



Vingt-cinquième et dernière séance du quatrième mandat, 23 juin 2021 à 19 heures
A-zoom-blée en raison des mesures sanitaires liées au COVID19

Procès-verbal approuvé

Présents

Eric Eigenmann, président
Anton Alekseev
Nelson Amici
Sophie Brandon
Bernard Cerutti
Julien Chanal
Michelle Cottier
Mathieu Crettenand
Eléonore Crunchant
Andrea Dettwiler
Valérie Dullion
Pauline Emery
Giovanni Ferro-Luzzi
Mathilde Fontanet
Nicolas Fornerod
Corine Frischknecht
Stéphanie Girardclos
Marine Girardin, vice-présidente
Baptiste Gold
Didier Grandjean
Thomas Guibentif
Olivier Maulini
Lara Mireskandari
Isabelle Monnay
Didier Picard
Sarah Scholl
Pascal Sciarini
Léonard Truscello
Valeria Wagner

Rectorat

Yves Flückiger, recteur
Stéphane Berthet, vice-recteur
Céline Carrère, directrice
Brigitte Galliot, vice-rectrice
Antoine Geissbuhler, vice-recteur
Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice
Jean-Marc Triscone, vice-recteur
Didier Raboud, secrétaire général

Excusé-e-s:

Julia Barbe
Nadja Batou
Pierre Cosson
Ruth Durrer
Oliver Hartley
Jean-Daniel Macchi
Laure Piguet

Absent-es

Matteo Bächtold
Mathilde Bourrier

Laurent Cesalli
Gahla Doerig
Yvan Jeanneret
Sébastien Muller
Mary O'Sullivan
Léonore Saade-Augier
Frédéric Yvon

Invité-es de l'Assemblée

Mmes Mara Gomez et Hélène Widmann, secrétaires permanentes de la CGTF et M. Jonas Tarazi, Président, pour les points 6 et 7 relatifs à la CGTF.

Invité du rectorat

M. Fabrice Calame, adjoint du vice-recteur Jean-Marc Triscone, est invité pour le point 5 de l'OJ

Secrétaire

Sophie Desjacques Carnegie

1. OUVERTURE DE SÉANCE

Le Président ouvre la séance.

1.1. Approbation de l'ordre du jour

Le Président informe que lors de la séance du 21 mars, Mme Mariella Anani a été proposée comme membre suppléante au Conseil de discipline. Comme elle s'est entre-temps ex-matriculée de l'Université, le corps étudiant propose Mme El Shaddai Abebe pour la remplacer. Il est nécessaire d'avoir un vote sur la proposition des membres au Conseil de discipline et le Bureau demande d'ajouter ce point à l'OJ, avant le point 4. Sans opposition, cet ajout est accepté. L'ordre du jour est approuvé avec cette modification.

Le Président salue les invité-es, Mmes Mara Gomez et Hélène Widmann, secrétaires permanentes de la CGTF et M. Jonas Tarazi, Président, pour les points 6 et 7 relatifs à la CGTF (Commission de gestion des taxes fixes). Il salue également l'invité du rectorat, M. Fabrice Calame, adjoint au rectorat, pour le point 5 « Bilan carbone de l'Université ».

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 19 mai 2021

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité sans modification.

Le Président informe que le procès-verbal de la séance du jour sera approuvé par voie électronique.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT ET SUIVI DE SÉANCE

Le Président donne lecture de la réponse de M. Pablo Achard, responsable de la cellule stratégie et prospective du rectorat à l'intervention de Mme Dullion suite à un article paru dans la Tribune de Genève:

Chères et chers membres du Bureau de l'Assemblée,

Lors de la séance du 19 mai, vous avez interpellé le Rectorat sur l'article paru dans la Tribune de Genève le 9 avril, faisant « part de [votre] étonnement face à la manière dont certains services du rectorat communiquent sur les leçons de la crise dans la presse genevoise. [...] L'article [...] indique que les leçons de la crise sont déjà tirées. Accessoirement, le contenu de l'article en question se permet de distribuer des bons et des mauvais points entre les différentes facultés de l'institution. On apprend ainsi que la faculté des lettres fait partie des « récalcitrants » en matière de numérique et d'enseignement à distance. »

