



Genève, le 18 juin 2025

Concerne : Question écrite au Rectorat de Kinda AMOUNE, Elisabetta MARCHESINI, Noémi OTT, Romain PAUMENIL, Nicolai SERVAIS, représentantes et représentants du corps des étudiantes et étudiants à l'Assemblée.

Accords institutionnels de l'UNIGE avec l'Université hébraïque de Jérusalem et l'Université de Tel-Aviv, dans le contexte de leur participation aux violations des droits humains et du droit international commises par l'État d'Israël

QUESTION (voir l'annexe sous ce [lien](#) pour l'argumentaire détaillé)

Étant donné que :

- les actes commis par l'État israélien constituent clairement des violations graves des droits humains et du droit international, reconnus comme « crime d'apartheid » par la Cour internationale de Justice (CIJ), et présentant « des éléments caractéristiques d'un génocide » selon un comité spécial de l'ONU ([septembre 2024](#)) ;
- la caractérisation de génocide est considérée par le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), comme le révèle une [note juridique interne](#) rendue publique en novembre 2024 ;
- l'Université hébraïque de Jérusalem (HUJI) et l'Université de Tel-Aviv participent et contribuent activement à ces actes de l'État israélien, qui continuent à ce jour ;
- l'UNIGE a affirmé dans le cas de l'agression militaire russe en Ukraine sa « [volonté de paix et de restauration du droit international](#) », et suspendu en conséquence à titre temporaire les accords conclus avec les universités russes ;

pourquoi le rectorat de l'Université de Genève n'a-t-il toujours pas prononcé un moratoire à effet immédiat sur nos collaborations institutionnelles avec l'Université hébraïque de Jérusalem (HUJI) et l'Université de Tel-Aviv, alors qu'un nombre important d'universités européennes ont déjà suspendu leurs liens avec des universités israéliennes ([source](#)) ? Au vu des multiples [déclarations publiques](#) des directions des universités israéliennes en soutien à l'effort de guerre de l'État d'Israël, en particulier celles du recteur de l'Université hébraïque de Jérusalem ([octobre 2023](#), [octobre 2024](#)), en quoi la suspension des accords de collaboration ne s'applique-elle pas de la même manière qu'elle l'a été dans le cas des universités russes ?

REPONSE

La question posée au rectorat dans le contexte des mobilisations étudiantes internationales en faveur de la Palestine s'inscrit dans une réflexion plus large. Si la crise à Gaza en est la cause première, elle appelle une réponse qui puisse s'appliquer de manière cohérente à d'autres situations.

C'est dans cet esprit que le rectorat a constitué, en mai 2024, un comité scientifique réunissant des représentantes et représentants de la communauté universitaire, ainsi que des membres externes, et lui a confié la mission d'élaborer un [rapport sur le rôle des universités dans le débat public](#). Ce rapport s'est accompagné d'une large consultation des organes de l'institution. Ses

recommandations ont été discutées au sein de l'Assemblée de l'université, par le Comité d'éthique et de déontologie, par le Conseil d'orientation stratégique, par les facultés et centres interfacultaires au travers du Conseil Rectorat-Décanat. Elles ont fait l'objet de nombreux commentaires et initiatives au sein de la communauté universitaire, notamment étudiante, avant même la publication de la version finale du rapport, le 23 mai 2025.

C'est sur la base de l'ensemble de ces échanges que le rectorat a élaboré sa [prise de position](#), communiquée le 3 juin 2025 à toute la communauté universitaire. Ce texte réaffirme le rôle central que jouent la liberté d'expression et la liberté académique au sein de l'institution. Il avance aussi le principe de la réserve institutionnelle, selon lequel l'Université s'abstient de prendre position sur les sujets politiques ou sociétaux afin de préserver son indépendance et de garantir un espace de débat libre et informé.

Dans des cas exceptionnels, et sur des sujets de nature purement politique, le rectorat se réserve néanmoins le droit d'appeler au respect des valeurs portées par l'institution et par les membres de sa communauté. C'est pourquoi il a lancé un [appel concernant la situation humanitaire à Gaza](#) et le nécessaire respect des droits humains et du droit humanitaire international. Cet appel fait suite à sa [prise de position publique](#) de mai 2024, condamnant la destruction des infrastructures scolaires et universitaires à Gaza.

La question posée concerne les accords institutionnels existants avec l'Université hébraïque de Jérusalem et avec l'Université de Tel-Aviv.

Conformément à sa prise de position du 3 juin 2025, le rectorat souligne que la conclusion, la suspension ou la résiliation d'accords institutionnels, tels ceux visés par la présente question, ne répondent pas à des choix ou prises de position politiques, mais à des choix académiques visant à la réalisation des missions de l'institution, et illustrent la vocation universelle de la science.

