

BULLETIN DE L'ASSEMBLEE DE L'UNIVERSITE DU 26 AVRIL 2017

L'Assemblée a adopté le rapport de gestion 2017 de l'université.

Le rapport de la CEISH (Commission d'Enquête Indépendante Sur le Harcèlement) a constitué le principal sujet de discussion, le recteur ne s'étant pas exprimé devant l'Assemblée depuis sa publication.

Un débat nourri a eu lieu sur le contenu du rapport, puis sur les mesures annoncées par le recteur pour aboutir enfin sur une résolution de l'Assemblée.

Le contenu du rapport a suscité des remarques quant à la terminologie utilisée pour qualifier le sexisme, notamment la notion de « sexisme délibéré ».

Les mesures ont été discutées et expliquées par le recteur. Il a été convenu que ce dernier présenterait à l'Assemblée l'analyse détaillée des instruments existants et des propositions visant à leur amélioration.

L'Assemblée n'a en revanche pas souhaité prendre parti à propos des enquêtes disciplinaires considérant que cela n'était pas son rôle.

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.

L'Assemblée a adopté le rapport de gestion 2017 de l'université.

Le rapport de la CEISH (Commission d'Enquête Indépendante Sur le Harcèlement) a constitué le principal sujet de discussion, le recteur ne s'étant pas exprimé devant l'Assemblée depuis sa publication.

Un débat nourri a eu lieu sur le contenu du rapport, puis sur les mesures annoncées par le recteur pour aboutir enfin sur une résolution de l'Assemblée.

Le contenu du rapport a suscité des remarques quant à la terminologie utilisée pour qualifier le sexisme, notamment la notion de « sexisme délibéré ».

Les mesures ont été discutées et expliquées par le recteur. Il a été convenu que ce dernier présenterait à l'Assemblée l'analyse détaillée des instruments existants et des propositions visant à leur amélioration.

L'Assemblée n'a en revanche pas souhaité prendre parti à propos des enquêtes disciplinaires considérant que cela n'était pas son rôle.

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.