



**UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE**

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ

**Quatrième séance du quatrième mandat, 25 avril 2018 à 19 heures**  
Salle Yves Fricker, Uni Dufour

**Procès-verbal (approuvé)**

**Présents**

Romain Boillat, président  
Yasmine Atlas  
Bernard Cerutti  
Pierre Cosson  
Mathieu Crettenand  
Ignace Cuttat  
Andreas Dettwiler  
Blaise Dupuis  
Mathilde Fontanet  
Romain Gauthier  
Roy Gava  
Marine Girardin  
Stéphanie Girardclos  
Nicolas Gisin  
Didier Grandjean  
Oliver Hartley  
Yvan Jeanneret  
Irène Hermann Palmieri  
Jérémy Lucchetti  
Jean-Daniel Macchi  
Olivier Maulini  
Sébastien Müller  
Mary O'Sullivan  
Didier Picard  
Noé Rouget  
Margaux Saudan  
Daniela Sauge  
Pascal Sciarini  
Nicolas Tamayo Lopez  
Leonard Truscello  
Gaviota Villamil  
Valeria Wagner.

**Rectorat**

Yves Flueckiger, recteur  
Denis Hochstrasser, vice-recteur  
Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice

Jean-Marc Triscone, vice-recteur  
Didier Raboud, secrétaire général adjoint.

### **Secrétaire**

Sophie Desjacques Carnegie.

## **1. OUVERTURE DE LA SÉANCE**

### **1.1. Excusé-e-s et invité-e-s:**

#### **Excusé-e-s:**

Anton Alexeev  
Sophie Brandon  
Léo Buehler  
Julien Chanal  
Michelle Cottier  
Ruth Durrer  
Éric Eigenmann  
Eva Fernandez Guzman  
Elisa Liotta  
Anais Maroonian  
Michele Pellizzari

Jacques De Werra, vice-recteur  
Michel Oris, vice-recteur  
Stéphane Berthet, secrétaire général.

#### **Invités :**

Mme Barbara Haering, présidente du Conseil d'orientation stratégique  
M. Daniel Cornu, membre du comité d'éthique (CED) et ancien président.

### **1.2. Approbation de l'ordre du jour**

Approuvé.

### **1.3. Approbation du procès-verbal de la séance du 6 décembre 2017**

Approuvé sans modifications.

## **2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT**

**Le président** salue la présence de Mme Valeria Wagner en remplacement de Mme Andrea Goin Othon, démissionnaire. Il informe de la démission de Mme Eva Fernandez et de M. Vincent Moret. M. Cuttat participe à sa dernière séance à l'Assemblée, il a également démissionné.

**Le président** mentionne que le bureau a identifié un intérêt prépondérant pour le point 5 de l'ordre du jour. Il souhaite donc que l'Assemblée se prononce sur la question qui déterminera si la discussion liée au point 5 de l'ordre aura lieu à huis-clos. Il donne lecture des articles de loi y relatifs.

Après discussion, le vote est organisé sur deux points : huis-clos sur l'intégralité du débat du point 5 ou huis-clos sur une partie du débat.

À une majorité évidente des voix, le huis-clos est refusé dans les deux cas de figure identifiés.

**Le président** salue l'arrivée de **Mme Barbara Haering**, présidente du COST.

**Le président** informe que le secrétariat a reçu hier une lettre de Me Dandrès, avocat de Mme Dell'Ambrogio. Le bureau ne souhaite pas ouvrir une discussion sur une procédure

juridique en cours. Le président donne lecture de la lettre à l'Assemblée ; les annexes au courrier peuvent être demandées au secrétariat.

### 3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

**Le président** passe la parole au recteur pour les communications.

**Le recteur** informe que douze projets (NCCR) de l'université de Genève ont été envoyés au FNRS, quatre en commun avec l'université de Zurich. Il mentionne également la mise en œuvre du projet *SPI* (Science Policy Interface), financé par le DFAE (Département Fédéral des Affaires Étrangères). Il s'agit d'une interface qui facilitera la collaboration et l'innovation entre milieux scientifiques et organisations internationales, pour mieux répondre à la complexité des défis contemporains globaux. Il poursuit avec l'initiative *IMI* (Initiative for Media Innovation) réunissant les universités de Lausanne, Neuchâtel et Genève, l'EPFL et des partenaires privés tels Ringier et la SSR. L'idée est de financer des projets de recherche dans le domaine de l'innovation dans les médias.

Le recteur mentionne qu'en 2017, les statistiques de nomination des professeur-e-s indiquent que le taux de cinquante-deux pourcents est atteint pour les nominations féminines. Toutes les nominations, au premier semestre 2018 sont au-dessus du seuil des cinquante pourcents. C'est la première fois que la parité est atteinte à l'UNIGE dans les nouvelles nominations.

Enfin, il mentionne que la Tribune de Genève, dans un article relatif au satellite Gaia, a connu un nombre de vue très important. L'élaboration de ces cartes stellaires, ses données en libre accès, contribuent à la science ouverte.

**Le président** remercie le recteur et poursuit avec les questions au rectorat. Il débute avec la question du PAT.

#### **Question des membres du PAT de l'assemblée, décembre 2017**

##### **Campagne contre le harcèlement**

*Le 20 novembre, l'Université a lancé la campagne #uniunie contre le harcèlement. Elle est destinée à informer les responsables hiérarchiques, les témoins et les victimes comme l'ensemble de la communauté universitaire sur les questions de harcèlement, et décrire les mesures à prendre contre le harcèlement sexiste et sexuel dans l'institution.*

*En tant que membres du PAT, nous nous étonnons de n'avoir pas été impliqués, ni l'association PATUNIGE, dans l'élaboration de cette campagne. Alors qu'elle concerne toute la communauté universitaire, le rectorat a souhaité associer à la réflexion uniquement une association, la CUAE.*

*Dès lors, si nous nous opposons fermement à toute forme de harcèlement sexuel et sexué au sein de l'UNIGE et que cette campagne a le mérite de faire réagir et d'informer, nous ne souscrivons pas à la restriction de la campagne au seul harcèlement sexuel et sexué. Même si nous reconnaissons que le harcèlement prend souvent cette forme et que les femmes en sont plus souvent qu'à leur tour la cible, nous estimons que l'on ne peut dissocier le harcèlement sexuel et sexué de l'abus de pouvoir sur le lieu de travail. En effet, toutes les formes de harcèlement reposent sur des notions de rapport de force et d'abus de pouvoir.*

*Le discours « tolérance zéro » devrait s'accompagner d'un ensemble de sanctions explicites afin de permettre à l'institution de faire face à ses responsabilités et gérer (comme le droit l'impose) ce type d'atteintes au règlement sur le personnel ou à la charte éthique.*

**Remarque du rectorat :** *La campagne contre le harcèlement a fait l'objet d'une présentation spécifique lors de l'Assemblée de l'Université du 6 décembre par Mme Mantilleri, directrice du service égalité. A cette occasion, elle a répondu aux questions posées par le PAT. Ainsi les réponses ci-dessous reprennent les réponses données lors de cette séance.*

##### **Questions au Rectorat :**

*Pour quelles raisons, les représentants du PAT (membres de l'assemblée, commission du personnel, association PAT-UNIGE), n'ont pas été associés depuis le début aux réflexions sur la campagne ?*

##### **Réponse**

*Le groupe a été formé par le rectorat en décembre 2016 (cf. annexe). Il est composé de membres de tous les corps de l'université, entre autres quatre membres du PAT, dont une adjointe du rectorat. Le groupe a auditionné de nombreuses personnes pendant une année.*

*Si des membres de l'Assemblée ou de la commission du personnel ont des propositions à formuler, Mme Mantilleri est bien entendu ouverte. Une information avait été donnée via « unilist » mais peu de membres du PAT ont répondu à l'appel.*

*Nous nous étonnons de l'absence de visibilité de l'institution dans les slogans de la campagne. Si « mon avocat », « le tribunal », « les collègues » sont cités, aucun de ces textes ne fait référence à la direction de l'institution ou au Rectorat.*

**Pour quelles raisons, ces derniers ne sont pas mentionnés dans ces slogans ?**

##### **Réponse**

*La campagne a été planifiée en trois phases. La première, celle du teaser devait poser le décor, ouvrir le dialogue,*

encourager le questionnement. La deuxième fut celle des affiches. Il est impossible de tout dire. Lorsque le mot « collègues » est utilisé, il s'applique à tout le monde, sans hiérarchie. Le terme comprend autant le rectorat que tous les membres de la communauté universitaire. En page 36 du guide, il est dit : « Que vous soyez à la tête d'un service, d'un département, d'une faculté, voire de l'université, ce guide peut vous être utile pour mieux cerner la problématique du harcèlement et mieux prendre la mesure de la gravité des faits. » La campagne s'adresse donc bien à tout le monde.

**Sur quel retour d'expérience se base cette campagne (Cas mal résolus, bien résolus, procédure insatisfaisante) ? Réponse**

Cette campagne n'est pas un alibi, elle occupe le service depuis des années. Certes, elle sort à un moment où la thématique est très médiatisée, mais elle était prévue de longue date. Cela avait débuté par la campagne sur les stéréotypes en 2013 où Mme Brigitte Grésy avait parlé du sexisme ordinaire et avait déclenché de nombreuses discussions. Il ne s'agissait pas seulement d'une thématique dans la société en général mais également au sein de l'université. Cela a été le début de la réflexion. Ensuite l'enquête de Mme Kléa Faniko a démontré que le sexisme existe et qu'il peut revêtir une forme bienveillante ou hostile. Il y avait désormais une base scientifique pour prouver que cela existait. A cela se sont ajoutés des témoignages, et la campagne s'est basée sur des cas non-résolus ou mal résolus. Sinon il n'aurait pas été nécessaire de mener une campagne. De plus, les procédures qui existent au sein de l'université sont insatisfaisantes. Par exemple l'« enquête administrative » qui exige que la personne qui dépose plainte (une doctorante par exemple) contre un supérieur hiérarchique (un professeur par exemple) se dévoile. Les conséquences sur sa carrière risquent d'être fâcheuses. C'est pourquoi, il n'y a pas de plaintes dans l'institution. Ce processus existe ailleurs. Mme Karine Lempen a mené une étude qui démontre que, lorsque les personnes déposent plainte, 80 % des procédures n'aboutissent pas. Il s'agit donc d'un phénomène universel : difficile de porter plainte, difficile d'être entendu. La campagne poursuit l'objectif que les personnes soient prises au sérieux lorsqu'elles se plaignent. En grande partie, le sexisme, le harcèlement, sont les causes du nombre de femmes qui quittent la carrière académique. Cela ne peut s'expliquer uniquement par la maternité, ni par une incompétence scientifique si vous êtes arrivée au niveau postdoc. Sur cette thématique, le mentorat a également été une grande source d'information sur ce qui dysfonctionne et ce qui fonctionne dans l'institution. Le constat était un manque de relai sur les questions de harcèlement et de capacité à agir. La connaissance de la thématique manquait également afin de qualifier le harcèlement. Enfin, les personnes victimes ont également de la difficulté à reconnaître le malaise et la maltraitance. Il est donc important de comprendre, de mettre des mots sur les actes pour être en mesure d'agir.