Permettez-nous de souligner tout d'abord que l'Université n'a mené aucune démarche proactive visant à communiquer sur les leçons de la crise, mais a été interpellée le 11 mars, à travers son service de communication, par une journaliste qui s'intéressait aux économies engendrées par le passage à distance : « Certaines pratiques nées des mesures sanitaires se sont avérées pratiques et bien moins coûteuses que celles qui avaient cours auparavant. Notamment les passages de thèses, où les jurés ne font plus le déplacement pour la soutenance - ce qui engendrait des frais de transport et d'hôtel, mais assurent leur présence par le biais de visioconférence. Ces pratiques vont-elles subsister ? Quelles sont les pistes d'économie étudiées à l'heure actuelle ? »

Répondre aux questions de la presse, et donc du public, est une nécessité pour une institution publique telle que la nôtre, sur laquelle pèse une exigence de transparence aussi forte que légitime. Il nous a semblé particulièrement important de répondre à ces questions car, s'il est facile de trouver des exemples ou des

témoignages de collaboratrices et collaborateurs ayant fait des économies sur leurs fonds durant cette période, le bilan global pour l'institution est une augmentation des dépenses, comme expliqué dans l'article. Dans une période où les finances publiques sont, à juste titre, surveillées de près, il est nécessaire que la population genevoise soit correctement informée sur ces enjeux.

Les questions et demandes de précision, écrites ou orales, ont été nombreuses par la suite mais à aucun moment il n'a été question de faire un article sur le processus des « leçons de la crise » que nous avons lancé et suspendu à la demande de l'Assemblée. Par conséquent nous n'avons jamais « indiqu[é] que les leçons de la crise sont déjà tirées ». Aucun passage de l'article ne le laisse d'ailleurs penser, si ce n'est le titre lui-même (« Les leçons que l'UNIGE a tirées du COVID »).

Si l'expression « leçons de la crise » recouvre au sein de l'Université un processus qui a été formellement suspendu, elle est très certainement sous la plume d'un-e journaliste une expression générique et d'usage courant. En effet, la Tribune de Genève a couvert très régulièrement la crise du coronavirus et les leçons à en tirer : pour l'université, pour les Etats, pour la société, pour le climat, etc. Pour rappel, l'interview du recteur en septembre 2020 avait de même eu l'honneur de la manchette des caissettes de distribution avec le titre « L'université a tiré les leçons de la crise ». Nous tenons à rappeler que, hormis les citations, un média n'a pas à soumettre le contenu d'un article ou son titre avant publication. Il ne peut donc pas être envisagé comme un acte de communication dont l'institution pourrait maîtriser le contenu ou la mise en forme.

Par ailleurs, nous ne nous sommes jamais permis de « distribuer des bons et des mauvais points » et nous avons au contraire essayé de répondre aux questions posées en expliquant la grande diversité des pratiques au sein de notre institution. La citation dont il est question (que nous avons relue) dit explicitement « Les retours en lettres ont été plus négatifs, ce qui s'explique par le nombre de séminaires en plus petits groupes et la difficulté du télétravail pour ce genre de travaux. C'est dans cette faculté que les demandes d'étudiants et d'enseignants ont été les plus fortes pour maintenir le présentiel. » La constatation de la difficulté du distanciel dans cette configuration pédagogique et la constatation de la demande réitérée de nombreuses personnes de la Faculté des Lettres de revenir au présentiel n'est en rien un jugement de valeur. Nous n'avons pas, pour notre part, utilisé le terme « récalcitrants ».

Pour conclure, nous espérons avoir clarifié notre prise de parole dans la presse locale. Les effets de la campagne de vaccination en cours nous permettent d'envisager un retour au présentiel en septembre. Le processus des « leçons de la crise » pourra, nous l'espérons, reprendre selon des modalités qui restent à définir.

*En restant à votre disposition, nous vous adressons, chères et chers membres du Bureau de l'Assemblée, nos salutations les meilleures,
Pablo Achard*

Le Président ainsi que le Bureau remercient M. Achard de sa réponse qui confirme l'intention du rectorat de poursuivre de manière participative le processus des leçons de la crise. Toutefois, il y a un décalage entre les propos tenus par M. Achard et le titre de l'article. Il est vrai que le média n'est pas tenu de soumettre le contenu d'un article, mais il est souvent possible de le relire avant publication. Il imagine que le service de communication de l'Université est au fait de ces pratiques. Enfin, il souhaite que la réflexion collective sur les leçons de la crise rencontre un intérêt des médias qui ne se focalise pas exclusivement sur l'aspect de potentielles économies.