Le rectorat a réexaminé sous cet angle la nature de ses différents accords et partenariats et a décidé de renoncer aux partenariats dits « stratégiques ». Sur les sept accords internationaux qualifiés de « partenariats stratégiques », cinq étaient échus (Princeton, Keio, Renmin, Sydney, Exter), les deux autres (Yonsei, Hebrew University of Jerusalem) étant inactifs. Ainsi, aucun appel à projets n'avait été lancé depuis 2022 avec la Hebrew University of Jerusalem. Fin mai 2025, le rectorat a donc dénoncé ces deux accords qui ne répondaient manifestement pas aux besoins des communautés académiques.

La stratégie de l'UNIGE se concentre désormais sur les alliances et réseaux internationaux ou sur des accords de collaboration autour de projets spécifiques, tout en permettant les collaborations directes entre chercheuses ou chercheurs de différentes institutions, ou la participation à des projets multilatéraux, par exemple dans le cadre de financement européens.

Les accords de mobilité, tel celui conclu avec l'Université de Tel Aviv, impliquent le principe de réciprocité. La [politique en matière de séjour à l'étranger de l'UNIGE](#) ne permet pas à des étudiant·es OUT de se rendre dans des zones de conflit. Dans le cas de l'Université de Tel Aviv, la réciprocité n'est pas possible, et l'accord est de facto inactif. Il ne sera pas reconduit au-delà de son échéance, en février 2026.



Genève, le 26 août 2025

Concerne : Question écrite au Rectorat de Elisabetta MARCHESINI, Kinda AMOUNE, Noëmi OTT, Guillermo MARTIN, Yoanna SANCHEZ, Kishen SENZIANI, représentant-es du corps étudiant à l'Assemblée du 17 juin 2025.

Port de signes religieux visibles des collaborateur-ices de l'UNIGE

QUESTION

Ces derniers mois, à l'Université de Genève (UNIGE), plusieurs étudiantes portant un foulard et collaboratrices au sein de l'institution – notamment en tant qu'auxiliaires de recherche et d'enseignement (ARE) et employées de bibliothèques – ont vu leur contrat être non renouvelé. D'autres étudiantes, à qui des postes avaient été promis et le cahier des charges signé, ont finalement vu leur promesse d'embauche annulée. À plusieurs d'entre elles, il a été explicitement évoqué que le port de leur foulard était la raison de la non-reconduction de leur contrat. D'autres, en revanche, n'ont pas reçu d'explication.

Suite à la demande de la CUAE (syndicat et association faîtière des étudiant-es), le Rectorat a indiqué qu'en janvier 2025, un rappel avait été transmis aux ressources humaines de toute l'UNIGE concernant le règlement sur « les signes religieux visibles », en référence à la LPAC/GE (RS/GE B 5 05) et à l'art. 3 al. 5 de la loi sur la laïcité de l'État (LLE/GE, RS/GE A 2 75), loi entrée en vigueur en 2019. Le but de cette communication était ainsi de « rappeler » que les personnes portant un signe religieux ne pouvaient pas être embauchées par l'UNIGE dans des postes en contact avec le public (ici les étudiant-es) – et cela à tous les niveaux. À notre connaissance, les étudiantes portant un foulard ont été les premières personnes touchées par ce « rappel », mais le Rectorat a confirmé que le rappel s'appliquait à toutes les personnes recevant leur salaire de l'État et travaillant à l'UNIGE, y compris les membres du CCER, du PAT, et le corps professoral.

Depuis l'entrée en vigueur de la LLE/GE, l'UNIGE, dans le cadre de son autonomie institutionnelle garantie par la loi et par les Constitutions fédérale et cantonale, a interprété et appliqué la loi en tenant compte des risques majeurs relevés par le Tribunal Fédéral (cf. ATF 148 I 160, c. 7.10.3.3) et du contexte d'application. En effet, cette loi a déjà suscité de nombreuses interrogations quant à sa compatibilité avec les libertés fondamentales, au point que le Tribunal fédéral a analysé sa constitutionnalité et a enjoint les autorités genevoises d'interpréter l'art. 3 al. 5 LLE/GE de manière raisonnable et proportionnée (cf. ATF 148 I 160, c. 7.10.3.3).

En tant qu'institution autonome, l'UNIGE peut en effet interpréter et appliquer la LLE/GE selon sa propre organisation et ses besoins. La pratique en cours depuis 2019, soit l'emploi de personnes, indépendamment du port de « signes religieux visibles », est tout à fait proportionnée à une université, lieu qui a pour mission première l'enseignement supérieur et la recherche scientifique. Cette pratique, fondée sur une application rigoureuse des droits fondamentaux, a contribué non seulement à l'exercice légitime de l'autonomie universitaire, mais également au renforcement de la sécurité juridique. Celle-ci protège la confiance légitime de tous les membres du personnel quant au respect durable de leurs droits au sein de l'institution.