**Pourquoi le groupe « confiance » est-il constitué de deux psychothérapeutes thérapie de famille et non pas de juristes, par exemple ? On pourrait même imaginer qu'il s'agisse d'une équipe composée de psychothérapeutes et de juristes spécialisés dans les questions de harcèlement et du droit du travail.**

**Réponse**

On pourrait tout imaginer, mais pour le moment on offre une première solution. Ensuite on verra s'il est nécessaire de mettre à disposition d'autres dispositifs. Le choix des psychologues vient du fait qu'elles ont une grande expérience et qu'elles mènent déjà cette activité au sein des HUG. Les synergies avec les HUG existent et les membres du groupe de travail vont, si nécessaire, les appuyer pour répondre aux questions que les psychologues pourraient avoir. Des séances avec les doyen-ne-s seront organisées afin qu'elles connaissent les personnes. Une séance sera également organisée avec les médiateurs et médiatrices. Les personnes qui s'adresseront au groupe de confiance seront peut-être redirigées vers le processus de médiation selon les problématiques. Un bilan sera établi mais il n'est pas possible pour l'instant, le processus étant à ses débuts. On remarque que ces derniers jours, il y a eu beaucoup de discussions. Les stands organisés dans les différentes facultés l'ont démontré. Des processus se mettent donc en place et c'est important pour faire face aux résistances qui sont nombreuses. Par ailleurs, de nombreuses séances d'information ont eu lieu. Le besoin d'informer est grand. Il serait souhaitable également de donner une information générale, voire un cours qui soit dispensé à tous les jeunes qui débutent, à tous les étudiant-e-s. Certaines facultés l'ont mis en place, il est nécessaire que cela se généralise. Le Service égalité a été invité ce matin au département d'astronomie et il serait positif que d'autres entités fassent de même afin d'avoir des discussions qui permettent d'ouvrir le débat. Enfin, le guide en français et en anglais, mis en ligne, distille de l'information et participe au processus. Le journal de l'UNIGE a également relayé l'information. Les deux psychologues ont accompagné la campagne dès le premier jour. Mme Rey-Hanson s'est rendue à la faculté de droit avec Mme Mantilleri. Ces deux spécialistes répondent aux courriels en fonction des problématiques posées, dont les contenus sont confidentiels. Il s'agit de questions globales relatives à des situations qui laissent à penser que les personnes n'étaient pas au courant qu'il existait des médiateurs et médiatrices depuis longtemps, car les questions ne concernent pas en soi des faits de harcèlement.

**Par rapport aux nouvelles mesures contre le harcèlement, qu'est-ce qui a été mis en place de plus / de différent dans l'institution pour traiter ces problèmes de harcèlements ? Qu'est-ce qui est différent d'avant la campagne ? Quelle est maintenant la différence entre @confiance et les 3 médiateurs externes de l'Unige ? Est-ce que @Confiance est limité aux cas de harcèlement sexuel et les médiateurs pour le reste ? Est-ce que des communications sont prévues entre ces deux entités ?**

**Réponse**

Les deux consultantes externes et indépendantes engagées par l'Université de Genève dans le cadre du dispositif de lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel (confiance@unige.ch) ont une expérience avérée en matière de protection de la personnalité. La cellule s'adresse aux membres du personnel mais aussi à l'ensemble du corps étudiant qui peuvent les contacter de manière totalement confidentielle, qu'ils ou elles soient victimes, témoins ou auteur-e-s de situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de l'institution.

En outre, la cellule conseille les hiérarchies devant faire face à une situation de sexisme ou de harcèlement sexuel au sein de leur équipe. Elle peut également mener des actions de formation et de sensibilisation sur demande de l'Université. La cellule confiance@unige.ch offre :

- entretiens confidentiels
- médiation
- démarches en lien avec d'autres personnes/services impliqués
- propositions de solution individuelles

Plus d'infos sur : <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/ancrage/harcelement/confiance/>

Ce dispositif, mis en place en novembre 2017, est accompagné d'un guide français et anglais qui regroupe toutes les informations et services à disposition sur ces questions à l'UNIGE.

Un premier bilan est prévu dans les mois à venir et permettra de mettre en évidence si des ajustements et de nouvelles synergies sont nécessaires.

**Le président** demande aux membres du PAT s'ils sont satisfaits et la réponse est oui. Il passe donc à la question suivante :

**Question au rectorat de M. Pascal Sciarini – Décembre 2017**

**Vente en ligne de notes de cours de l'Université de Genève**

Les collègues avec lesquels j'enseigne le cours d'Introduction à la science politique ont découvert qu'un site internet, fait par des étudiants de l'université de Genève, vend des notes de cours pour différents programmes de l'Université, dont le cours d'Introduction à la science politique dispensé dans le cadre de la première année du BARI et des Bachelors en science de la société (cf. <https://unidup.ch/notes/5>).

Les résumés des cours sont mis en ligne et font l'objet de coaching de la part d'anciens étudiants revendiquant par ailleurs le titre de "professeur". En cas d'échec à l'examen, il est spécifié que les cours sont remboursés. Ces cours concernent plusieurs domaines d'excellence de l'université et semblent devoir rapidement s'ouvrir à d'autres facultés que les SdS et le GSI.

Les questions que mes collègues et moi souhaitons poser au rectorat sont les suivantes :

**Les étudiants peuvent-ils utiliser à leur convenance la référence à l'Unige et l'exploiter à des fins commerciales ?**

**Réponse**

Non, les étudiants ne sont pas autorisés à utiliser la désignation « Université de Genève » à leur convenance ni à l'exploiter à des fins commerciales. L'Université de Genève, en sa qualité d'établissement de droit public doté de la personnalité morale, bénéficie de la protection du droit au nom conférée par l'article 29 du Code civil.

Bien que l'article 13 des Conditions Générales de Vente du site Uni-up (<https://uni-up.ch/cgv>) précise que Net Law Sàrl, société propriétaire d'Uni-up, « n'a aucun lien officiel ni direct avec les différentes facultés de l'Université de Genève », la mention, sur la page d'accueil, de l'Université de Genève, est propre à créer un risque de confusion dans la mesure où elle est de nature à susciter dans l'esprit des utilisateurs un rapprochement qui n'existe pas entre Uni-up et l'Université de Genève.

**Peuvent-ils utiliser le titre de professeurs alors qu'ils sont étudiants ou anciens étudiants ?**

**Réponse**

Il n'existe pas, dans le canton de Genève, de dispositions protégeant l'usage de la désignation professionnelle de « professeur ». En revanche, l'usage d'une désignation professionnelle peut être sanctionné s'il est constitutif d'un acte de concurrence déloyale (article 3 de la loi sur la concurrence déloyale), d'une escroquerie (article 146 du code pénal) ou d'une atteinte astucieuse aux intérêts pécuniaires d'autrui (article 151 du code pénal).

En l'occurrence, dans la mesure où le site mentionne clairement que les « professeurs » sont des étudiants (<https://uni-up.ch/nos-professeurs>), l'usage de cette désignation professionnelle ne semble pas problématique. En particulier, il paraît assez clair que ces étudiants n'ont pas la qualité de « professeur » au sens du Règlement sur le personnel de l'Université de Genève (ou d'autres dispositions applicables) et qu'aucune confusion n'est en conséquence possible.

**Comment pourrions-nous œuvrer pour éviter que les noms des enseignants de l'Unige soient associés à cette entreprise de type commerciale ?**

**Réponse**

Cela dépend de la manière dont le nom des enseignants est cité. Il n'est pas possible dans l'absolu d'interdire le fait de citer un enseignant de l'Université de Genève. A contrario, dans certains cas, la référence à un enseignant est nécessaire (p.ex, en cas de citation d'une œuvre qu'il a réalisée). En l'occurrence, il ne semble pas qu'il y ait de mention nominative d'un membre du corps enseignant sur le contenu librement disponible sur le site internet (il est possible en revanche que des mentions soient faites dans les contenus transmis contre rémunération).

**Comment dissocier ce qui relève des notes de cours prises par les étudiants de ce qui relève des propos effectivement tenus par les enseignants ?**

**Réponse**

La question est abordée sous l'angle du droit d'auteur. Le contenu d'un cours dispensé oralement par un enseignant de l'Université de Genève est-il protégé par le droit d'auteur ? Il n'est pas possible d'apporter une réponse univoque à cette question dans la mesure où il n'est pas toujours aisé de déterminer ce qui est protégeable au titre du droit d'auteur de ce qui ne l'est pas. Pour ce faire, il convient d'examiner chaque cours au cas par cas.

Afin qu'un cours puisse être considéré comme une œuvre au sens de la loi fédérale sur le droit d'auteur (LDA), et être ainsi protégé par le droit d'auteur, son contenu doit avoir un caractère individuel (article 2 alinéa 1 LDA), en ce sens qu'il doit se distinguer des autres créations du même genre par une empreinte personnelle.

Si le cours dispensé oralement par un enseignant est protégé par le droit d'auteur, l'étudiant qui l'a reproduit sous forme de résumé ou de notes bénéficie de la restriction au droit d'auteur prévue à l'article 19 alinéa 1 lettre a LDA, qui prévoit que l'usage d'une œuvre divulguée est autorisé lorsque l'utilisation est effectuée à des fins personnelles ou dans un cercle de personnes étroitement liées, tels des parents ou des amis. En dehors de cette exception au droit d'auteur, l'étudiant n'est pas autorisé à diffuser la reproduction d'un cours protégé par le droit d'auteur sans le consentement du titulaire du droit d'auteur. Même si l'étudiant a apporté une touche personnelle dans sa manière de restituer le contenu du cours, sa diffusion n'est possible qu'avec le consentement du titulaire du droit.

**Quelle pourrait être la qualité ou la non qualité de ces documents aux yeux même de la loi et en cas de litige relatif à un examen ?**

**Réponse**

L'art. 5 des Conditions générales d'utilisation du site (<https://uni-up.ch/cgu>), de même que l'art. 12 des Conditions générales de vente (<https://uni-up.ch/cgv>) prévoient des limitations de responsabilité de Net Law Sàrl, en particulier quant à la non-réussite des examens par les étudiants ayant bénéficiés des prestations de Uni-up et quant à l'exactitude des informations disponibles sur le site internet.

