



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ

Troisième séance du quatrième mandat, 6 décembre 2017 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
Andréa Goin Othon
Didier Grandjean
Olivier Hartley
Yvan Jeanneret
Jérémy Lucchetti
Jean-Daniel Macchi
Olivier Maulini
Vincent Moret
Sébastien Müller
Mary O'Sullivan
Irène Hermann Palmieri
Michele Pellizzari
Didier Picard
Noé Rouget
Pascal Sciarini
Leonard Truscello
Gaviota Villamil.

Rectorat

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

Michel Oris, vice-recteur
Stéphane Berthet, secrétaire général
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
Margaux Saudan
Daniela Sauge
Nicolas Tamayo Lopez
Jean-Marc Triscone, vice-recteur

Invitées :

Mme Mantilleri, directrice du service Égalité
Mme Hélène Rey-Hanson, psychologue en charge de confiance@unige.ch.

1.2. Approbation de l'ordre du jour

Approuvé.

1.3. Approbation du procès-verbal de la séance du 1^{er} novembre 2017

Approuvé sans modifications.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT

Le président a deux communications :

1) M. Belin, le président du dernier mandat de la troisième Assemblée avait préparé un discours pour le Dies qu'il n'a pas prononcé. En effet, l'élection du président ayant eu lieu avant la cérémonie, j'ai prononcé ce discours. M. Belin souhaite le transmettre et toutes les personnes intéressées peuvent le demander au secrétariat.

2) Les membres de la précédente Assemblée ont reçu un courriel de Mme Dell' Ambrogio relatif au procès-verbal de la séance du 21 juin. Son message indiquait que la question posée par Mme Wagner ne figurait pas au procès-verbal de ladite séance comme le veut l'usage en la matière, ce qui est en effet exact. Elle mentionnait également être intervenue et a communiqué le texte de ses propos dans le courriel. Le procès-verbal de la séance du 21 juin ayant été approuvé, il ne peut être modifié. Toutefois, après écoute de la bande enregistrée de la séance du 21 juin, il y a bien eu un oubli. Considérant ces éléments, le bureau a décidé que la question de Mme Wagner ainsi que la réponse du rectorat seraient annexées au procès-verbal de la séance de ce soir. En ce qui concerne les propos de Mme Dell' Ambrogio, je vous les livre et ils figureront ainsi au procès-verbal de ce soir.

Rappel du contexte : la question de Mme Wagner est abordée. Le président (D. Belin) lui demande si elle veut ajouter un élément. La réponse de Mme Wagner est négative. Mme

Dell 'Ambrogio prend la parole : « une remarque sur la réponse à la question. Je ne pense pas qu'il s'agisse de problème de harcèlement sexuel défini. C'est vrai qu'il y a un problème. D'ailleurs il y a l'association du personnel qui m'a demandé de confirmer son intérêt pour la question. Ce qui me gêne un peu dans la réponse est quand on dit que cela a été discuté et travaillé avec les équipes de direction, on ne m'a posé aucune question. D'ailleurs, j'aurais pu répondre à la question même si ce n'est pas moi qui ai contacté les journalistes ce n'est pas une question de harcèlement sexuel mais plus une question de malaise par rapport au travail avec les femmes cadres en général et il serait bon de prendre la question en enlevant la connotation de harcèlement sexuel mais cela vaudrait la peine de prendre la question au sein du rectorat ».

Le recteur demande qu'une réponse soit envoyée à l'ensemble de l'Assemblée précédente et au rectorat étant donné que le courriel de Mme Dell'Ambroggio a été envoyé à celle-là et au rectorat.

Le président confirme que cela sera fait.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le recteur informe que, suite aux articles parus dans la presse, notamment celui du « Courrier », le rectorat a décidé d'ouvrir une enquête. Elle sera confiée à une commission composée de deux personnes. Le périmètre de cette enquête sera celui relaté par le « Courrier ». Les modalités ainsi que les noms des personnes qui diligenteront cette enquête seront communiqués la semaine prochaine.

Réponses aux questions de l'Assemblée.

Le président aborde les questions du bureau relatives à l'autofinancement des programmes de formation continue et à l'accessibilité et à la mobilité des personnes en situation de handicap.

Question de Mmes Yasmine Atlas, Daniela Sauge et MM. Romain Boillat, Olivier Maulini, Léonard Truscello - Octobre 2017

Autofinancement des programmes de formation continue

En 2016, plus de 10'000 étudiantes et étudiants participaient aux programmes qualifiants ou diplômants de formation continue de notre Université. L'offre de qualifications augmente régulièrement et elle se base sur le principe de l'autofinancement : dépenses et recettes doivent s'équilibrer mutuellement.

Cela n'empêche pas des déséquilibres notables dans les finances d'inscription demandées : par exemple CHF 10'800 pour un CAS de 15 crédits en Financial Régulation (CHF 720/cr.), contre CH 3'500 pour un CAS de 13 crédits en Discrimination, santé et droits humains (CHF 270/cr.).

Comment ces écarts s'expliquent-ils ?

Comment les coûts sont-ils calculés ?

En particulier : comment les enseignantes et enseignants impliqués sont-ils rémunérés, dans ou hors de leur cahier des charges réguliers ?

Réponse du rectorat

Le principe d'auto-financement des programmes s'applique pour tous les programmes de formation continue, dont la création, la refonte et la suppression sont gérés par la directive <https://memento.unige.ch/doc/0191/>.

Les finances d'inscription des formations ne sont pas fixées en fonction du nombre de crédits ECTS, mais en fonction des coûts des programmes et de leur positionnement dans le marché des offres de formation continue similaires en Suisse et à l'étranger.

Les budgets des programmes sont établis selon la trame en pièce jointe (annexe 1). En fonction des disciplines et des spécialités, les coûts peuvent varier de manière importante notamment en ce qui concerne l'investissement dans la promotion du programme (brochures en format PDF ou impression papier, campagnes sur les réseaux sociaux payantes ou non, campagnes dans les journaux, conférences de lancement), les équipements nécessaires (y compris achats de licences), les honoraires des intervenants (notamment des intervenants externes, qui appliquent les prix du marché), voire éventuellement la location de salles (lorsqu'il n'y en a pas de disponible à l'université).