Le Président informe que, dans le cadre du processus d'accréditation de l'UNIGE, le rectorat a communiqué un calendrier qui invite le Président de l'Assemblée et des membres à y participer. Il s'agit des dates suivantes :

Processus d'accréditation :

- **Vendredi 3 septembre de 8h30 à 10h45 et de 14h15 à 16h00, uni Dufour, salle U260 : pré-visite des experts.**
- **Lundi 13 septembre de 12h00 à 14h00, Uni Mail, salle MR 380 : séance publique de tirage au sort pour la constitution des groupes de représentants.**
- **Mercredi 27 octobre de 10h00 à 16h00, Uni Mail, salles U407/U408 : visite des experts = quatre entretiens « Perspective des étudiant-e-s », « Perspective des du corps professoral », « Perspective du CCER » et « Perspective du personnel administratif et des services de support ».**
- **Jeudi 28 octobre de 8h45 à 13h00, Uni Mail, salles U407/U408 : visite des experts = deux entretiens « Questions ouvertes » puis « Debriefing ».**

Le Président relève un problème de calendrier avec le début du mandat de la nouvelle Assemblée le 1^{er} septembre. Il apparaît difficile de convoquer la nouvelle Assemblée le 1^{er} septembre alors que les cours ne reprennent que le 14 septembre. Comme il semble que le calendrier ne puisse se modifier, le Président propose d'assister à la séance du 3 septembre et de rendre compte lors de la première Assemblée de la rentrée. Il lui semblerait qu'un « tuilage » entre les différents corps des membres de cette Assemblée et de la prochaine serait utile, étant donné que certaines personnes présentes ce soir seront membres de la nouvelle Assemblée.

M. Raboud remercie le Président de sa proposition qui assure une certaine continuité. Il indique que la pré-visite du 3 septembre ne revêt pas un caractère crucial mais plutôt un partage d'informations entre les expert-es et le rectorat, expert-es qui peuvent solliciter un complément d'information à ce stade. C'est un rendez-vous important certes, mais c'est au mois d'octobre que le processus devient crucial. Il précise que le calendrier et la visite des expert-es tombent durant les vacances scolaires genevoises et que cet agenda a été déterminé par les exigences de l'accréditation suisse.

Le Président informe enfin qu'en raison des normes sanitaires en vigueur il n'a pas été possible d'organiser une agape pour remercier les membres de l'Assemblée de leur engagement ces quatre dernières années. Le Bureau a envisagé, si la situation sanitaire s'améliore, de rassembler l'ancienne Assemblée et la nouvelle autour d'un buffet à la rentrée.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le Président passe la parole au Recteur pour les communications.

Le Recteur mentionne que les négociations entre la Suisse et l'Union européenne n'ayant pas abouti, la Suisse perd son statut d'état tiers et n'est plus associée aux programmes RISE. Les universités ne savent pas si les candidatures aux subsides ERC seront ou non considérées. Le SEFRI n'est pas en mesure d'y répondre, la Confédération attendant une confirmation écrite de l'Union européenne. La situation est très préoccupante, le rectorat a alerté le gouvernement et contacté ses réseaux européens très déçus de cette situation qui ne profite à personne.

Le Président remercie le Recteur et passe aux questions au rectorat, avec dans l'ordre :

1. Question au rectorat de Mme Valérie Dullion, MM. Olivier Maulini, Frédéric Yvon, Oliver Hartley, Andreas Dettwiler représentant-e-s du corps professoral.

Quelle évaluation du travail académique ?

QUESTIONS

Selon le mémento de l'Université, l'usage du formulaire Evaluation des MER, CC, PD, CE, COLS (en annexe) est devenu la norme dans les procédures de renouvellement du CCER : sa généralisation à toutes les facultés crée une situation nouvelle, et pourrait justifier un débat en assemblée.