De son côté, l'Université de Genève ne pourrait pas être tenue pour responsable en cas d'échec ou de litige relatif à un examen d'un étudiant client d'Uni-up. Elle n'encourt en effet aucune responsabilité du fait que les notes de cours diffusées pourraient être incomplètes ou incorrectes. L'utilisation de ces documents par les étudiants se fait « à leurs risques et périls ».

**Ne doit-on pas considérer qu'il y a une sorte de préjudice causé à l'institution, du fait de la construction d'une entreprise commerciale parallèle à la logique publique de notre institution ?**

**Réponse**

Au préalable, il convient de préciser qu'il n'est pas possible d'interdire ce type de prestations, sans de justes motifs, en raison de la liberté du commerce (ou économique). Le soutien par répétiteur existe depuis longtemps et est largement admis en pratique. L'Association des étudiants en droit (AED) de l'Université de Genève propose, par exemple, depuis de nombreuses années déjà des photocopies de cours et d'anciens examens. Dans un premier temps, ces documents étaient vendus contre rémunération. Ils sont aujourd'hui disponibles gratuitement sur leur site internet ([http://www.aed-geneve.ch/?page\\_id=35](http://www.aed-geneve.ch/?page_id=35)).

L'AED propose également des cours de répétiteurs ([http://www.aedgeneve.ch/?page\\_id=997](http://www.aedgeneve.ch/?page_id=997)). L'activité proposée par Uni-up est une activité de soutien qui s'adresse aux étudiants de l'UNIGE. Le soutien par répétiteurs contre rémunération n'est pas nouveau et est largement admis en pratique.

En conclusion, le Rectorat va initier une démarche auprès de la société Net Law Sàrl afin qu'elle prenne les mesures nécessaires pour éviter tout risque de confusion avec l'Université de Genève et lui rappeler les règles applicables en matière de droit d'auteur.

Nous avons appris lors du CRD du 30 janvier, par la voix du doyen de la faculté de droit, que le site uni-up avait été fermé très récemment.

**Le président** demande à M. Sciarini s'il est satisfait des réponses.

**M. Sciarini** répond par l'affirmative et remercie le rectorat de la réponse circonstanciée.

**Le président** poursuit avec la question de MM. Romain Boillat et Pascal Sciarini.

**Question au rectorat de MM. Romain Boillat et Pascal Sciarini – Janvier 2018**

**Accord intercantonal universitaire (AIU) et taxes d'encadrement: critères d'affectation et utilisation effective**

Dans sa réponse à notre première question, le rectorat a indiqué que le produit de l'AIU contribue au financement global de l'Université et n'est pas réparti dans les UPER en fonction de l'immatriculation des étudiant.e.s confédéré.e.s. Nous ne sommes pas certains d'avoir compris la réponse du rectorat à notre seconde question concernant le produit des taxes d'encadrement. Dans cette réponse, le rectorat mentionne que la répartition entre UPER des assistant.e.s financé.e.s par ce produit, et plus généralement par le budget "Etat", dépend du taux d'encadrement par faculté (nombre d'étudiant.e.s par professeur.e) et n'est pas adapté à l'évolution du nombre d'étudiant.e.s. Cependant, le rectorat ne répond pas à notre question, puisqu'il évoque le taux d'encadrement par professeur.e, mais pas celui par assistant.e. Il ajoute qu'il peut faire usage de son pouvoir discrétionnaire et procéder à des arbitrages dans l'attribution des postes d'assistant.e.s, dans ou en-dehors de l'évolution du produit des taxes.

Nous prenons acte de ces réponses, qui nous amènent néanmoins à poser une question de relance et une question concernant plus précisément le Bachelor en relations internationales (BARI).

1. Nous comprenons que le rectorat est libre de faire usage, dans ce domaine comme dans d'autres, de son pouvoir discrétionnaire. Mais au vu de la réponse du rectorat, nous ne sommes toujours pas très au clair sur les critères qui déterminent la répartition des postes d'assistant.e.s entre UPER et centres inter-facultaires. De plus, le rectorat n'a pas répondu à une question posée dans notre texte précédent et que nous nous permettons donc de reposer telle quelle: "l'alinéa 5 de l'article 76 du Statut stipule que "l'utilisation des taxes universitaires fait l'objet d'un rapport annuel élaboré par le rectorat". Ce rapport existe-t-il et, si oui, est-il disponible?"

**Réponse**

Il n'y a pas eu de rapport spécifique établi sur la manière d'utilisation de ces taxes. Le rapport financier annuel donne chaque année une brève analyse des montants perçus (cf. page 72 du Rapport financier 2016, [http://www.unige.ch/files/8014/9036/9779/EF\\_rapport-financier\\_web.pdf](http://www.unige.ch/files/8014/9036/9779/EF_rapport-financier_web.pdf)) et de leur distribution en taxes fixes et taxes d'encadrement. Pour information, la répartition des 52 CHF des taxes fixes sur les services sociaux, culturels, sportifs pour étudiants, et l'assurance accident étudiant sont répartis de la manière suivante:

	2015	2016	2017
Aides financières	58%	58%	61%
Activités culturelles	14%	14%	13%
Centre de Carrières	11%	13%	12%
Activités sportives	9%	9%	9%
Autres (intégration, ass. acc.)	7%	5%	4%
Santé	1%	1%	1%

A l'avenir un tel tableau sera introduit dans le rapport financier.

2. Lancé en 2005 dans le cadre de la réforme dite "de Bologne" et de l'abandon, par IHEID, de la formation au niveau "undergraduate", le Bachelor en relations internationales a d'emblée rencontré un succès considérable et a enregistré

*depuis une augmentation continue et spectaculaire des effectifs d'étudiant.e.s.*

*Entre 2005 et 2017, le nombre d'étudiant.e.s a ainsi passé d'un peu plus de 200 à un peu plus de 1200 (1240).*

*En 2013, le rectorat a alloué 21 postes d'assistant.e.s supplémentaires au BARI. Toutefois, cette allocation a priori généreuse ne faisait en réalité que corriger le déficit majeur d'encadrement qui existait jusque-là. Entre 2013 et 2017, le nombre d'étudiant.e.s a encore augmenté de 40% (de 890 à*

*1240), ce qui a à nouveau fait exploser les effectifs dans les cours et dans les séminaires.*

*Selon les statistiques à notre disposition, plus de 60% des étudiant.e.s du BARI proviennent d'un autre canton (environ 30% de Suisse romande et plus de 30% de Suisse alémanique). Selon notre estimation, en 2017 le BARI aura donc rapporté plus de 11 millions de francs: 8 millions de francs au titre de l'AIU (800 étudiant.e.s \* 10'600.-), plus de 1 million de francs au titre des taxes universitaires (1'240 étudiant.e.s \* 435.- \* 2 semestres) et plus de 2 millions de francs au titre des subventions de base de la Confédération.*

**Questions:** *Les chiffres ci-dessus sont-ils corrects? Par ailleurs, quel est actuellement le taux d'encadrement par assistant.e au BARI? Ce taux est-il supérieur ou inférieur à celui des UPER en sciences humaines et sociales? Selon la réponse aux questions précédentes, une nouvelle augmentation de la dotation "assistant.e.s" pour le BARI serait-elle souhaitable?*

**Réponse**

*Sur la base des statistiques universitaires et des informations financières, ces chiffres peuvent être rectifiés comme suit (en gras dans le texte) :*

*Entre 2005 et 2017, le nombre d'étudiant.e.s a ainsi passé d'un peu plus de 240 à un peu plus de 1220 (1221).*

*En 2016, le rectorat a alloué formellement inscrit au budget du GSI 21 postes d'assistant.e.s supplémentaires au BARI. (...).*

*Entre 2013 et 2017, le nombre d'étudiant.e.s a encore augmenté de 32% (de 927 à 1221),*

*(...).*

*(...) plus de 50% (52%) des étudiant.e.s du BARI proviennent d'un autre canton (...). (...), en 2017 le BARI aura donc rapporté plus de 14 millions de francs: 6.89 millions de francs au titre de l'AIU (650 étudiant.e.s \* 10'600.-), plus de 1 million de francs au titre des taxes universitaires (1'221 étudiant.e.s \* 435.- \* 2 semestres) et plus de 2 millions 6.4 millions de francs au titre des subventions de base de la Confédération.*

*Rapport Nombre d'étudiants / Postes d'assistants (y compris MA et assistants-taxes), 2017 :*

*GSI : 1458 / 32.40 = 45.00*

*Lettres : 1846 / 86.19 = 21.42*

*GSEM : 1775 / 52.05 = 34.10*

*SdS : 1299 / 40.80 = 31.84*

*Droit : 2137 / 66.96 = 31.91*

*Théologie : 160 / 10.80 = 14.81*

*FPSE : 2421 / 93.24 = 25.97*

*FTI : 545 / 16.50 = 33.03*

*Il ressort que le nombre d'étudiants par assistants est supérieur au GSI par rapport aux UPER en sciences humaines et sociales.*

*En 2017, il y a eu 2.4 assistants taxes supplémentaires alloués en août au GSI, formalisés dans le Budget 2018, auquel s'est ajouté 2 assistants-taxes supplémentaires.*

**Le président** demande si la réponse est satisfaite.

**M. Sciarini** répond que la réponse n'est pas totalement satisfaite. Il note que le rectorat répond qu'il ne respecte pas le Statut, art. 76, puisque le rapport n'existe pas et que seul un tableau statistique est intégré dans le rapport financier annuel. Il souhaite donc que l'article du Statut soit respecté et qu'un rapport soit émis. Ensuite, s'agissant des ressources du BARI, il constate, avec les corrections apportées par le rectorat, que les ressources générées sont encore plus importantes que prévu. Sur cette base, il avoue avoir des problèmes avec les conclusions du rectorat qui reconnaît que le taux d'encadrement au GSI est inférieur à celui existant dans les UPER en sciences humaines et sociales. Il s'étonne que le rectorat ne se prononce pas sur ce qui serait souhaitable en termes d'encadrement, le GSI ne se limitant pas au seul BARI. Il conçoit qu'il n'appartient pas ce soir à cette enceinte d'en discuter mais il reviendra avec des demandes.