En fonction des facultés, la formation continue est inscrite ou non dans le cahier des charges des professeurs. Lorsque la formation continue ne fait pas partie du cahier des charges, les professeurs engagés à temps partiel sont rémunérés sur leur compte privé et les professeurs à temps plein sont rémunérés sur leur compte institutionnel pour les heures d'enseignement effectuées dans le cadre des programmes de formation continue. Une demande de modification du règlement du personnel va être déposée pour permettre au rectorat d'autoriser, sur demande de la faculté, le paiement sur compte privé des professeurs à temps plein pour certaines activités particulières de formation continue.

Aux coûts s'ajoute le positionnement des programmes dans le marché des offres de formation continue. Ce positionnement tient compte, entre autres, du prix des formations similaires offertes en Suisse et à l'étranger, lorsque cela est pertinent. Les marchés des MBA, des LL.M., des MSP, des formations en finance sont ainsi relativement structurés en termes de prix, à un niveau international. Ce positionnement tient également compte des publics cibles et de leur

capacité à s'inscrire aux formations. Lorsqu'une formation est offerte à un prix bas, le nombre de participants nécessaire pour atteindre l'auto-financement augmente.

Accessibilité et mobilité des personnes en situation de handicap

Notre Université souhaite veiller à la qualité des conditions de travail de tous les étudiants et étudiantes, collaborateurs et collaboratrices sans discrimination d'aucune sorte. Sa charte éthique et déontologique affirme par exemple que « toute forme de discrimination doit être proscrite, qu'elle soit de nature sociale, religieuse, ethnique, de genre 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 ; une prévenance particulière est accordée aux personnes en situation de vulnérabilité ».

Malheureusement, nos locaux académiques sont conçus d'une manière plus ou moins datée, qui peut rendre leur accès plus ou moins difficile aux personnes à mobilité réduite.

Comment le rectorat perçoit-il cette situation ?

A-t-il été interpellé à ce propos ?

Quelles mesures d'aménagements sont-elles envisageables, envisagées, en cours ou déjà réalisées dans ce domaine ?

Réponse du rectorat

C'est une préoccupation constante du rectorat lorsqu'il s'agit de rénover ou construire de nouveaux bâtiments.

Par conséquent c'est une question à laquelle la Division bâtiments, logistique et sécurité est particulièrement sensible dans ces actions.

Une grande partie de notre parc de bâtiments est ancien et pas aux normes pour les personnes à mobilité réduite. Les mises aux normes sont coûteuses et parfois extrêmement difficiles à mettre en œuvre. Ces améliorations sont faites dans le cadre des projets de rénovation comme aux Bastions dont le projet de loi est actuellement en discussion au Grand Conseil.

Des adaptations sont, en outre réalisées en fonction des cas concrets qui nous sont soumis : motorisation d'une porte et réalisation d'une rampe pour une personne sur le site de Sauverny, motorisation de 2 portes au CMU. Modification de la porte 24h à Uni Pignon.

Depuis de nombreuses années, les loges principales disposent d'une fiche des adaptations disponibles sur leurs sites et des services à disposition des personnes avec handicap.

Une étude est en cours à la logistique pour une rampe mobile permettant des dépannages ponctuels en fonction des besoins et de la géographie des lieux. Un test de moyens mécaniques d'aide au franchissement d'escaliers est à l'étude également.

Lorsqu'aucune solution technique n'est possible, nous cherchons à déplacer les cours, en accord avec le professeur concerné, dans une salle accessible.

Chaque cas est analysé pour essayer d'y apporter la solution la plus adéquate en essayant le plus souvent possible de faire en sorte que la situation architecturale évolue dans la bonne direction.

Le président demande à M. Maulini si, au nom du bureau, il est satisfait des réponses.

M. Maulini répond par l'affirmative.

Sans remarques de l'Assemblée, le président passe à la question suivante relative à la plateforme sécurisée pour lanceurs d'alerte.

Question de M. Olivier Maulini - Novembre 2017

Aujourd'hui, la Cour des comptes de la République et Canton de Genève annonce la création d'une plateforme sécurisée pour lanceurs d'alerte.

Son communiqué de presse indique que « le système permettra de communiquer de façon anonyme, indépendante et sécurisée avec les fonctionnaires, employés, les fournisseurs, les contribuables et toute personne qui veut améliorer l'efficacité de l'administration et combattre les irrégularités ».

Seront exprimables tous « soupçons de corruption ou d'usage privé de biens publics, d'abus dans les systèmes de rémunération ou de notes de frais, de favoritisme dans les attributions de mandats, de dysfonctionnements dans la gestion de projets, d'indices d'irrégularité dans les marchés publics ou d'attributions arbitraires de logements par une institution publique ».

Il apparaît donc que tout agent de notre institution pourra secrètement dénoncer tout collègue qu'il soupçonnerait, non seulement de malhonnêteté, mais aussi d'«inefficacité » ou de «dysfonctionnement dans la gestion de ses projets ».

Mes questions sont les suivantes :

1. Le Rectorat a-t-il été consulté avant la mise en place de ce système ?

2. Que pense-t-il de l'impact que cette innovation pourrait avoir sur les conditions de travail dans notre maison ?

3. Nous invite-t-il à nous réjouir d'une démarche qui pourrait effectivement éviter des abus et/ou à nous inquiéter d'un contrôle de tous par tous qui pourrait devenir lui-même abusif et coûteux, en particulier si le périmètre des faits à dénoncer se trouvait mal calibré ?

Réponse du rectorat

Le rectorat n'a pas été consulté par la Cour des Comptes sur la création de cette plateforme. Il a découvert ce projet par la presse.

Le rectorat n'est pas convaincu par l'intérêt d'une telle plateforme. Avec cette plateforme, la garantie d'anonymat pour protéger le/la lanceur/lanceuse d'alerte est plutôt une porte ouverte sur tous les dérapages que l'on peut aisément

imaginer de la part de personnes malveillantes.

Le rectorat ne donne que très rarement suite aux lettres ou messages anonymes, s'il en reçoit. Comme le mentionne le président du Conseil d'Etat récemment sur ce sujet, il ne faut pas confondre « la confidentialité, que l'on doit garantir aux lanceurs d'alerte pour les protéger, et l'anonymat, qui assure qu'en n'importe quelles circonstances on ne les retrouvera pas ».

Le rectorat estime qu'une telle plateforme ne devrait pas avoir d'impact sur les conditions de travail au sein de l'Université. Par contre nous n'avons pas l'intention de mettre un lien vers cette plateforme sur notre site internet, ni de lui donner une quelconque publicité.