Le document doit faire état du résultat de l'entretien d'évaluation, puis être examiné par la commission de renouvellement. Son contenu est prédéfini par quatre catégories de critères d'évaluation (enseignement, recherche, gestion, services à la cité) croisés avec une échelle d'appréciation à cinq niveaux (d'excellent à insatisfaisant). Des commentaires (points positifs, points à améliorer) peuvent accompagner les jugements formulés. Des documents analogues sont utilisés pour l'évaluation des assistant-e-s, maîtres-assistant-e-s et post-doctorant-e-s.

Les questions qui suivent sont issues d'interrogations plus ou moins distribuées dans les facultés à ce propos, et que les professeur-e-s soussigné-e-s estiment utiles de relayer :

1. Le Rectorat peut-il nous rappeler comment et par qui l'instrument a été élaboré, dans quelle concertation avec les UPER et les corps constitués ?

2. Le Rectorat peut-il préciser comment les responsables hiérarchiques sont actuellement formé-e-s à la conduite de ce type d'évaluations ?

3. Le Rectorat juge-t-il les critères, l'échelle et le format de l'évaluation préconisée favorables au développement professionnel du corps enseignant de l'Université ?

4. Le Rectorat pense-t-il possible d'imaginer une révision de l'instrument, qui remplacerait la logique de notation de la performance par une approche plus ouverte et stimulante du travail académique ?

5. Plus précisément, le Rectorat juge-t-il l'instrument actuel en phase avec les principes établis par les textes cadres : par exemple la Charte d'éthique et de déontologie de l'Université de Genève et des Hautes écoles, dont l'article 4g affirme que « les responsables hiérarchiques favorisent une atmosphère de travail stimulante et un climat de confiance, propres à répondre aux attentes de développement professionnel et d'accomplissement personnel de leurs collaboratrices et collaborateurs », ou le programme de législature 2018-2023 du Conseil d'Etat, dont le thème 3.3 établit que « l'Etat doit orienter sa politique RH sur les objectifs plutôt que sur le contrôle » ?

6. Une partie des post-doctorant-e-s de certaines facultés étant non francophones, le formulaire destiné à leur évaluation pourrait-il être rendu disponible en anglais ?

REPONSES

1. Le Rectorat peut-il nous rappeler comment et par qui l'instrument a été élaboré, dans quelle concertation avec les UPER et les corps constitués ?

Ce document a été mis en ligne pour la première fois en 2010. Il a été modifié en 2013 puis en 2016.

La version actuellement sur le mémento date donc de 2016. Il a été élaboré par la Division des ressources humaines.

2. Le Rectorat peut-il préciser comment les responsables hiérarchiques sont actuellement formé-e-s à la conduite de ce type d'évaluations ?

Les ressources humaines mettent à disposition des responsables hiérarchiques mais également du-de la collaborateur-trice évalué-e une guide expliquant le but de l'évaluation, les points à évaluer et les étapes à suivre. Les ressources humaines se tiennent à disposition de tout responsable hiérarchique souhaitant obtenir plus d'informations et/ou des clarifications sur la procédure d'évaluation.

Par ailleurs, la formation au management systématiquement proposée aux professeur-e-s PAST et PAS depuis 2 ans (EMBO management leadership course), permet d'aborder la question essentielle de la gestion de l'équipe, des relations avec les collaborateurs-trices, de l'importance de savoir maintenir une communication fluide, de mettre en place des processus transparents, d'exprimer des insatisfactions en maintenant le respect et la confiance. Le Rectorat pense que cette formation donne des outils aux professeur-e-s pour qu'ils exercent au mieux leur rôle de responsable hiérarchique en particulier au moment des évaluations des collaborateurs-trices.

3. Le Rectorat juge-t-il les critères, l'échelle et le format de l'évaluation préconisée favorables au développement professionnel du corps enseignant de l'Université ?

Les critères évalués par la procédure sont précisés dans le règlement sur le personnel. Ainsi, l'article 157 informe que lorsque les mandats des collaborateurs-trices de l'enseignement et de la recherche sont renouvelables, leur renouvellement est déterminé par :

- les aptitudes scientifiques et pédagogiques ;
- l'aptitude à assumer à satisfaction les activités de gestion administrative conformément aux exigences de la fonction et à s'intégrer au sein de la structure ;
- les besoins de l'UPER ou de l'UER découlant du plan d'études et par les disponibilités budgétaires;
- l'état d'avancement du travail de doctorat s'agissant des assistant-es ;
- le respect, par l'intéressé-e, des devoirs qui incombent aux membres du corps enseignant.