**Le président** demande au recteur s'il souhaite intervenir.

**Le recteur** prend note et relève que, dès la création du GSI, le taux d'encadrement était problématique. Le rectorat s'était engagé à octroyer des postes supplémentaires. Au total, vingt-et-un postes avaient été créés et les engagements ont été tenus. L'effort était considérable. Compte tenu des besoins de l'ensemble de l'UNIGE, la marge de

manœuvre est étroite. Le recteur ajoute que le taux d'encadrement du BARI est une question qui l'occupe et qu'il serait bon de réfléchir à de nouveaux modes d'encadrement afin d'améliorer la qualité. La discussion devra être menée. En ce qui concerne le rapport, à l'avenir il sera émis.

**M. Sciarini** ajoute que les vingt-et-un postes attribués l'étaient alors que le nombre d'étudiantEs était largement inférieur à aujourd'hui. Le déficit s'est à nouveau aggravé.

**Le recteur** reconnaît la croissance très forte du GSI et signale les efforts budgétaires du rectorat pour ce centre. Il est bien sûr prêt à donner toutes les informations budgétaires à ce sujet.

**Le président** passe à la question suivante, celle de la commission Égalité.

**Question au rectorat de la commission permanente « Égalité / Le genre à l'épreuve de l'université »**

**Yasmine Atlas - CER, Marine Girardin - CER, Didier Grandjean - professeur, Daniela Sauge - PAT**

Comme annoncé en décembre 2017, l'un des objectifs de la commission est de faire un bilan des différentes motions proposées par l'assemblée en lien avec l'égalité. Nous souhaitons par conséquent que le rectorat nous indique l'état d'avancement des propositions et motions ci-dessous :

- La première concerne la proposition d'une modification de la charte d'éthique et de déontologie approuvée par l'assemblée en juin 2013 :

Texte original

Proposition

a) Toute forme de discrimination doit être proscrite, qu'elle soit de nature sociale, religieuse, ethnique, sexuelle ou autre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté universitaire.

a) L'université proscrit toute discrimination fondée notamment sur le sexe, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions, les opinions politiques, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, aussi bien dans l'accomplissement des tâches d'enseignement et de recherche que dans les relations au sein même de la communauté universitaire.

Une prévenance et une protection particulières sont accordées aux personnes en situation de vulnérabilité.

**Réponse**

Le CED, qui est maintenant conjoint avec la HES-SO Genève, est occupé à la rédaction d'une nouvelle Charte afin d'intégrer les spécificités de la HES. La proposition de la commission sera transmise au nouveau CED dans le cadre de l'exercice en cours. Cependant, pour information, la question de lister les discriminations, n'a jamais été retenue par le CED.

- La seconde concerne la motion de l'assemblée envoyée au rectorat le 23 février 2017 demandant que le rectorat organise régulièrement des présentations sur les thématiques du harcèlement sexuel, du sexisme à l'université :

a) Afin de promouvoir la prise de conscience sur les formes qui peuvent prendre le harcèlement sexuel et le sexisme à l'Université, et en règle générale sur le thème de l'égalité, le rectorat organise régulièrement des présentations de spécialistes sur ces thèmes au sein des collèges de professeurs de chaque faculté. Dans le cas où une faculté s'opposerait à cette mesure de prise de conscience de l'ensemble du corps professoral, l'assemblée reçoit le doyen concerné pour entendre les raisons d'un tel refus.

b) En coordination avec les commissions de l'égalité de chaque faculté, le rectorat organise aussi des séances d'information sur le harcèlement sexuel et le sexisme ordinaire au sein de chaque structure, destinées à tous les corps de l'université.

**Réponse**

Rappel

Fin 2016 un groupe de travail est composé<sup>1</sup> par le rectorat afin de déterminer les différentes mesures à mettre en place dans le cadre d'une campagne contre le harcèlement :

- choix des affiches et stickers au sol, des slogans, du déroulement du processus de communication ;
- dispositif confiance@unige;
- contenu de la campagne #uniunie contre le harcèlement ;
- rédaction et relecture du guide d'information « Gardons les yeux grands ouverts ! ».

La campagne contre le harcèlement à l'UNIGE est lancée le 21 novembre 2017.

Des présentations organisées par le Service égalité ont eu lieu dans les facultés suivantes : Sciences, Lettres et une est prévue en GSEM. Le rectorat va demander au service égalité de relancer les facultés et les services communs afin que d'autres présentations soient faites.

Finalement, le rectorat travaille sur un numéro d'appel d'urgence unique permettant d'orienter la problématique exposée vers le service ou la structure adéquate.

- La troisième (21 juin 2017) concerne la motion de l'assemblée visant à modifier le règlement du personnel au sujet du statut des MER :

Titre IV, Chapitre IV art. 156.2

A partir du renouvellement du premier mandat, une demande d'évaluation en vue d'une promotion peut être formulée par le maître d'enseignement et de recherche auprès du responsable de la subdivision concernée et du Doyen de l'UPER. Le doyen de l'UPER la soumet à une commission composée conformément à l'art. 98 qui prépare un rapport à l'intention du collège des professeurs. Titre IV, Chapitre I art. 139.1

Le maître d'enseignement et de recherche est chargé, sous la responsabilité d'un professeur ordinaire ou d'un



professeur associé, d'activités d'enseignement et/ou de recherche. Cette responsabilité peut être dévolue au directeur du département ou de la structure concernée.

**Réponse**

Le Rectorat a initié une révision globale des RPers et la demande est examinée dans ce contexte.

1 Natacha Hausmann, directrice des Affaires juridiques ; Marie-Claire Cors-Huber, directrice de la DIRH ; Jérôme Lacour, doyen de la Faculté des sciences ; Brigitte Galliot, vice-doyenne de la Faculté des sciences ; Marylène Lieber, professeure à l'Institut des Etudes genre et membre de la Commission égalité facultaire de SdS ; Liliane Zossou, adjointe aux affaires académiques (rectorat); Nadine Frei, secrétaire CUAE ; Valeria Marino, étudiante membre du CELVS ; Brigitte Mantilleri, directrice du Service égalité

**Mme Sauge** souhaiterait avoir l'assurance que le rectorat se chargera, d'organiser des séances d'information sur le harcèlement sexuel et le sexisme ordinaire au sein des facultés et de chaque structure.

**Le recteur** répond que cela sera le cas.

**Le président** enchaine avec la dernière question sur les espaces de détente et d'alimentation.

**Question au rectorat de Mme Elisa Liotta et de MM. Noé Rouget et Nicolas Tamayo Lopez**

**Espaces de détente et d'alimentation au sein de l'université**

La situation relative aux espaces de détente et d'alimentation dans l'université est compliquée. Plusieurs solutions ont été évoquées dans le cadre de groupes de réflexions étudiants sur cette thématique. La question des microondes est elle-même absurde récurrente alors que la situation est critique et ce depuis bien longtemps. Une des pistes principales de dénouement de cette situation semble s'orienter vers les contrats de prestation des cafétérias.

**Questions :**

**Nous souhaiterions donc savoir quel est le cadre de négociation du contrat de prestation des cafétérias ?**

**Réponse**

Pour les contrats de prestation en cours (Mail, Dufour), il s'agissait d'appel d'offres de bail à ferme (redevances perçues selon le chiffre d'affaires). Aujourd'hui, l'objectif est de proposer des baux commerciaux avec un loyer fixe au m2.

**Quelle est la rentabilité économique de ces contrats de prestation pour l'Université ?**

**Réponse**

La rentabilité est l'objet de l'appel d'offres, outre les attentes qualitatives.

Pour les anciennes conventions (Mail, Dufour), les redevances des cafétérias sont perçues selon le chiffre d'affaires annoncé des différents établissements de restauration des sites universitaires à la fin de chaque année civile, soit : aucune redevance sur le chiffre d'affaire réalisé avec les étudiants, redevance de 5% sur le chiffre d'affaire réalisé avec les employés de l'UNIGE (tarif employé), 10% sur le chiffre d'affaire réalisé avec les "externes". Les relevés de comptes sont transmis mensuellement à l'Université. L'organe de contrôle des exploitants (fiduciaire) confirme les chiffres transmis une fois la révision des comptes de l'exploitant effectuée.

A terme, l'objectif est de travailler non plus avec le chiffre d'affaire, mais avec des baux commerciaux avec un loyer fixe au m2. C'est déjà le cas pour les cafétérias de Sciences 2 et du CMU. A chaque échéance de convention, les redevances des cafétérias seront à nouveau négociées au travers d'un appel d'offres. Les prochaines cafétérias qui feront l'objet d'un appel d'offres sont Uni Mail et Uni Dufour, dont les conventions expireront à fin 2019.

A titre de comparaison, la redevance "au pourcentage" se montait, en 2015 et 2016, à environ CHF 75'000.- pour la cafétéria du CMU. Avec la nouvelle approche au m2, le nouvel exploitant, SV Group, a proposé un loyer annuel de CHF 85.-/m2 ce qui représente environ 120'700.- pour une surface de 1420 m2 (restaurant CMU).

Il est à noter que ce loyer est relativement élevé et qu'il n'est pas sûr que ce montant soit proposé par un candidat lors du prochain appel d'offre.

**Quelles sont les échéances de ces contrats, pour quand sont prévues les prochaines négociations, les prochains appels d'offres et les prochaines signatures ?**

**Réponse**

Prochaines échéances : Mail et Dufour pour fin 2019. Lancement de la procédure deuxième semestre 2018.

**Quelle place a actuellement le corps étudiant ainsi que les autres corps dans la négociation de ces contrats ?**

**Réponse**

Les étudiants et les autres corps sont intégrés dans le groupe de travail décisionnel (comité de sélection), au travers des Conseils participatifs des Facultés et du groupe de travail Etudiants/Rectorat, comme cela a été le cas pour le renouvellement des gestions des cafétérias des Sciences et du CMU.

**Dans quelles conditions l'Assemblée de l'université pourrait-elle intervenir avec des recommandations pour ces contrats ?**

**Réponse**

La loi sur l'Université précise que l'assemblée de l'université peut formuler de sa propre initiative toute recommandation à l'intention du rectorat. Cela n'exclut donc pas cette question des cafétérias. Cependant comme mentionné précédemment les conseils participatifs des facultés sont déjà impliqués dans le processus de sélection et négociation des contrats de prestation des cafétérias.

**Le président** demande aux déposataires si la réponse leur convient.

**M. Tamayo** n'est que partiellement satisfait de la réponse donnée. Il aurait souhaité plus de précision sur les dates de renégociation des contrats afin de pouvoir s'organiser. La question de la rentabilité de ces espaces pose problème. Les espaces de restauration devraient également pouvoir être utilisés à d'autres fins que la consommation de repas

vendus. De plus, le prix des repas est largement au-dessus de la moyenne en comparaison des autres universités, même de la très chère Zurich. Les étudiantEs souhaiteraient pouvoir en discuter. La fermeture de ces endroits en dehors des heures d'ouverture est également à discuter.