Chaque membre de l'institution est libre de juger de l'utilité et de l'intérêt d'une telle plateforme.

A noter qu'en matière d'efficacité de gestion, et de contrôle des risques d'irrégularités de gestion, l'Université dispose d'un comité d'Audit externe nommé par le Conseil d'Etat. Au travers d'Audits réguliers, ce comité, par ses conseils et recommandations, participe à la supervision de la gestion du risque et du contrôle interne, ainsi qu'à la surveillance de la gestion opérationnelle et financière de l'Institution. Ce comité rend compte régulièrement au Conseil d'Etat.

Le président demande si la réponse du rectorat satisfait M. Maulini.

M. Maulini répond par l'affirmative. Il prend acte avec satisfaction que « le rectorat n'est pas convaincu de l'intérêt d'une telle plateforme. ».

Sans commentaire du plénum, **le président** passe à la question suivante relative à l'accord intercantonal universitaire.

Question de MM. Romain Boillat et Pascal Sciarini - Novembre 2017

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

Selon le "Rapport financier Comptes 2016" (<http://www.unige.ch/apropos/fr/rapport-financier/>), l'Université de Genève a reçu l'an dernier un peu plus de 34 millions de francs (34'053'996.-) au titre de l'accord intercantonal universitaire (AIU). Cet accord fixe les montants des subventions reçues pour couvrir le coût des étudiant.e.s en provenance des autres cantons, montants qui varient selon les trois domaines d'enseignement: médecine clinique (51'400.- par an et par étudiant.e), sciences naturelles et exactes (25'700.-) et sciences humaines et sociales (10'600.-).

Questions: Le rectorat peut-il informer l'Assemblée sur l'usage qui est fait de ces subventions et sur les critères qui déterminent cet usage, y compris en ce qui concerne la distribution entre les UPER et les centres inter-facultaires? Est-il aussi possible de savoir si ces critères sont adaptés à l'évolution des effectifs d'étudiant.e-s dans les différents programmes d'études?

Selon le rapport précité, les montants encaissés au titre des taxes universitaires s'élèvent à près de 12 millions (11'800'034.-). Selon l'article 76 du Statut de l'Université, le montant des taxes universitaires se monte à 500.- par semestre et par étudiant.e et se décompose en taxes fixes (65.-), dédiées au financement des activités sociales et des associations d'étudiants, et en taxes d'encadrement (465.-), affectées au financement des postes d'assistant.e.s et d'auxiliaires de recherche et d'enseignement, ainsi qu'à la Bibliothèque de Genève (pour 10%). En 2016, le montant des taxes d'encadrement s'est élevé à 9'751'024.-.

Questions:

Le rectorat peut-il informer l'Assemblée sur l'usage qui est fait des fonds issus des taxes d'encadrement (hors rétrocession à la Bibliothèque de Genève) et sur les critères qui déterminent cet usage, y compris en ce qui concerne la distribution entre les UPER et les centres inter-facultaires?

Est-il aussi possible de savoir si ces critères sont adaptés à l'évolution des effectifs d'étudiant.e-s dans les différents programmes d'études? Enfin, 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 du rectorat

Quelques rappels :

- Les subventions des collectivités publiques sont considérées comme du financement accordé à l'Université dans son ensemble et entre dans la trésorerie générale de l'Université. Elles représentent les ressources de l'Université et doivent concourir à couvrir les dépenses de l'Université en matière d'enseignement, de recherche et de service à la Cité, selon le principe de non affectation des ressources. Dans le cadre de la procédure budgétaire, le Rectorat alloue les moyens adéquats aux structures de l'Université (UPER) pour leur permettre d'accomplir leurs missions d'enseignement, de recherche et de service à la Cité. Ces moyens prennent la forme d'autorisations de dépenses (charges de personnel, dépenses générales, subventions) inscrites dans le budget « Etat » de chaque UPER.
- Les allocations budgétaires sont fonction des cadres légaux et réglementaires, des besoins de chaque UPER, des priorités institutionnelles formulées par le Rectorat et des contraintes financières de l'Université.
- Le produit de l'AIU est une subvention des cantons confédérés compensant l'Université pour les coûts liés à la formation des étudiants ayant obtenu leur titre gymnasial hors du Canton de Genève. Le produit de l'AIU entre dans le financement global de l'Université et n'est pas réparti dans les UPER en fonction de l'immatriculation des étudiants confédérés.

Concernant la question relative aux taxes universitaires (taxe d'encadrement) et à leur utilisation:

- Le montant de la taxe d'encadrement s'élève à 435 CHF par semestre et par étudiant. Le taux d'exonération des taxes d'encadrement s'élève à 27% en 2017 (chiffre provisoire) et concerne pour l'essentiel l'exonération statutaire (art. 77 du Statut).
- 10% du produit des taxes d'encadrement sont attribués à la Ville de Genève en tant que contribution aux frais de fonctionnement de la Bibliothèque de Genève.
- 90% du produit des taxes d'encadrement sont attribués au financement de l'encadrement des étudiants sous la forme d'assistant. Le nombre de postes d'assistant évolue en fonction du produit des taxes d'encadrement de manière asymétrique. Si ces dernières augmentent, un nombre équivalent de postes d'assistant est créé. Si elles diminuent, le nombre de postes d'assistant reste inchangé.
- La répartition des assistants financés par le budget « Etat » entre UPER (allocation des moyens) est fonction du taux d'encadrement par faculté (nombre d'étudiant par professeur), en tenant compte des recommandations de

Swissuniversities (40 étudiants par professeur pour les sciences humaines et sociales, 25 pour les Sciences et 20 pour la Médecine). La répartition des postes d'assistant entre les UPER ne suit pas directement l'évolution du nombre d'étudiant. À relever que des postes d'assistant peuvent être alloués en dehors de l'évolution stricte du produit des taxes d'encadrement sur la base des arbitrages budgétaires réalisés par le Rectorat. La répartition « fine » au sein des UPER est décidée par les UPER elles-mêmes sous la responsabilité du Doyen de chaque faculté.

Le président demande à M. Sciarini s'il est satisfait de la réponse ou s'il souhaite intervenir.