Le formulaire d'évaluation répond donc avant toute chose à une exigence statutaire. Cela étant, le Rectorat reste ouvert à l'ajout d'autres critères d'évaluation pertinents. Le format peut également être amélioré.

4. Le Rectorat pense-t-il possible d'imaginer une révision de l'instrument, qui remplacerait la logique de notation de la performance par une approche plus ouverte et stimulante du travail académique ?

Ce formulaire date de 2010 et une révision est bien entendu envisageable. Le Rectorat va confier à la Division des ressources humaines le mandat de mettre à jour ce formulaire en tenant compte des impératifs statutaires contenus dans le règlement sur le personnel et en valorisant également une approche plus ouverte et stimulante.

5. Plus précisément, le Rectorat juge-t-il l'instrument actuel en phase avec les principes établis par les textes cadres : par exemple la Charte d'éthique et de déontologie de l'Université de Genève et des Hautes écoles, dont l'article 4g affirme que « les responsables hiérarchiques favorisent une atmosphère de travail stimulante et un climat de confiance, propres à répondre aux attentes de développement professionnel et d'accomplissement personnel de leurs collaboratrices et collaborateurs », ou le programme de législature 2018-2023 du Conseil d'Etat, dont le thème 3.3 établit que « l'Etat doit orienter sa politique RH sur les objectifs plutôt que sur le contrôle » ?

Le Rectorat souhaite rappeler que les responsables hiérarchiques sont eux aussi évalués. Et que dans leur processus d'évaluation, les membres du CCER ont la possibilité d'informer de tout dysfonctionnement. L'évaluation ne doit pas être vue comme un outil de contrôle, mais comme une opportunité d'échanges sur les objectifs visés et d'amélioration, si nécessaire, des interactions entre toutes les parties concernées, aussi bien l'évalué-e que l'évaluateur-trice. Le Rectorat soutient sans hésitation toutes les actions qui favorisent une atmosphère de travail stimulante et un climat de confiance pour l'ensemble des collaborateurs-trices de l'Université.

Dans ce sens, une formation au management dans le cadre du télétravail, nécessairement fondé sur la confiance et la mise en place d'objectifs, a été suivie pendant 2.5 jours par une centaine de cadres administratifs fin 2020. La confiance, le respect, l'esprit collaboratif et l'esprit d'initiative font partie des principes fondamentaux du travail, adoptés par le Rectorat en 2020.

6. Une partie des post-doctorant-e-s de certaines facultés étant non francophones, le formulaire destiné à leur évaluation pourrait-il être rendu disponible en anglais ?

Une fois revu, le formulaire pourra être traduit en anglais.

M. Maulini, au nom des professeur-es qui ont signé la question, est satisfait de la réponse et se félicite que le formulaire d'évaluation soit revu par la Division des ressources humaines. Il souhaite

que le processus soit participatif et que les corps concernés puissent être associés. A titre personnel il serait intéressé de participer à la rédaction de l'instrument.

Le Président passe à la deuxième question :

2. Question au rectorat de Julia Barbe, Baptiste Gold, Lara Mireskandari et Léonard Truscello représentant-e-s du corps des étudiant-es.

Les règles : tabou universitaire ?

QUESTION

Mesdames et Messieurs du Rectorat,

Depuis 2018, la remise en question du sexisme est revenue en force sur la scène politique et scientifique, notamment grâce à la campagne #metoo. L'Université de Genève a pris plusieurs mesures, notamment la mise en place de la campagne #UniUnie, ou encore des études et sondages sur le sexisme ambiant au sein de l'Université.

Si le sexisme et ses conséquences ont été projetés sur le devant de la scène – et nous profitons ici pour saluer l'Université pour son engagement contre ces pratiques archaïques et paternalistes qui n'ont plus leur place dans la société, et encore moins à l'Université – certaines thématiques restent, selon nous, peu abordées en son sein.