**M. Triscone** répond qu'il n'y a pas de changement de fond sur la philosophie des cafétérias. Il s'agit simplement de simplifier le processus. Vérifier le chiffre d'affaires est compliqué, une location au mètre carré plus simple.

**M. Tamayo** demande un changement de philosophie sur la gestion des espaces et remet en question la politique de monétisation des espaces universitaires. Il souhaite que le service soit repensé afin qu'il soit plus accessible et respecte la vie étudiante.

**M. Triscone** comprend les arguments et regardera pourquoi les prix sont plus bas dans d'autres universités. Il a pris note des arguments et en discutera avec le service des bâtiments.

**M. Truscello** relève que les prix à Lucerne et à Zurich sont beaucoup plus bas. Le prix plafond fixé par le DIP pour les plats du jour est de quatre francs par jour. La différence sur un mois est considérable sur un budget étudiant. Il estime que le corps des étudiantEs devrait être mieux intégré dans le groupe de décision. Les conseils participatifs le seront-ils s'ils en font la demande ou de manière automatique ?

**M. Triscone** redit que le changement de système de facturation entre les cafétérias et l'UNIGE ne modifiera en rien le prix des menus, il ne s'agit que de simplification du système. Pour les autres points, il va vérifier. Les conseils participatifs sont les bienvenus et il s'agira de les intégrer au processus.

**Le président** passe au point suivant qui reprendra des sujets évoqués.

#### 4. MOTION « ESPACES » DU BUREAU DE L'ASSEMBLÉE : VOTE

**Le président** projette la motion présentée.

**M. Tamayo**, au nom de plusieurs étudiantEs, a une proposition d'amendements qui reprend pour partie les termes de la motion.

**Le président** demande qu'une lecture en soit faite, l'Assemblée ne l'ayant pas reçue.

**M. Tamayo** indique que la proposition fait trois pages...

Plusieurs demandes de reporter le débat à une séance ultérieure sont exprimées.

**M. Tamayo** donne son accord.

**Le président** informe que le point sera repris le 23 mai et que les amendements seront envoyés avec l'ordre du jour.

#### 5. RAPPORT DE GESTION 2017 : VOTE

**Le président** demande s'il y a des remarques sur le rapport.

**M. Cuttat** trouve que le rapport met en valeur les différentes réalisations de l'UNIGE, à la manière d'une plaquette publicitaire, mais qu'il n'y a aucun élément sur la gestion, sur l'activité du rectorat et sur ses priorités. Les organes de « gouvernance » tels, le Conseil d'Orientation Stratégique, le Comité d'éthique et l'Assemblée ne sont pas mentionnés. Tous les événements « moins plaisants » sont passés sous silence ; il pense notamment à l'occupation du rectorat par les étudiantEs en décembre, la nomination d'une commission d'enquête... Ces éléments devraient être intégrés au rapport au même titre que les autres aspects.

**Le recteur** indique qu'il existe une sélection afin d'avoir un rapport accessible et lisible. Il s'agit en effet d'une promotion de l'UNIGE puisque le document est adressé principalement à l'externe. Toute sélection implique des choix mais il prend note des remarques.

**M. Maulini** indique que la commission d'enquête est mentionnée dans le rapport. Il propose au point 8, de modifier « *pour une économie créative* » par « *pour une cité ou société créative* ». La cité peut-elle être réduite à son économie ?

**Le recteur** prend note des remarques mais indique que le rapport a été approuvé ce jour par le Conseil d'État, la date de l'Assemblée ayant été modifiée et retardée.

**Le président** procède au vote formel du rapport qui, *nemo contra*, est accepté.

## 6. RAPPORT CEISH : DISCUSSION ET PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**Le président** souhaite en préambule que le débat soit serein et respectueux. Il ouvre le débat.

**M. Crettenand** demande si le rapport a été modifié car il est indiqué, d'une part que des noms ont été supprimés, et d'autre part que le rapport a été publié dans son intégralité. Existe-t-il deux versions de ce rapport ?

**Le recteur** indique que la version intégrale a été expurgée à deux reprises du nom d'une personne mentionnée dans le texte. Le texte publié est le rapport dans son intégralité à l'exception de cette correction.

**Le président** passe la parole au recteur pour présenter le rapport.

*Arrivée de M. Cornu.*

**Le recteur** est satisfait de pouvoir participer au débat et répondre aux questions de l'Assemblée. Il a été contacté par la presse la veille pour une série de questions. Il a indiqué réserver ses réponses à l'Assemblée de ce soir. C'est un signe de respect à l'égard de l'Assemblée à laquelle il souhaite répondre en priorité. Le rectorat a annoncé vouloir lutter contre le sexisme par la campagne #uniunie. Il savait que cela aurait des conséquences. Le Dies 2017 avait été placé sous le signe du courage et le rectorat assume les conséquences de la libération de la parole et de l'ouverture du débat sur les sujets de harcèlement et de sexisme.

L'enquête a été lancée dans un contexte où, des articles de presse accusaient le rectorat d'actes sexistes et évoquaient un épisode dit « du stylo ». En cohérence avec la campagne lancée et en adéquation avec le concept de « tolérance zéro », il était nécessaire de faire la lumière par une enquête indépendante. La méthode mise en œuvre poursuivait l'objectif de libérer la parole ; c'est une méthode courageuse et exigeante et le rectorat en assume pleinement les conséquences. Deux conditions étaient posées aux enquêteurs, deux juristes, une femme et un homme : la confidentialité totale des témoignages et une démarche non-contradictoire, qualifiée par certains d'inquisitoire. Cette méthode donne encore plus de poids aux conclusions du rapport. Le rectorat a été satisfait de constater que l'incident du stylo n'était pas avéré et les accusations de sexisme au rectorat non plus. En revanche, l'enquête a mis en évidence une série de situations sur lesquelles des mesures ont été arrêtées ; elles ont d'ailleurs été reprises dans le communiqué de presse. L'Assemblée sera un lieu de réflexion pour les questions à traiter, notamment la gouvernance, dans un format qu'il s'agira encore de déterminer.

**Le président** remercie le recteur de ces explications. Il mentionne l'arrivée de M. Cornu. Il ouvre le débat.

**M. Tamayo** se réfère à la présentation de la campagne devant l'Assemblée et, notamment, à la définition de la notion de sexisme. Il est étonné de lire dans le rapport que celle-ci est éloignée des concepts développés par le rapport et la campagne. Parler de « *sexisme délibéré* », de « paternalisme » comme ne faisant pas partie du sexisme le laisse perplexe. Le sexisme bienveillant, dont fait partie le paternalisme, est tout aussi destructeur que le sexisme ordinaire. Si on parle de « *tolérance zéro* », on est en droit d'attendre des sanctions. En sa qualité de représentant des étudiantEs, il souhaite transmettre les sentiments des gens suite à ce rapport. Il cite l'indignation, la colère, l'injustice, l'intouchabilité du rectorat... Il précise ne pas entrer en question sur la pertinence de ces sentiments et laisse le rectorat juge de ce qu'il en fera. Parmi les

propos récoltés : « *marre de ces campagnes pompeuses et de l'absence d'action derrière* », « *la personne du vice-recteur est traitée comme victime par le communiqué de presse alors qu'elle devrait être blâmée* », « *il est aberrant de constater l'ignorance des personnes retenues pour mener l'enquête sur les questions de sexisme* ». Il poursuit avec des remarques émanant d'autres corps : « *on souhaite des mécanismes dans les facultés assortis de sanction* », « *les recommandations c'est positif mais, sans sanction, cela n'est pas très utile* », « *le système ne change pas seulement parce qu'on le souhaite, il faut des mesures de contrainte* », « *des mécanismes de protection spécifiques pour les doctorantEs et pas seulement de jolies campagnes* ». Une formule qui est souvent revenue à ses oreilles est « *il faut arrêter de se foutre de notre gueule* ». Il ajoute que dans l'académique les gens ont peur de prendre position et des conséquences que cela pourrait avoir. Il demande au recteur ce qu'il compte faire de toutes ces remarques.

**Le recteur** ne souhaite pas porter de jugement sur le travail des enquêteurs. La notion de sexisme fait évidemment partie du rapport mais, il n'est pas le rédacteur du rapport. Il suppose que des propos sont relayés et qu'il n'y a pas systématiquement des guillemets pour le signaler. De toutes les façons, il est difficile de répondre à la place des auteurs et il n'a pas à juger de la qualité du rapport. La volonté d'indiquer le caractère volontaire ou non du sexisme leur appartient. Un des objectifs de l'enquête était d'entendre et de rapporter. Il ne peut en dire plus sur le « *sexisme délibéré* ». S'agit-il d'un terme entendu par les enquêteurs ou mentionné par eux, il ne le sait pas. La démarche ayant été de protéger l'anonymat et la confidentialité, il n'en sait pas plus. En ce qui concerne la protection des doctorantEs et la menace qui pèse sur les personnes dans une carrière académique où la prise de parole peut avoir des conséquences, cela existe dans le monde académique et pas seulement à l'UNIGE. Il le déplore. Il s'agit de mettre en place des dispositifs qui permettent de libérer la parole et de protéger la personne qui libère la parole. Des mesures peuvent être prises comme celle d'éviter la seule relation entre doctorantE et superviseur dans le cadre d'une thèse. Il y a également un volet de formation pour encadrer la-le doctorantE et tous ces aspects font partie d'une réflexion qui est déjà menée au rectorat. D'autres pistes existent certainement que l'Assemblée pourrait proposer. Le rectorat est à l'écoute pour toutes les suggestions qui pourraient être utiles à régler ces problématiques. Enfin, sur l'aspect des sanctions, il veut rappeler que l'enquête n'avait pas pour objectif de sanctionner ; la démarche retenue n'étant pas contradictoire. L'ouverture d'enquêtes administratives, dans une démarche contradictoire, permet de sanctionner dans le cas où des manquements sont avérés. Sur la base de l'enquête, aucune sanction ne pouvait être prise.

**Mme Girardin** remercie le rectorat, au nom de la commission Égalité de l'Assemblée, d'avoir mené une enquête et de l'avoir rendue publique. Elle a pris connaissance des conclusions du rapport et a été extrêmement surprise de constater qu'un comportement sexiste doit être délibéré pour être qualifié de sexiste. A titre d'information, la loi sur l'égalité ne prévoit pas que le harcèlement doit être intentionnel. La commission souhaite donc poser les questions suivantes au rectorat : sur la base de quels critères les enquêteurs ont-ils été choisis ? Pourquoi ne pas avoir désigné des spécialistes de la loi sur l'égalité ou des personnes formées dans le domaine du harcèlement au travail ?