M. Sciarini n'est que partiellement satisfait de la réponse : la partie relative aux taxes est peu claire et il n'a pas le sentiment d'en savoir plus après avoir lu la réponse. Il informe que M. Boillat et lui-même reviendront lors d'une prochaine Assemblée avec une question plus précise sur l'allocation des taxes et il espère que la réponse sera également plus précise.

Le recteur mentionne que les postes « d'assistant-e-s taxe » sont répartis entre les différentes UPER. Cette année, il y avait 7,5 postes. La clé de répartition se fonde sur les critères de taux d'encadrement préconisés par Swissuniversities. Il admet que les sciences humaines et sociales ne sont pas favorisées par ces critères.

M. Sciarini souhaite mentionner encore deux points : la question ne portait pas seulement sur les UPER mais également sur les centres interfacultaires et la réponse du rectorat n'en fait pas mention. Enfin, la question demandait si le rapport du rectorat sur l'usage des taxes existait et s'il était disponible. Cet aspect n'a pas été traité dans la réponse du rectorat.

Le recteur, par rapport aux centres, se réfère au GSI qui compte 45% d'étudiant-e-s en plus. Des dotations financières ont compensé cet accroissement et 21 postes ont été attribués aux facultés participant au programme.

M. Sciarini remercie de ces informations et informe que la question de relance portera sur le GSI et plus spécifiquement sur le BARI où il doute que le taux d'encadrement actuel soit satisfaisant. Il remercie le recteur des réponses.

Le président demande s'il y a d'autres commentaires. Cela n'étant pas le cas, il passe à la question des membres du PAT relative à la campagne contre le harcèlement.

Question de Mme Sauge et de MM. Cerutti, Crettenand, Dupuis et Muller
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 PAT-UNIGE, 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.

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 ?

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 ?

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

Pourquoi le groupe « confiance » est-il constitué de deux psychothérapeutes, de 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.

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 ?

[]

Le président demande au recteur s'il souhaite répondre à la question qui n'a pour l'instant pas obtenu de réponse écrite.

Le recteur informe que Mme Mantilleri répondra oralement. Il souhaite toutefois indiquer que le PAT était représenté dans le groupe de travail puisque Mmes Cors-Huber, Haussmann et Mantilleri en faisaient partie.

Le président demande à M. Crettenand s'il veut ajouter quelque chose.

M. Crettenand est d'accord d'attendre les réponses de Mme Mantilleri qui concerneront surtout le sujet @confiance. Sur la participation du PAT, il estime que les personnes mentionnées par le recteur sont toutes des cadres supérieures qui n'ont pas consulté la base des employé-es, notamment la commission du personnel ou l'association PAT-UNIGE et que cela n'est pas satisfaisant.

Le recteur rappelle que Mme Mantilleri était venue devant l'Assemblée présenter les projets mis en place, notamment la campagne.

Le président décide donc que le débat aura lieu au point 7 de l'ordre du jour et propose de passer au point suivant.

4. COMMISSIONS DE L'ASSEMBLÉE

Le président informe que deux propositions ont été reçues : « la situation du corps intermédiaire » et « l'Égalité ».

Il commence par « la situation du corps intermédiaire » et demande s'il y a des remarques sur le mandat de la commission. Sans remarques, il procède au vote.

A l'unanimité moins deux voix, le mandat de la commission est accepté.

Le président demande à M. Cuttat des précisions sur la composition de la commission.

M. Cuttat informe que la composition se limite pour l'instant à des membres du corps intermédiaire, Mme Brandon et lui-même. Cela n'est pas satisfaisant et ne répond pas aux exigences du règlement. Il lance un appel à des membres de l'Assemblée pour rejoindre la commission.

M. Eigenmann et M. Gauthier se portent volontaires.

M. Cuttat informe qu'une ancienne membre de l'Assemblée, Mme Wagner, participera aux travaux comme invitée.

Le président demande si la composition est approuvée et, sans opposition, elle est validée. Il rappelle qu'en tout temps, une personne peut rejoindre la commission en envoyant un courriel au secrétariat.

Commission situation du corps intermédiaire :

La commission « situation du corps intermédiaire » a pour mandat l'étude des conditions de travail des membres du corps des collaborateur-trice-s de l'enseignement et de la recherche (CCER).

Dans ce cadre, elle peut notamment s'intéresser aux questions liées aux inégalités de genres, à l'adéquation des cahiers des charges et des taux d'activités avec le travail réellement effectué, à la structure du corps intermédiaire (répartition de différentes fonctions), à la valorisation du travail et des compétences ou encore à la promotion de la relève académique.

Pour cela, elle peut bénéficier des résultats du questionnaire sur la santé et les conditions de travail du CCER établi par ACCORDER, l'association faîtière du corps intermédiaire de l'Université de Genève, en collaboration avec la Commission du

personnel et avec le soutien du rectorat et de la Commission de gestion des taxes fixes. Le rapport de synthèse de cette enquête devrait être disponible au printemps 2018.

La commission peut rendre un premier rapport à l'été 2018.

Elle peut proposer à l'Assemblée ou au rectorat toute mesure qu'elle jugera utile à l'amélioration de la situation du corps intermédiaire.

Composition :

Sophie Brandon - CER

Ignace Cuttat - CER

Éric Eigenmann – professeur

Romain Gauthier - étudiant

Invitée : Mme Wagner

Le président passe ensuite à l'approbation du mandat de la commission « Égalité ».

M. Sciarini demande une précision sur l'alinéa 3, lettre a) du mandat : « *Améliorer le fonctionnement des commissions de nomination afin d'éviter les discriminations liées au genre et autres biais liés à des potentiels conflits d'intérêts. Les pistes de travail proposées sont les suivantes :*

a. Veiller à la composition des commissions de nomination, notamment en évitant qu'une personne siège si elle a des conflits d'intérêts ou prévoir une déclaration de ceux-ci ; ».

Il demande si la commission de l'Assemblée va intervenir dans la composition des commissions de nomination.

M. Grandjean explique qu'il existe un groupe au sein du rectorat qui réfléchit à ces problématiques. La commission souhaite suivre ces travaux et examiner les principes généraux qui seront retenus. De grandes différences existent entre les facultés ; en FAPSE par exemple, il n'existe pas de déclaration de conflit d'intérêts.