Une lettre ouverte portant sur ce sujet a d'ailleurs été signée par des centaines de membres de notre communauté.

Dès lors (nous invitons vivement le Rectorat à répondre à l'ensemble de ces questions) :

1. Prise de décision opaque : Pourquoi le Rectorat a-t-il soudainement décidé d'interdire le port de « signes religieux visibles », sachant qu'il n'avait aucune obligation de le faire ? Pourquoi le Rectorat a pris cette décision purement politique sans en informer la communauté et surtout les personnes concernées ?
2. Buts et valeurs de l'UNIGE : Le Rectorat estime-t-il que l'interdiction de signes religieux aux collaborateur-ices est compatible aux buts de l'Université ainsi qu'à ses propres valeurs (notamment le vivre-ensemble et l'autonomie de l'Université) ?
3. Perte de diversité au sein de l'UNIGE : Comment est-ce que le Rectorat entend pallier cette perte de diversité et d'inclusivité au sein de notre communauté ? Dans quelle mesure cette nouvelle politique impactera-t-elle matériellement et concrètement l'Université ? Le Rectorat a-t-il pris en compte ces paramètres avant d'instaurer ce changement de pratique ?
4. Excellence de l'UNIGE : Dans quelle mesure le Rectorat estime-t-il que cette nouvelle pratique aura un impact négatif sur l'excellence d'une Université, en excluant une partie de la population d'y travailler (et donc aussi, potentiellement, d'y étudier) ? Si non, pourquoi ?
5. Ressources humaines (RH) : Quelles indications pratiques ont été transmises aux RH ou par les RH pour accompagner et planifier cette nouvelle interprétation de la LLE/GE ? Quelles mesures d'accompagnement ont été prévues pour respecter les droits des employées et leur intégrité financière, dans la mesure où certains contrats étaient déjà en voie de signature ou de renouvellement ? Le Rectorat a-t-il réfléchi à la précarisation particulière des doctorant-es ne pouvant plus travailler en tant qu'assistant-es durant la rédaction de leur thèse en raison du port d'un « signe religieux visible » ? Si oui, quelles mesures seront prises pour éviter la précarisation de ces personnes contribuant à la recherche ?
6. Travailleur-euses externalisé-es : Est-ce que l'interdiction de port religieux visibles s'appliquera aussi aux travailleur-euses travaillant dans l'Université mais employé-es par des entreprises externes (i.e. cafétérias, sécurité et nettoyage) ? Si oui, comment est-ce que le Rectorat compte-t-il forcer les entreprises externes à respecter cela ? Si non, comment le Rectorat justifie-t-il que ces employé-es représentent moins l'Université que les collaborateur-ices employé-es par l'UNIGE ?
7. Commission égalité et diversité : Est-ce que la commission égalité et diversité a été incluse dans ce processus décisionnel ? Si oui, comment ? Si non, pourquoi ?
8. Abolition de la mesure : Finalement, ne serait-il pas avant tout impératif d'abolir ce « rappel » et de repenser l'engagement de l'Université en faveur d'une véritable inclusivité étant donné que ce « rappel » conduit uniquement à une précarisation et fragmentation de la communauté universitaire ?

REPONSE

Le Rectorat s'est penché avec attention sur les questions soulevées par les représentant-es étudiant-es de l'Assemblée et par la Lettre ouverte portant sur le même sujet. Des échanges au sein de l'institution ont eu lieu entre les mois de mai et juillet 2025 avec différents objectifs :

- (i) approfondir la question de l'application de la loi sur la laïcité,
- (ii) entendre les besoins,
- (iii) comprendre les pratiques dans les autres entités publiques autonomes, et

(iv) approfondir l'analyse des solutions possibles spécifiques à l'Université de Genève.

A ce titre, une rencontre a notamment eu lieu entre la direction de la Division des ressources humaines, la direction du Service égalité & diversité, les syndicats et les associations à l'initiative de la lettre ouverte.

Les collaborateurs et collaboratrices concerné-es ont été reçu-es par les décanats et la Direction RH et des aménagements provisoires ont été trouvés.

Le vice-Recteur Edouard Gentaz et le service des affaires juridiques ont également rencontré plusieurs professeur-es de la Faculté de droit dans le but d'étudier la marge de manœuvre à disposition.

Suite à ces échanges, le Rectorat a décidé, dans sa séance du 20 août 2025, de solliciter un avis de droit externe sur le cadre réglementaire relatif au port de signes religieux visibles des collaborateurs et collaboratrices de l'Université. Cet avis permettra la poursuite des réflexions et discussions déjà engagées avec les partenaires impliqués.