**Le recteur** souhaitait trouver des personnes ayant une formation en droit. Me Recordon est avocat et Mme van der Weid est juriste dans le domaine du droit du travail. Le critère d'indépendance était également important, les personnes n'ont pas de lien avec l'UNIGE. Certaines personnes qui auraient pu être mandatées avaient des conflits d'intérêt avec l'UNIGE et cela a réduit le champ des possibilités.

**M. Cuttat** revient sur l'expression de solidarité de membres du corps intermédiaire envers M. Oris dans un journal. Il le respecte mais souhaite relever que cette défense n'est pas pertinente dans la mesure où une personne peut se comporter de manière tout à fait correcte dans certains cas et incorrecte dans d'autres. Il souhaite revenir au

rapport. Le seul cas de harcèlement évoqué est le cas d'une professeure harcelée par un subordonné. Il ne nie ni la véracité du témoignage, ni ne minimise le fait intolérable mais estime qu'il ne peut s'agir du seul cas de harcèlement de l'UNIGE. Toutefois, c'est le seul cas mentionné par le rapport. Cela pose la question de la parole libérée et des solutions qui peuvent s'offrir aux doctorantEs dans des cas de harcèlement. Cela impliquera peut-être de s'immiscer dans la relation entre unE directeur-trice de thèse et unE doctorantE afin de trouver des solutions. Il lui semble que les autres mesures ont atteint leurs limites même si elles ont été utiles.

**Le recteur** indique que le périmètre de l'enquête était bien défini : les personnes en relation avec le rectorat et, notamment avec le vice-recteur au cours de son parcours ces dernières années. Le nom des personnes qui avaient travaillé avec lui deux ans avant son arrivée au rectorat a été transmis aux enquêteurs. Cinquante-deux personnes ont été entendues. Il ne s'agissait pas d'entendre tout le monde. Toutefois, soit les enquêteurs ont été contactés, soit lors d'entretiens des cas ont été évoqués et les enquêteurs ont jugé bon d'auditionner ces personnes. Il est tout à fait conscient que les cas évoqués ne représentent pas l'entier des situations difficiles au sein de l'UNIGE. La solution est de trouver des lieux et des procédures qui permettent aux personnes en difficulté d'en faire état et de trouver du soutien. Mais il ne veut pas oublier le volet prévention sur lequel il faut absolument travailler. Le recteur souhaite réfléchir à tous ces aspects et les propositions de l'Assemblée sont les bienvenues. Il signale que le monde académique crée des dépendances qui n'existent pas dans d'autres domaines. Une réflexion doit être menée, les solutions ne sont pas encore trouvées ; la spécificité du monde universitaire pose des défis. Quant aux défenses du vice-recteur dans la presse, il y avait le même jour des personnes pour le défendre et d'autres pour l'incriminer. Tolérance zéro ne peut signifier que, si dans de nombreux cas, les relations sont sans problème, on doit passer sous silence les cas où cela se passe mal.

**M. Gauthier** ne veut pas revenir sur les termes du rapport mentionnant le paternalisme puisque deux interventions ont déjà eu lieu sur le sujet même si la réponse du recteur ne l'a pas convaincu. Il préfère revenir sur les propos du recteur mentionnant que le but de cette enquête n'était pas d'aboutir à des sanctions. Pourtant une enquête administrative a été ouverte contre une personne, cela est une sanction. La personne en question est membre du PAT et difficile de ne pas y voir une inégalité de traitement entre un membre académique et un PAT.

**Le recteur** indique qu'une enquête administrative n'est pas une sanction mais l'opportunité pour la personne de se défendre dans une démarche contradictoire. Il y a également une enquête ouverte contre un membre du corps professoral ayant des difficultés avec un-e doctorantE. Le recteur souhaite rester évasif pour protéger les personnes. Il n'y a pas d'inégalité de traitement.

**M. Tamayo** veut revenir sur le sexisme et le « *sexisme délibéré* ». L'enquête mentionnait « *le sexisme au rectorat* » et elle conclut à l'absence de « *sexisme délibéré* » au sein du rectorat, tout en relevant un « *comportement paternaliste* » qui est considéré comme du sexisme bienveillant par les spécialistes de la question. Comme étudiant, il a reçu un courriel officiel disant que « *la CEISH conclut à l'absence de sexisme au sein du rectorat de l'UNIGE* ». S'adressant au recteur, il l'interpelle sur la confusion des termes alors qu'il a assisté à la présentation de Mme Faniko sur le sexisme. Il se demande s'il existe une volonté politique au sein de l'UNIGE de cacher le sexisme au rectorat.

**Le recteur** redit que l'enquête était indépendante. Les propos sont ceux des enquêteurs, le recteur n'est pas intervenu sur le contenu. Qu'aurait-on pensé s'il l'avait fait ? Il répète que le terme de « *sexisme délibéré* » ne peut pas se comprendre comme une analyse que les enquêteurs auraient faite sur la notion de sexisme, cela n'était pas demandé. Leur mission était d'auditionner les personnes et de rapporter leurs propos. Il aurait souhaité que des guillemets soient mis lorsqu'il s'agissait de termes rapportés pour ne pas prêter à confusion mais, ce n'est pas la solution retenue par les enquêteurs. Dans

tous les cas, ils n'avaient pas pour mandat d'analyser la notion de sexisme, de définir les termes employés lors des auditions. Il en va de même du terme « *clivant* » souvent utilisé. Qu'est-ce que cela signifie ? Combien de personnes l'ont dit ? On ne peut lire ce rapport comme une analyse de sexisme.

**Mme Girardclos** estime que le fait que les enquêteurs n'aient pas eu les compétences spécifiques liées au sexisme est un problème en soi. Il ne s'agit pas d'une enquête sur n'importe quelle institution mais sur une institution qui pense, qui analyse et qui travaille sur ses concepts. Le rapport aurait dû être à la hauteur des capacités de lecture de ses destinataires, ce qui n'est pas le cas. De plus, il y a un fossé entre la campagne conduite à l'interne, la terminologie, la « *tolérance zéro* » et le vocabulaire utilisé par les enquêteurs. Ce qui est choquant c'est l'expression « *langage fleuri* ». C'est positif en soi. Mais on imagine bien que, dans le contexte, cela n'est pas positif. C'est un euphémisme. Pourquoi utiliser ce terme-là à destination d'une institution qui réfléchit, qui a conduit des études, écrit des rapports ? Pourquoi choisir des personnes qui ne savent pas manier les concepts et utiliser un vocabulaire adapté au contexte ? C'est choquant. Pour revenir à « *langage fleuri* », on ne parlait pas de fleurs, mais on était exactement dans la cible de ce qui pose problème aujourd'hui dans les rapports humains au sein de l'UNIGE.

**Le recteur** relève la pertinence du propos. Il y a justement des personnes qui utilisent des termes dont ils ne comprennent pas toute la portée, et pas seulement les enquêteurs. Le recteur est persuadé que les enquêteurs ont entendu ces termes. Le « *langage fleuri* » est un terme que le rectorat avait déjà entendu à propos du vice-recteur. On est devant une situation où des personnes utilisent des termes dont ils ne maîtrisent pas les conséquences. Cela signifie que la campagne et le guide ne sont pas suffisants pour que, culturellement, les concepts et notions soient intégrés. Cela démontre que ce qui a été fait ne suffit pas. Il reste un travail de diffusion, de réflexion, afin que tout un chacun utilise le terme de « *sexisme bienveillant* ».

**Mme Girardclos** souhaite terminer en disant qu'il y a de l'indignation et de la colère sur cette enquête.

**Le recteur** redit qu'il ne faut pas reprocher aux enquêteurs d'avoir rapporté des propos qu'ils ont entendus. Les enquêteurs auraient-ils dû réinterpréter les propos ? Cela aurait-il été plus acceptable ? Il ne le croit pas. Retranscrire l'intégralité des notes des auditions était compliqué et n'assurait plus la confidentialité. De plus, les notions de sexisme mal comprises seraient ressorties de manière encore plus flagrante. Le recteur est convaincu que le terme de « *langage fleuri* » a été entendu par les enquêteurs car il l'a entendu lui-même. Les enquêteurs ont relaté ce qui a été dit.

**Mme Wagner** ne souhaite pas faire le procès des enquêteurs mais estime qu'ils ne saisissent pas la complexité du problème du sexisme et de toutes ses nuances. S'ils le saisissent, alors ils ne savent pas rédiger. Il est difficile de croire qu'une commission d'enquête indépendante, composée de deux juristes, ne sache pas utiliser des guillemets et faire la différence entre le propos entendu et l'analyse. Ce rapport avait vocation à être publié, et qui aura envie de demander une commission d'enquête après celle-ci ? Les seuls deux cas de sexisme identifiés par la commission sont statistiquement atypiques et non pertinents.

**Le recteur** maintient que la démarche était courageuse et exigeante, l'intégralité du rapport a été publiée. Il sait qu'il se répète, mais il redit que le but n'était pas de rechercher au sein de l'UNIGE des cas de harcèlement et de sexisme, cela n'était pas dans le mandat, qui a également été publié.

**Mme Haering** remercie l'Assemblée de pouvoir prendre la parole. Elle voudrait partager ce qu'elle a appris de son expérience, tant dans d'autres universités qu'à l'EPFL. La première leçon, c'est que le monde académique est particulier. Il y a, d'une part, une grande compétition et, d'autre part, une grande hiérarchie. La combinaison de ces deux facteurs, compétitivité et dépendance hiérarchique accentue le risque de dérapage. Cela rend la problématique difficile à gérer et la culture de l'institution est ainsi. Une culture se

développe et se modifie sur le long terme. C'est donc une chance de modifier cette culture, mais il faut se donner du temps. La deuxième leçon porte sur la « *tolérance zéro* ». C'est toujours la direction qui est responsable et qui doit donner le bon exemple. C'est seulement de cette manière que les comportements peuvent changer. Cela sera la responsabilité du rectorat, dans les prochains mois, années, de développer une culture différente. La troisième leçon porte sur la définition du sexisme. Comme femme, les moments difficiles qu'elle a traversés dans sa carrière étaient des comportements de collègues paternalistes toujours assortis d'un aspect sexiste. Et cela ne s'arrête pas avec l'âge ou le changement de position. Les auteurs du rapport se sont limités à une définition étroite du sexisme, cela n'implique pas que le rectorat et l'UNIGE doivent se limiter dans leurs actions. Elle souhaite qu'ensemble, une autre approche, plus exigeante et plus large, soit choisie pour l'UNIGE. Il faut réagir immédiatement en tant que victime et prendre le courage de témoigner, utiliser les instruments à disposition, chercher du soutien. La hiérarchie est responsable et doit également réagir immédiatement. On a parfois l'espoir que cela va se régler, mais cela ne se règle pas tout seul et il faut intervenir de manière active. On attend toujours trop longtemps. Enfin, l'enquête et la procédure administrative permettent de la transparence. Cette transparence est nécessaire pour réagir et prendre des sanctions ou des mesures structurelles. Le Conseil d'Orientation Stratégique sera impliqué au niveau structurel. Une discussion a commencé lors de la dernière séance sur la structure de la gouvernance au niveau du rectorat. Cette discussion se poursuivra lors de la prochaine séance en juin. Les expériences des membres étrangers du COSt sont utiles à la réflexion ; chaque système académique ayant ses avantages et ses désavantages. Les connaître permet de prendre de bonnes décisions. Le COSt pourra partager le fruit de ses réflexions avec l'Assemblée.