M. Oris explique que l'idée est d'obliger, à chaque début de séance de commission de nomination, que chacun-e déclare un éventuel conflit d'intérêt. Cela ne peut se faire que lorsque le concours a été initié. À ce stade, il faut alors, le cas échéant, retourner devant le collège des professeurs afin de désigner un-e remplaçant-e. La nomination est retardée et la procédure alourdie. Il faudrait imaginer une solution avec des suppléant-es. Le problème des promotions est également étudié. Qui doit décider ? Les personnes qui ont des liens avec elles et qui les connaissent ? Ou des personnes externes au département et alors elles n'auraient pas toute la compétence de décider. La problématique est complexe.

Le président passe au vote relatif au mandat de la commission.

A l'unanimité moins une voix, le mandat de la commission est accepté.

Le président relève que la composition est conforme au règlement et il demande si des personnes souhaitent rejoindre le groupe.

Commission « Égalité »

L'objectif général est d'informer et sensibiliser les membres de l'Assemblée de l'université aux thématiques liées à l'égalité et la discrimination et proposer des modifications de règlement le cas échéant.

Proposition de mandat de la Commission

1. Informer et sensibiliser la communauté universitaire par le biais de ses représentants à l'Assemblée de l'université sur les thématiques liées à l'égalité et la discrimination, notamment par l'intermédiaire de présentations par les acteurs impliqués dans ces thématiques.
2. S'assurer du suivi des motions et propositions votées lors des années précédentes dans le cadre de l'Assemblée de l'université.
3. Améliorer le fonctionnement des commissions de nomination afin d'éviter les discriminations liées au genre et autres biais liés à des potentiels conflits d'intérêts. Les pistes de travail proposées sont les suivantes :
 - a) Veiller à la composition des commissions de nomination, notamment en évitant qu'une personne siège si elle a des conflits d'intérêts ou prévoir une déclaration de ceux-ci ;
 - b) Enregistrer et/ou filmer les séances des commissions, afin d'éviter les possibles dérapages ;
 - c) Analyser les règles de confidentialité, qu'elles ne servent pas à couvrir de mauvaises pratiques. Notamment la confidentialité des rapports égalité.

Calendrier

1. Diverses présentations durant l'année académique, en démarrant avec la séance du 6.12.17, présentation de la campagne « #Uniunie »
2. Bilan en janvier 2018 de l'état d'avancement des différentes motions
3. Rapport en mai-juin 2018 décrivant le fonctionnement des différentes commissions de nomination de chaque faculté. Nous avons besoin, pour cela du soutien du rectorat, pour obtenir les différents modes de fonctionnement de chaque faculté.

Composition :

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

5. MOTION DE LA COMMISSION « ANONYMISATION DES EXAMENS » : VOTE

Le président informe que la commission s'est réunie à plusieurs reprises depuis la dernière Assemblée. En réfléchissant au contenu de son mandat, elle est arrivée à la conclusion qu'elle avait rempli son rôle et qu'il fallait entrer dans une phase opérationnelle qui ne pouvait être de son ressort, les ressources lui manquant. C'est pourquoi elle propose de voter la motion présentée ce soir afin de permettre au rectorat de formuler des propositions et de revenir auprès de l'Assemblée en discuter.

Le président demande s'il y a des remarques.

Mme Louis-Courvoisier est étonnée du manque de ressources évoqué car elle était à disposition et souhaitait terminer le document en introduisant les trois propositions d'anonymisation possibles afin d'avoir le retour de l'Assemblée. Elle perçoit cette motion

comme un retour en arrière. Les propositions reviendront donc en Assemblée, chaque proposition ayant des coûts.

Le président explique que l'objectif est que le rectorat évalue les implications budgétaires et revienne avec des propositions concrètes. Il demande si des membres ont des remarques sur le projet, cela n'étant pas le cas, il met la motion au vote.

Par 26 oui, 1 opposition et 7 abstentions, la motion suivante est acceptée :

MOTION DE L'ASSEMBLÉE AU RECTORAT : ANONYMISATION DES EXAMENS

Considérant que le processus d'anonymat offre des garanties de traitement équitable des étudiantes et des étudiants, l'Université doit anonymiser les examens qui peuvent l'être afin de favoriser l'égalité des chances.

Le Rectorat est appelé à formuler des propositions concrètes de mise en application de la présente motion d'ici au mois de mai 2018.

6. ESPACES : DISCUSSION

Le président rappelle que la problématique, évoquée en séance de novembre, devait être reprise. Le bureau a résumé la question des espaces et posé un certain nombre de questions afin de déterminer ce que l'Assemblée souhaite entreprendre à ce sujet. Il ne s'agit pas de régler la question en plénum mais plutôt d'apporter une première réflexion.

Le président ouvre la discussion en demandant au rectorat quelles sont les réflexions qui sont en cours.

Mme Louis-Courvoisier informe que les associations étudiantes avaient créé un groupe à ce sujet suite à une rencontre avec le rectorat. Le travail n'avait pas totalement abouti et, lors d'une récente rencontre, le groupe s'est réactivé. La réflexion se limite aux étudiant-e-s.

M. Gauthier confirme les propos de la préopinante. Le groupe est sous l'égide de la CUAE. En 2016, le groupe avait formulé des revendications notamment le manque de locaux pour se réunir et, le fait que des endroits accueillants manquaient. Il y a eu un découragement qui a stoppé le processus : les étudiant-e-s ayant l'impression que la réalisation était toujours difficile, soumise à des contraintes et coûteuse en temps de délibération : c'est la réalité de la vie des associations étudiantes. La proposition de mettre des canapés dans les espaces s'est heurtée à des normes de sécurité et cela a découragé le groupe qui avait l'impression qu'à chaque étape, des obstacles se dressaient devant lui. Il souhaiterait que le rectorat en fasse une priorité afin d'encourager le groupe qui a été réactivé.

Le recteur considère qu'il s'agit d'un développement stratégique important pour le rectorat. Des aménagements pourraient se faire rapidement. Avoir un espace pour les étudiant-e-s est un objectif mais l'acquisition d'un bâtiment ne peut se faire du jour au lendemain. Aménager des espaces (y compris de restauration) dans les lieux existants est également considéré.

Le président récapitule : il y a un groupe de travail à la CUAE sur l'espace étudiant. Il demande s'il existe d'autres groupes qui problématisent la question de l'espace.

