécessaire de prendre en considération, lorsqu'on parle de modification du nombre de doctorant-e-s, le monde extérieur et d'autres institutions. Dans son domaine, la politique est définie par le fonds national qui préfère avoir des postes de doctorant-e-s et cela ne peut se modifier. L'aspect de compétition globale dans le monde est un facteur à prendre en compte également.

Le Président remercie Mme Zossou. Il demande au rectorat si une proposition de suivi autre que la constitution d'une commission est à l'ordre du jour.

Le Recteur souhaiterait avoir des membres de l'Assemblée et des représentants des décanats dans une commission. Cela permettrait d'avancer plus efficacement. Il serait important d'identifier un certain nombre de questions qui permettraient de cadrer les discussions. Il a retenu les remarques du CCER sur la structure pyramidale et la base trop large, celle de M. Alekseev sur la politique du fonds national auquel des recommandations peuvent être transmises ; le SEFRI donne peut-être trop d'argent au FNS sur des recherches compétitives et, par conséquent des statuts

doctorant-e-s et post-doctorant-e-s limités dans le temps. Obtenir plus d'argent pour avoir des postes plus pérennes constituerait également une piste. Un message peut être porté auprès du FNS et de Swissuniversities. Avant que le groupe de travail ne se réunisse, il serait bon d'avoir les sujets ou questions concrètes à traiter.

Le Président demande quelle serait la composition du groupe de travail.

Le Recteur souhaiterait des représentants de l'Assemblée et quelques doyen-e-s représentant différentes cultures universitaires cela serait positif.

Mme Girardclos est sensible à l'argument de la dépendance envers le FNS ou d'autres institutions mais relève que les questions qui se posent à l'UNIGE sont partagées par d'autres institutions, au niveau suisse et international. A l'académie des sciences naturelles au niveau suisse, ces questions se posent également. Il existe un mouvement de réflexion sur la culture scientifique avec les questions de l'Open science, de la reproductibilité, du bonheur au travail mais également de politique de la science fondamentale avec des questions économiques.

Le Recteur mentionne que la discussion sur le rapport « Next Generation » n'a débouché sur aucune décision au sein de Swissuniversities. Il manquait de pistes concrètes pour agir. Il ne souhaiterait pas que le groupe de travail discute de bons principes et que cela n'aboutisse pas à des mesures concrètes. Avancer sur des thématiques précises est l'objectif. Par exemple, avec un budget constant, comment on peut restructurer la pyramide, maintenir la fluidité et un système qui ne soit pas fermé vers l'extérieur.

Mme Atlas souhaiterait savoir comment le rapport a été reçu par le fonds national et, sur la troisième voie entre l'académique et l'administratif, elle a cru comprendre qu'il y a des titulaires de doctorat employés au sein de l'administration, et demande s'il serait possible d'avoir une cartographie de ces emplois.

Le Recteur répond qu'il n'a pas eu d'écho sur la réception du rapport par le fonds national. Pour la cartographie, il indique que cela est possible.

Le Président se réjouit de voir revenir devant cette Assemblée les résultats du groupe de travail.

6. PROCESSUS D'ACCRÉDITATION SELON LA LEHE

Le point sera traité à la séance du 19 février 2020.

7. DIVERS

Pas de divers.

La séance est levée à 21 heures 52