**Le président** remercie et passe la parole à M. Rouget.

**M. Rouget** estime que tout le problème du rapport est le manque d'utilisation de guillemets qui ne permet pas de comprendre certains termes. Cela dénote un problème de méthodologie et il rejoint Mme Girardclos sur la nécessité de faire appel à des personnes familiarisées aux questions de sexisme pour ce genre de travail. Cela pose le problème du choix du rectorat quant aux enquêteurs. La conclusion du rapport va à l'encontre des propos relatés dans le rapport, et il n'est pas convaincu par les réponses apportées par le recteur à ce stade. Le rapport comporte des incohérences graves.

**Le recteur** relève qu'un grand travail doit être mené sur la compréhension de ces termes et comportements et, tant que cela ne sera pas mené, des situations telles que celles relatées dans le rapport persisteront. Le recteur entend que le choix des experts pose problème mais, il redit que le choix n'était pas facile. Bien entendu, à l'UNIGE il y a des spécialistes de ce domaine mais il n'était pas possible de les mandater. Il ne pouvait y avoir de conflit d'intérêt.

**M. Cuttat** comprend les contingences du rectorat. La publication du rapport a été une bonne chose et l'Assemblée est dans son rôle d'émettre les critiques entendues. Il y avait certainement beaucoup d'attentes sur ce rapport et son contenu ce qui génère une partie de la déception. Il peine à croire que les deux enquêteurs, expérimentés, ne sachent pas utiliser les guillemets, et il a par conséquent de la peine à rejoindre le recteur dans son interprétation des termes utilisés. Il voit plutôt les termes employés comme un exercice diplomatique des enquêteurs qui enlève de la clarté au rapport. Il retient de ce rapport que les agissements du vice-recteur relèvent du sexisme. Son départ du rectorat est une bonne chose. Enfin, des réflexions structurelles sont nécessaires.

**Le recteur** partage l'idée du langage diplomatique des enquêteurs, ce qui déçoit certainement d'un côté ou de l'autre. Il souhaite aller de l'avant. La campagne a été nécessaire, utile. Penser que cela serait suffisant est illusoire. Il revient sur les propos de Mme Haring sur la nécessité d'intervenir très rapidement. Malheureusement, au niveau du rectorat, les situations arrivent très tardivement des facultés, cela doit changer. Il faut tenter de réfléchir ensemble pour améliorer la situation. Rien ne peut se faire en

quelques jours et il n'est pas persuadé qu'on pourra se dire en 2019 que tout va bien ; malheureusement les changements prendront du temps.

**Mme Girardin** revient au rapport et aux cas identifiés qui sont atypiques et dénotent que la parole n'a toujours pas été libérée. Même devant une commission indépendante, en toute confidentialité, tout ne peut pas être dit. Ce qui la choque est le soulagement exprimé par le recteur qu'il n'y a pas eu de sexisme au sein du rectorat et que, parallèlement, une enquête ait été ouverte à l'encontre d'une personne qui a dénoncé un cas de sexisme. Cela donne un mauvais message sur la manière dont le problème est pris en charge au sein de l'université.

**Le recteur** rappelle les faits. La personne à l'encontre de laquelle une enquête administrative a été ouverte s'est permis d'envoyer un courriel à quarante-cinq personnes, alors qu'elle n'était plus membre de l'Assemblée, en disant qu'elle avait tenu des propos qui n'avaient pas été tenus en séance. Si cela avait été vrai, c'était grave pour le rectorat qui était présent lors de cette séance. Il aurait entendu des propos sans agir. Or, les propos n'ayant pas été tenus, il était dès lors normal que le rectorat ne prenne pas des mesures. C'est un acte qui ne peut être ignoré. Cet agissement va à l'encontre du respect que la personne doit aux membres de l'Assemblée et comme employée de l'UNIGE. Ces propos ont ensuite été relayés dans la presse et ont porté préjudice à l'image du rectorat et de l'UNIGE.

**M. Tamayo** revient sur la communication du rectorat à destination des étudiantEs. Il y est fait état d'une absence de sexisme au sein du rectorat. Il souhaite qu'un erratum soit envoyé disant qu'il y a absence de « *sexisme délibéré* » au sein du rectorat et non de sexisme.

**M. Raboud** se réfère au rapport et signale qu'il est bien indiqué qu'il n'existe pas de sexisme au sein du rectorat.

**Le président** propose de se concentrer maintenant sur les mesures, tout ce qui devait être dit sur le rapport a été dit.

**M. Grandjean** signale que les propos relatés par la personne mise sous enquête est un cas très classique de faux souvenir.

**Le recteur** mentionne que le souvenir est relaté de manière très précise, six mois plus tard. Il n'y a de la part de la personne aucun doute à ce sujet.

**M. Grandjean** indique que c'est exactement les caractéristiques des faux souvenirs. Il revient sur le rapport et ses conclusions. Il estime que tirer la conclusion qu'il n'y a pas de sexisme au sein du rectorat est une maladresse de communication. C'est ce qui a choqué en partie la communauté universitaire. Même si les enquêteurs le disent, la lecture du rapport montre que cela est plus complexe.

**Le recteur** répond que le « *sexisme délibéré* » est en rapport avec le vice-recteur et non avec le rectorat. Il faut être précis.

**M. Tamayo** estime que les enquêteurs, ne sachant pas ce qu'est le sexisme, ils ne peuvent en conclure qu'il n'y a pas de sexisme au rectorat.

**Le recteur** demande si la volonté est de refaire une enquête avec deux autres personnes jusqu'à arriver à la conclusion voulue ? Lorsque les personnes ont été désignées, il n'y a eu aucune réaction quant à ce choix. Il comprend les insatisfactions mais il faut passer à l'étape suivante.

**Le président** comprend l'ouverture d'une enquête afin d'établir les faits sur les propos d'un membre du personnel. Dans le cas du vice-recteur, il démissionne et aucune enquête n'est ouverte. Une enquête est-elle relative à une personne ou à une fonction ? Au vu de ce qui a été dit auparavant, une enquête à l'encontre de M. Oris pour établir les faits n'est-elle pas nécessaire ?

**Le recteur** souhaite distinguer deux éléments : M. Oris a une fonction de vice-recteur et sa démission de la fonction rectorale rendait l'enquête administrative sur cette fonction non nécessaire.



**M. Tamayo** estime que l'ouverture d'une enquête pourrait se justifier. Il ajoute qu'il souhaite savoir quelle place auront les étudiantEs dans les réflexions sur la gouvernance de l'université. Il trouve bien entendu que leur participation est nécessaire.

**Le recteur** déclare devoir encore réfléchir à la manière de procéder. L'Assemblée participera à la réflexion mais pour les modalités, plénum ou groupe de travail, rien n'est encore arrêté. De nombreuses personnes et instances devront participer à la réflexion.

**Le président** revient sur les mesures du rectorat. Il y a bien entendu la gouvernance mais également l'évaluation des outils en place afin de lutter contre le harcèlement. Les deux mesures seront-elles discutées avec l'Assemblée ?

**Le recteur** répond par l'affirmative. Les processus sont trop dispersés et le rectorat n'a pas attendu les conclusions du rapport pour le savoir et y réfléchir. Aucune proposition n'a été formalisée pour l'instant.

**Le président** suggère de passer à la discussion de la résolution de l'Assemblée rédigée par le bureau. Il s'agit d'une proposition à discuter. Le président donne lecture de la résolution.

**Résolution soumise à l'Assemblée de l'Université relative au rapport de la Commission d'Enquête Indépendante en matière de Sexisme et de Harcèlement liés au genre envers des femmes cadres de l'Université de Genève (CEISH)**

1. L'Assemblée prend acte du rapport de la commission, de ses conclusions et des mesures annoncées à cette suite par le rectorat.
2. Elle constate un écart entre les mesures préconisées dans le rapport et les mesures annoncées par le rectorat, en particulier dans le domaine de la gouvernance de l'institution et des rapports entre personnels académique et administratif et technique.
3. Elle demande que les réflexions du rectorat relatives aux « remarques structurelles concernant l'organisation générale du rectorat et ses relations avec ses divisions et services [qui] déboucheront sur des propositions faites au Conseil d'Orientation Stratégique à la fin du semestre de printemps 2018 » soient élaborées en lien avec les corps constitutifs de l'Assemblée, puis soumises au plénum parallèlement au COST.
4. L'Assemblée demande au rectorat de mettre en œuvre des mesures contre les situations de harcèlement et de discrimination prenant en compte le contexte de hiérarchisation excessive des rapports de travail et académiques au sein de l'université.
5. L'Assemblée se tient à disposition du rectorat pour discuter des mesures à suivre en vue d'améliorer les relations de travail au sein de l'institution.

**Le président** ouvre la discussion.

**M. Maulini** estime que l'UNIGE aurait tout intérêt à considérer que les commissaires sont seuls responsables du rapport. Le rectorat n'est garant ni du vocabulaire, ni de la rédaction du rapport. Prendre acte du rapport signifie que l'UNIGE n'a aucun intérêt à évaluer le rapport. Toutefois, l'Assemblée ne peut faire l'impasse sur le sexisme et la gouvernance. Il souhaite rappeler que le rapport se termine ainsi : « *Sans pouvoir émettre une recommandation précise, tant le problème est profondément culturel, la CEISH ne saurait se dispenser de relever ici à quel point subsiste souvent une hiérarchisation excessive des rapports entre le monde académique stricto sensu et celui des collaboratrices et collaborateurs administratifs et techniques, voire à l'intérieur du monde académique entre ses différents niveaux. Les exigences intensives du cursus universitaire et la recherche quelquefois forcenée de la performance n'y sont pas étrangères. Cela doit être modéré et pourrait alors contribuer à améliorer les relations de travail au sein de la direction de l'université.* ». Cela signifie que les relations au sein de l'institution sont péjorées, y compris entre personnes du même sexe. Autrement dit, c'est une responsabilité collective de réfléchir à ces questions afin de voir comment faire évoluer les conditions de travail, la culture et la gouvernance pour résister collectivement

à des phénomènes qui dépassent très largement la communauté de l'UNIGE et même le rectorat. À titre personnel, il trouverait trop commode de se décharger d'une difficulté collective sur le rectorat. C'est pour ces raisons qu'il soutiendra le projet de résolution tel que proposé par le bureau.