M. Crettenand estime qu'il est toujours plus facile de penser à l'aménagement de nouveaux espaces que de s'interroger sur celui de bâtiments existants. Il y a un vrai problème à Uni Dufour : les conditions de travail pourraient être améliorées. La

commission du personnel y réfléchit. Il manque un espace douche, un lieu pour se restaurer, tout ce qui existe dans les grandes institutions. Il se réjouit que le bureau propose cette réflexion qui permet de fédérer. Il trouve qu'il y a un problème de connexion entre la division des bâtiments qui pilote l'immobilier et celle des ressources humaines qui pilote la vie à l'université. Il existe une volonté institutionnelle, mais les blocages administratifs sont importants et il est difficile d'aller de l'avant, alors tout le monde s'essouffle. Il souhaite qu'une coordination s'instaure, tant pour les nouveaux bâtiments que pour les anciens, afin de répondre aux besoins des différents corps qui utilisent les locaux. Enfin, il estime que l'Assemblée n'a pas la force de travail qui lui permet de traiter des dossiers de manière opérationnelle. Il mentionne l'anonymisation comme exemple.

Le président comprend donc que l'association du PAT a problématisé la question. Il demande si d'autres corps ont un avis sur ces enjeux.

M. Rouget mentionne la rénovation de l'aile Jura du Bâtiment des Bastions et il demande au recteur si la question de la place des étudiant-e-s a été pensée afin de mieux utiliser l'espace ?

Le recteur répond que cela devrait débiter en 2018 et que les travaux prendront du temps. Il serait possible d'imaginer des projets.

Le président veut recentrer le débat : il ne s'agit pas seulement d'espace étudiantin. Il relate l'expérience menée à UniMail la veille : installer des canapés. Cela a bénéficié à l'ensemble de la communauté et mélangé les personnes, étudiant-e-s, professeur-e-s,... Un espace de rencontre entre les corps s'est créé. Il ne faut pas se limiter aux étudiant-e-s. Il s'agit d'une discussion sur l'espace social au sein de l'UNIGE. Il faut problématiser la notion d'échange, de rencontres entre les gens. Il ne faut pas se limiter à un seul corps. Il demande aux autres corps si l'espace collectif est un enjeu, ou si cela n'a pas d'importance particulière.

M. Cuttat estime que les besoins d'espaces collectifs sont réels, mais que l'espace personnel est crucial dans certaines facultés. Il a le sentiment qu'au niveau du corps intermédiaire, le souci est le lieu de travail individuel.

Mme Atlas se permet de relayer, pour répondre à la question du président, une préoccupation qui touche indirectement la question des espaces, à savoir celle des crèches. Plusieurs de ses collègues de la Faculté des lettres se demandent si la question pourrait être prise en compte dans le cadre de la rénovation d'Uni-Bastions.

M. Alexeev trouve que l'espace collectif est une nécessité pour bien organiser le travail au sein d'une institution. Il s'agit d'un endroit où les corps se mélangent. Cela n'est pas contradictoire avec la nécessité d'avoir un espace individuel professionnel de qualité. Il y a plusieurs types d'espace nécessaires, réservés aux professeurs pour avoir des échanges, mixtes pour rencontrer des étudiant-e-s. Il y a plusieurs aspects qui nécessitent une organisation de l'espace tant qualitative que quantitative.

Mme Durrer estime qu'il y a un manque de bureaux pour les doctorant-e-s qui sont souvent à plusieurs dans un tout petit bureau mal insonorisé. L'espace manque ou est mal adapté. Oui il y a de nombreux problèmes d'espaces individuels. Elle partage l'idée que l'espace collectif est important et fait partie du problème d'espace en général.

M. Truscello demande si les professeurs qui sont invités dans d'autres universités constatent une différence à ce niveau ? Quelle est leur perception ? Sommes-nous privilégiés ou non ?

Mme Durrer estime que cela dépend des bâtiments et des pays. Par rapport au reste de la Suisse, nous sommes moins bien lotis, en revanche, par rapport à la France, nous sommes privilégiés.

Mme Girardclos relève que la particularité de l'UNIGE est l'hétérogénéité des bâtiments. Le fait de n'être pas sur un campus génère des problématiques différentes. Les tailles des bâtiments sont différentes avec des groupes de personnes différentes. Cela complique grandement l'idée de penser l'espace car les besoins ne sont pas les mêmes

selon les bâtiments et leurs affectations. Penser la question dans sa globalité est donc difficile et explique peut-être que la difficulté de progresser. Elle estime que la solution serait une consultation des différents groupes dans les différents bâtiments.

M. Chanal se réfère à une thématique chère au rectorat : la communauté. La notion de lien doit être renforcée comme la notion de bien-être et de santé. Les activités sociales, physiques ou autres participent à la santé de tous. Il serait bon de réfléchir à l'argent dépensé en arrêts de travail, en burn-out,... et investir dans un environnement de travail plus agréable permettrait peut-être de réduire ces coûts. L'environnement de travail participe également aux meilleures relations de travail et est en lien avec le point suivant.

M. Truscello relève, par rapport aux aménagements qui pourraient faciliter la vie, que la salle est très mal sonorisée et qu'ayant un problème d'audition, cela lui pose problème. Il pourrait y avoir un micro supplémentaire et un meilleur aménagement acoustique.

M. Grandjean relate que l'interdisciplinarité, en ce qui concerne les sciences affectives, était née à la cafétéria. Les gens se rencontraient de manière informelle et des projets se sont cristallisés. Les rencontres organisées top-down ont donné de bien moins bons résultats que les discussions informelles qui génèrent de la créativité. Cela démontre l'intérêt à avoir des espaces collectifs accueillants.

Le président souhaiterait que l'Assemblée se saisisse de la problématique sans créer des doublons de commissions au sein de l'université puisque des groupes y travaillent déjà. L'Assemblée pourrait jouer le rôle de catalyseur afin qu'il y ait une meilleure coordination entre les acteurs. Un répertoire des travaux existants serait utile. Le bureau reviendra avec une proposition.

Suivi :

Inventaire des travaux et des réflexions existants et en cours

Proposition du bureau

7. HARCÈLEMENT : CONFIANCE@UNIGE

Le président accueille Mme Mantilleri, directrice du service Egalité ainsi que Mme Rey-Hanson, une des deux psychologues en charge de confiance@unige.ch.