**Mme Sauge** souhaite que des membres de l'Assemblée soient ajoutés aux deux groupes de travail, celui sur la gouvernance et celui sur les outils de lutte contre le harcèlement.

**M. Crettenand** souhaite qu'on indique « *une représentation équilibrée des différents corps* ».

**Le président** indique qu'il y a deux aspects, celui de la gouvernance et celui des mesures contre le harcèlement.

**M. Tamayo** revient sur la communication violente du rectorat à l'égard de personnes qui auraient pu être victimes de sexisme au sein du rectorat en proclamant qu'il n'y a pas de sexisme au rectorat. Pour construire, il serait nécessaire qu'une communication soit faite pour corriger les propos envoyés. Il demande que soit nuancée la conclusion sur « *l'absence de sexisme au sein du rectorat* ». C'est un préalable à une collaboration saine.

**Le président** demande que les propositions d'amendement soient formulées.

**M. Muller** souhaite que l'enquête administrative à l'égard du membre du PAT soit retirée.

**Le président** formule la demande : « *L'Assemblée demande le retrait de l'enquête administrative mentionnée dans les mesures du rectorat, au point 5* ».

**M. Cosson** estime que l'on ne peut, d'un côté, dénoncer le manque de transparence et, de l'autre, se garder de faire la lumière sur des accusations graves et importantes. Il ne s'agit pas d'une enquête à charge, et il souhaite que l'enquête puisse établir les faits en toute impartialité.

**M. Tamayo** propose que, si le fait de retirer l'enquête soit au motif de l'inégalité de traitement, alors que soit proposée l'ouverture d'une enquête à l'encontre du vice-recteur.

**M. Crettenand** souhaite que l'Assemblée fasse passer un message positif. À la fin de cette enquête, il a le sentiment que l'on veut régler des comptes et qu'il y a comme de l'huile sur le feu. L'Assemblée pourrait envoyer un message très positif. Demander le retrait de l'enquête, il ne sait pas si l'Assemblée est légitimée de le faire, mais il faut arrêter de régler des comptes. Il s'agit d'un mauvais signal. Il ne sait pas s'il faut demander l'égalité de traitement mais il considère qu'il y a quelque chose qui se passe d'un côté et rien de l'autre. Il regrette le départ de M. Oris. Le rectorat a jeté de l'huile sur le feu avec ses mesures et l'Assemblée pourrait peut-être recadrer. Tous ensemble, le lien entre le PAT et le personnel académique pourrait être recréé en intégrant toute cette dynamique collective qui fait la force de l'université. Il faudrait peut-être ajouter un alinéa sur les rapports entre le PAT et le personnel académique, au point 2 par exemple.

**Le président** propose que chaque point soit discuté l'un après l'autre par souci d'efficacité.

**M. Gisin** est satisfait de la tenue de la discussion qui a montré du respect et de l'écoute. En ce qui concerne l'enquête, il est dérangé par la proposition. La personne est accusée d'avoir trompé l'Assemblée et ceci dans le but de nuire à des personnes qui travaillent pour l'UNIGE. C'est grave. Il estime donc qu'il faut laisser l'enquête dire ce qu'il en est. En ce qui concerne le vice-recteur, il estime qu'on oublie que le vice-recteur a subi une sanction énorme ; sa démission a été acceptée. Un homme est à terre et va mal. Il y a eu une sanction. Il ne lui plaît pas de tirer sur les personnes à terre. Il souhaite que l'Assemblée se montre humaine.

**M. Tamayo** comprend les propos mais une enquête vise à établir des faits. Il ne s'agit pas de sanction. Si les faits doivent être établis d'un côté, on peut imaginer qu'ils le soient de l'autre.

**M. Maulini** se demande si les prérogatives de l'Assemblée sont de recommander quelles enquêtes doivent être menées. Il n'en est pas persuadé. Cette option est-elle la bonne ? Réfléchir avec le rectorat aux modes de gouvernance, être une force de proposition :

voilé les rôles de l'Assemblée. Notre instance n'est pas un tribunal : elle n'a pas à se substituer à l'autorité compétente pour décider quel type d'enquête il vaut la peine d'initier. Se donner ce genre de prérogatives serait délicat. Voulons-nous voir toutes les personnes en conflit venir devant l'Assemblée demander qu'on lance une enquête contre tel ou tel ? Non, il pense que nous ne le voulons pas.

**Le président** demande si les membres souhaitent que la résolution soit discutée lors d'une prochaine séance afin de laisser le temps de rédiger des amendements ou s'il poursuit la discussion.

**M. Tamayo** trouve que prendre le temps est toujours positif.

**M. Cuttat** estime que le délai devrait être raisonnable et qu'il faut traiter le problème. Il propose un amendement : « *L'Assemblée demande au rectorat de mettre en œuvre des mesures pour les situations de harcèlement prenant en compte le contexte de hiérarchisation excessive des rapports de travail et académique au sein de l'université* ».

**Le président** propose d'agencer une séance la semaine suivante ou de reporter au 23 mai.

Les avis sont partagés, le risque de ne pas avoir de quorum dans une semaine est évoqué, la prochaine séance étant fin mai, le délai apparaît trop long.

**Le président** procède au vote et le plénum décide de poursuivre les débats jusqu'à vingt-deux heures trente.

**M. Maulini** propose de voter le principe suivant : « *L'Assemblée n'accepte aucun amendement au texte qui porte sur des recommandations de l'Assemblée à propos d'enquêtes administratives* ».

Le président met cette proposition au vote.

*L'Assemblée accepte cette proposition par 13 voix, contre 10 et une abstention.*

**Le président** demande si l'amendement d'intégrer des membres de l'Assemblée dans les groupes de travail du rectorat relatifs la gouvernance et aux moyens de lutter contre le sexisme et le harcèlement au sein de l'UNIGE est accepté. Il met l'amendement au vote.

*L'amendement est accepté à une majorité évidente.*

**Le président** revient sur « *l'amendement Cuttat* » et demande s'il y a des remarques.

**M. Maulini** estime que le texte reprend le point 3 de la résolution.

**M. Cuttat** indique que son amendement intègre un élément de gouvernance sur la hiérarchisation des rapports de travail qui lui semble important à considérer.

**M. Grandjean** propose de modifier le point 4 ainsi : « *Elle demande au rectorat de mettre en œuvre des mesures contre les situations de harcèlement et de discrimination prenant en compte le contexte de hiérarchisation excessive des rapports de travail au sein de l'Université* ». Ainsi l'argument de M. Cuttat se trouverait intégré.

**Le président** demande à M. Cuttat si cela lui convient. Avec son accord, la proposition de **M. Grandjean** est mise au vote et acceptée.

**M. Sciarini** aimerait une explication sur le sens du point 2 de la résolution qui lui semble un peu abscond.

**M. Maulini** explique que la comparaison entre, d'un côté les préconisations des experts inscrites dans le rapport, de l'autre les mesures annoncées par le rectorat, montre un écart. Cet écart pourra être travaillé, et les points 4 et 5 de la résolution le demandent.

**M. Crettenand** propose de modifier le point 2 en introduisant « *...en particulier dans le domaine de la gouvernance de l'institution et des rapports de travail entre le personnel académique et le personnel administratif et technique* ».

**Le président** met la proposition au vote et elle est acceptée à une majorité évidente.

**M. Tamayo** souhaite ajouter un amendement : « *L'Assemblée recommande au rectorat de corriger publiquement les erreurs de communication au sein de celle-ci en ce qui concerne le rapport et ses résultats* »

**Le président** met la proposition au vote, elle est rejetée à une majorité évidente. Il demande si l'Assemblée veut ajouter dans la résolution une référence au sexisme

**Mme Wagner** mentionne que « *l'Assemblée prend acte du rapport* » est une formulation très diplomatique car le rapport a été très critiqué. Elle ne souhaiterait pas que cela passe pour une approbation, n'est-il pas nécessaire de se distancier ?

**M. Sciarini** répond que « *prendre acte* » ne signifie pas « *approuver* ». Le long débat de l'Assemblée ce soir sera protocolé et il restera donc une trace de nos discussions.

**Mme Girardclos** suggère d'ajouter au point 1, « *...et regrette qu'un ton diplomatique ait été favorisé au détriment d'un langage analytique de nature explicite* ».

**Le président** met la proposition au vote, qui est refusée à une majorité évidente.

**M. Tamayo** revient à la mémoire des débats de l'Assemblée mentionnée par **M. Sciarini** pour faire remarquer que les procès-verbaux ne sont pas publics et pas disponibles sur le site de l'Assemblée. Dès lors, la réprobation devrait être formulée dans la résolution.

**M. Cuttat** répond que les procès-verbaux sont publics et non publiés ; sur demande, le secrétariat les envoie.

**Le président** passe au vote de la résolution qui est acceptée à l'unanimité moins une voix.

#### **Résolution adoptée par l'Assemblée de l'Université :**

1. L'Assemblée prend acte du rapport de la commission, de ses conclusions et des mesures annoncées à cette suite par le rectorat.
2. Elle constate un écart entre les mesures préconisées dans le rapport et les mesures immédiates annoncées par le rectorat, en particulier dans le domaine de la gouvernance de l'institution et des rapports de travail entre le personnel académique et le personnel administratif et technique.
3. Elle demande que les réflexions du rectorat relatives aux « remarques structurelles concernant l'organisation générale du rectorat et ses relations avec ses divisions et services [qui] déboucheront sur des propositions faites au Conseil d'Orientation Stratégique à la fin du semestre de printemps 2018 » soient élaborées en lien avec les corps constitutifs de l'Assemblée, puis soumises au plénum parallèlement au COST (Conseil d'Orientation Stratégique).
4. Elle demande au rectorat de mettre en œuvre des mesures contre les situations de harcèlement et de discrimination prenant en compte le contexte de hiérarchisation excessive des rapports de travail au sein de l'Université.
5. Elle se tient à disposition du rectorat pour discuter des mesures à suivre en vue d'améliorer les relations de travail au sein de l'institution.

## **7. DIVERS**

Pas de divers.

**Le président** remercie les membres de cette séance constructive et de la décence du débat.

La prochaine séance aura lieu le mercredi 23 mai 2018.

pv\_25.04.18/PR