7.1. Présentation de Mme Mantilleri, directrice du service Égalité

Mme Mantilleri mentionne la campagne UNI#UNIE qui a eu le mérite d'être visible et de permettre d'ouvrir le dialogue au sein de l'université. Le choix de mettre en avant le harcèlement n'est pas une restriction mais plutôt une porte d'entrée. Tous les spécialistes s'accordent à le dire : lorsqu'il y a harcèlement sexuel, et si la personne harcelée oppose un refus, cela se transforme en harcèlement psychologique. Tous les types de harcèlement existent, bien entendu. Ne pouvant pas parler de tout, la campagne a fait ce choix. Le guide « Gardons les yeux grands ouverts ! » évoque, page 20, le harcèlement psychologique qui fait partie du processus mis en place.

Mme Mantilleri répond ensuite aux questions posées par le PAT.

- 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 ?

Mme Mantilleri : le groupe a été formé par le rectorat en décembre 2016. 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. Lors d'une prochaine séance, cela pourrait se faire. 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 les slogans ?

Mme Mantillari : 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) ?

Mme Mantillari : 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. Elle cite l'exemple de 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 : la difficulté de porter plainte. 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. Elle ajoute qu'elle estime qu'en grande partie le sexisme, le harcèlement, est la cause 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 post-doc. Elle mentionne encore le mentorat qui a 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 ?

Mme Mantillari : 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-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.

Mme Mantilleri 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. Elle ajoute que de nombreuses séances d'information ont eu lieu. Le besoin d'informer est grand. Elle souhaite également une information générale, voire un cours qui soit donné 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. Elle était invitée ce matin au département d'astronomie à Sauvergnny. Elle souhaite 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.

Mme Rey-Hanson informe qu'avec sa collègue, elles ont accompagné la campagne le premier jour. Elle s'est rendue à la faculté de droit avec Mme Mantilleri. Elles répondent aux courriels en fonction des problématiques posées. Elle ne peut indiquer les contenus puisque ceux-ci 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 concernaient pas en soi des faits de harcèlement. Elle répond aux questions si nécessaire.

7.2. Discussion

Le président ouvre la discussion.

Mme Durrer demande combien de courriels ont été reçus depuis l'ouverture.

Mme Rey-Hanson estime que le nombre doit osciller entre dix et vingt.

Mme Mantilleri ajoute que cela n'est pas gagné d'avance car il est très difficile de déclencher la prise de parole. Elle ajoute que du fait de la campagne, les personnes ne vont pas nécessairement s'adresser au groupe de confiance mais vont peut-être aller vers d'autres personnes, la parole s'étant libérée. Ce bilan est celui d'une semaine.

M. Truscello souhaite savoir si des personnes au sein de la communauté universitaire ont été sanctionnées pour des faits de harcèlement ? Par sanctions, il veut dire licenciement, suspension, blâme ou autres.

Mme Mantilleri répond qu'elle n'est pas au courant de tout mais d'après ce qu'elle sait, il n'y a pas eu de sanction. Des cas sont allés jusqu'à l'enquête administrative, mais la personne au dernier moment n'a pas voulu témoigner ouvertement. Il s'agissait d'une jeune doctorante. Elle ne juge pas et peut comprendre son attitude. L'outil actuel est trop contraignant. On réfléchit à ce que l'on nomme la « soft law ». Il s'agit de mettre en place, au sein de l'université, des procédures qui permettront de sanctionner sans avoir à activer des processus très lourds.

Le recteur veut préciser, sans citer de nom, qu'il y a eu des sanctions par exemple des déplacements, des blâmes ainsi que des sanctions administratives. Il n'y a pas eu de licenciement.

M. Truscello demande si le terme de « tolérance zéro » est censé impliquer des sanctions ou pas nécessairement.

Le recteur explique que dans le système actuel, si la personne ne veut pas témoigner, il est difficile d'agir et de sanctionner. Cette difficulté est réelle et il faut trouver les moyens de la surmonter.

Mme Mantilleri ajoute que l'idée de la campagne est aussi d'avoir des témoins. Il est nécessaire que les gens parlent et que les victimes obtiennent du soutien. Cela permet plus facilement de mettre en place une procédure et d'aller jusqu'au bout. Elle estime

qu'en arriver au licenciement est une preuve d'échec de l'institution. Cela signifie qu'il y a des années de souffrance et que l'entourage a été impuissant. C'est également le but de la campagne, la prévention. Elle relate la conversation avec une femme professeur qui a pris un collègue seul à seul en lui disant que sa manière de se comporter n'était pas acceptable. C'est vers cette responsabilité partagée qu'elle souhaite aller. Il faut se sentir responsable des actes des autres et avoir un comportement citoyen.

Mme Girardclos remercie de la présentation et comprend la démarche de vouloir ouvrir le débat et libérer la parole. Elle trouve problématique que voulant aller au bout des choses, mettant en avant la tolérance zéro, à aucun moment il n'est expliqué à la personne qui harcèle les risques et sanctions qu'elle encourt. Elle estime qu'il est nécessaire d'être plus clair au niveau des risques encourus lorsqu'il y a un comportement délictueux. De plus, expliquer le processus pour les personnes qui contactent le groupe de confiance est nécessaire. Quel est le processus, quelles sont les garanties de confidentialité et quelles sont les conséquences possibles pour les personnes abusives. Cela serait vraiment libérateur pour la parole. Elle a des doutes sur la viabilité des discours et des campagnes qui feraient croire que les personnes vont d'elles-mêmes résoudre des situations qui perdurent depuis si longtemps. La question se pose également au sujet de la confidentialité. Comment la confidentialité est-elle gérée et conservée lorsque le dossier arrive au rectorat ? Tout ceci reste actuellement très confus. Elle a l'impression que la « libération de la parole » est considérée comme permettant une solution spontanée des problèmes du harcèlement à l'Université, ce qui lui semble très illusoire.

Mme Mantilleri ne prétend pas que la ligne *confiance@unige.ch* résolve tous les problèmes rencontrés par les personnes. La ligne *confiance@unige.ch* a un mandat d'orientation et d'information, non de soutien psychologique: il s'agit d'informer les personnes et de les orienter vers les solutions qui se présentent en adéquation à leur cas. Parfois le ressenti des victimes est très fort - ce qui est toujours à respecter - mais la lecture juridique du cas est parfois tout autre. Avant une démarche de plainte, les faits et les agressions doivent être objectivés. Il s'agit également d'inviter les personnes concernées à récolter des preuves visant à objectiver leur situation. Le programme de Mentorat et l'étude scientifique de Mme Klea Faniko, initiée par le Service de l'Égalité, a été une énorme source de retour sur ce qui ne fonctionne pas à l'Université. Les efforts visent maintenant à avancer sur cette constatation, mais il est clair que le plus important reste à faire.

M. Cuttat rappelle que le conseil de discipline sanctionne les étudiants coupables de harcèlement et a prononcé deux exclusions récemment pour des faits d'agression sexuelle ou de harcèlement. Il évoque ensuite le fait que les articles parus dans la presse mettant en cause le rectorat ont ébranlé la confiance envers la hiérarchie au sein de la communauté universitaire. Dans ces conditions, il se demande comment inspirer confiance dans la hiérarchie pour que les personnes concernées rapportent des faits de harcèlement. Il précise ensuite que l'étude de Karine Lempen, à laquelle Mme Mantilleri a fait allusion, montre que 30% des femmes se disent harcelées mais que seules trente plaintes ont été déposées en 10 ans en Suisse, dont 80% n'ont pas abouti. Il se demande dès lors comment on peut considérer le cadre légal comme offrant d'excellentes conditions à la lutte contre le harcèlement. Il demande enfin pourquoi les syndicats ne sont pas mentionnés comme recours possible, dans les pages de la brochure intitulées "Harcelé-e, à qui vous adresser ?"

Mme Mantilleri prend note de la suggestion.

M. Moret demande si le principe de « soft-law » a été mis en place dans d'autres universités.

Mme Mantilleri répond que cela existe au sein des Nations-Unies.

M. Chanal expose son vécu personnel lors d'une procédure récente ouverte à son encounter. Il déplore la longueur des procédures, le manque d'information tout au long du processus et le manque de soutien.

Le recteur est d'accord que les procédures sont longues et que les délais devraient être améliorés au bénéfice des deux parties.

Mme Girardclos aimerait savoir s'il existe des secteurs (hot-spot) où les dysfonctionnements sont plus fréquents et, le cas échéant, comment le rectorat gère ces problèmes.

Le recteur répond qu'il n'a pas accès aux données des médiateurs et ne peut par conséquent pas agir. Il souhaiterait modifier cette donnée et avoir des informations sur les cas de médiation afin d'intervenir.

M. Grandjean propose d'introduire, dans les éléments de renouvellement d'un poste, un élément en lien avec le comportement avec les collègues. Aujourd'hui il n'est pas possible d'explicitier les éléments de ce genre lors d'un renouvellement. Il propose également des entretiens avec les personnes qui ne terminent pas leur thèse, afin de récolter des informations et s'assurer qu'il ne s'agit pas de problème d'abus de pouvoir.

Mme Atlas demande quelles sont les compétences des personnes du groupe de travail.

Mme Mantilleri indique qu'il est composé de la responsable du service juridique Mme Natacha Hausmann, de la responsable des ressources humaines Mme Marie-Claire Cors Huber, du doyen de la faculté des sciences M. Jérôme Lacour, de Mme Brigitte Galliot, vice-doyenne de la même faculté, de Mme Nadine Frei, étudiante CUAE, de Mme Valeria Martino, étudiante CELVS, de Mme Marylène Lieber, Professeur à l' Institut des études genre et de Mme Liliane Zossou, adjointe académique. Elle rappelle que toute personne qui le souhaite est bienvenue à joindre ses efforts et ses compétences au groupe de travail.

Mme Girardclos, constatant que l'environnement de travail à l'université de Genève est multi-culturel et que les pratiques et normes sont variables selon les cultures, se demande si tout « manager » ne devrait pas suivre une courte formation en droit du travail suisse reflétant les attentes de l'UNIGE en la matière. Il existe déjà des courtes formations obligatoires sur la sécurité pour toutes personnes désirant travailler en laboratoire. Le rectorat pourrait s'en inspirer.

Mme Mantilleri estime que cela est une bonne idée.

Le président remercie Mmes Mantilleri et Rey-Hanson de leur disponibilité et clos la discussion.

8. DIVERS

Pas de divers.

La prochaine séance aura lieu le mercredi 7 février 2018.

pv_06.12.17/PR

Annexe :

« Question de Mme Valeria Wagner (mai 2017)

Lors de l'Assemblée du 22.02.2017 j'avais demandé des précisions sur un article, paru dans Le Matin, qui évoquait un cas de harcèlement sexuel au sein de l'équipe du rectorat. Le rectorat a évoqué la création d'une commission qui rendrait « très rapidement ses conclusions ». Une enquête a-t-elle eu lieu ? Est-ce qu'il a pu être établi s'il s'agissait d'une diffamation ? Il est important pour la communauté universitaire de savoir si les soupçons sur le rectorat ont été écartés, ou bien si des mesures appropriées ont été prises.

Réponse du rectorat

Le cas de harcèlement sexuel relaté par Le Matin Dimanche fait partie d'une série d'accusations, certaines précises, d'autres très vagues, portées contre le rectorat au début de cette année. Le rectorat n'a pris connaissance de ces multiples accusations que par les 4 journalistes eux-mêmes. Il n'a jamais été saisi à leur sujet en interne, ni avant l'intérêt médiatique, ni après.

Le rectorat a travaillé étroitement et en toute transparence avec les journalistes pour expliquer les diverses situations qui étaient l'objet de leur attention. Au final, seul Le Matin Dimanche a publié un article centré sur le sexisme au rectorat, objet de la présente question. Vu le caractère malveillant de ces informations, le Rectorat a envisagé les options d'une enquête interne ou d'un dépôt de plainte pour diffamation. Ces options n'ont pour l'instant pas été retenues.

La problématique du harcèlement est cependant particulièrement importante. Le Rectorat a donc décidé de :

- travailler, suite à cet article, avec les équipes de direction sur ces questions. Des discussions en séance plénière et lors de bilatérales ont permis d'amorcer ce travail. Il est à noter que dans le cadre de ces échanges personne n'a été en mesure de confirmer la situation précise de harcèlement relatée par l'article du Matin Dimanche
- de rappeler les outils à disposition de toute personne victime de harcèlement et de mettre sur pied un groupe de travail piloté par la directrice du Service égalité. Son mandat est de renforcer le dispositif et les mesures contre le harcèlement devant contribuer, en particulier, à rendre la prise de parole plus facile pour celles et ceux qui sont confrontés à des situations problématiques et leur apporter le soutien et les solutions nécessaires à la résolution de ces situations. »