Depuis plusieurs semaines, les médias ont fait état de campagnes d'étudiant-es notamment dans les cantons de Vaud et Neuchâtel, en particulier sur la thématique des règles. Depuis des millénaires, ce phénomène naturel est caché, stigmatisé voire taxé d'impureté. Il était grand temps que la scène médiatique se saisisse de ce sujet.

Ainsi, nous aimerions adresser les questions suivantes au Rectorat, notamment dans le but d'obtenir un engagement encore plus prononcé pour les questions sexisme et de précarité :

1) Le Rectorat a-t-il envisagé de se saisir de la thématique des règles (périodes menstruelles) en proposant des produits hygiéniques gratuits et accessibles dans toutes les toilettes de l'Université ?

Nous pensons ici à la mise en libre-service de produits hygiéniques gratuits dans les toilettes de l'UNIGE. Les produits hygiéniques devraient offrir une large panoplie adaptée aux différents besoins des femmes de l'Université.

2) Si le Rectorat ne souhaite pas s'engager dans cette direction, quelles en sont les motivations (notamment politiques et financières) ?

3) Si le Rectorat souhaite s'engager dans cette direction, quelles sont les différentes étapes à franchir et les moyens nécessaires pour une mise en place de cette offre ?

En vous remerciant de vos réponses, nous vous adressons nos salutations les plus sincères.

REPONSES

1) Le Rectorat a-t-il envisagé de se saisir de la thématique des règles (périodes menstruelles) en proposant des produits hygiéniques gratuits et accessibles dans toutes les toilettes de l'Université ?

Oui, un projet pilote de mise à disposition gratuite de protections hygiéniques de qualité est en cours de finalisation. Il sera mis en œuvre dans les prochaines semaines afin d'être opérationnel à la rentrée universitaire de septembre 2021. Dans un premier temps, une installation dans cinq bâtiments est prévue (Uni Mail, Uni Dufour, CMU, Uni Bastions, Sciences II) et, au total, 16 points de distribution seront mis en place. Les distributeurs offriront un choix de produits variés et de qualité.

Des associations étudiantes, AED, AEL, AEMG, ADEPSY et AESPRI, prennent part à ce projet pilote, notamment en termes de communication et d'organisation d'événements, et ce dès la rentrée de septembre.

La phase pilote du projet est prévue pour la période académique 2021-2022. Un bilan, notamment sur l'utilisation des produits et sur la pertinence du choix des lieux de distribution, sera réalisé au printemps 2021 en vue d'ajuster l'offre en fonction de l'utilisation constatée.

Enfin, une réflexion plus large sur l'utilisation de produits réutilisables est nécessaire. Le Rectorat soutiendra également des mesures de sensibilisation allant en ce sens.

2) Si le Rectorat ne souhaite pas s'engager dans cette direction, quelles en sont les motivations (notamment politiques et financières) ?

Le Rectorat s'engage très concrètement dans cette direction.

3) Si le Rectorat souhaite s'engager dans cette direction, quelles sont les différentes étapes à franchir et les moyens nécessaires pour une mise en place de cette offre ?

La première étape, d'ici à septembre 2021, est celle de la finalisation du concept et de l'installation des premiers distributeurs. La deuxième, sur toute l'année académique 2021-2022, sera celle de la phase pilote et de son évaluation. La troisième et dernière phase, dès la rentrée 2022, sera celle de l'ajustement de l'offre de distribution permettant de répondre aux besoins de la communauté. Les moyens nécessaires pour la mise en œuvre de ces différentes phases sont en cours d'estimation.

M. Gold indique que les étudiant-es sont très satisfait-es de la réponse du rectorat et félicite le rectorat de ce qu'il entreprend pour favoriser l'égalité et lever les tabous.

3. Question au rectorat de Bernard Cerutti, Mathieu Crettenand, Isabelle Monnay, Sébastien Muller **Non-qualité de l'enquête auprès des collaborateurs/trices : Égalité professionnelle femme/homme**

QUESTIONS

L'association PAT-UNIGE s'inquiète de la non-qualité (contenu et méthodologie du questionnaire) de l'enquête en ligne réalisée auprès des collaborateurs et collaboratrices le 3 juin dernier, préfacée par le Recteur, la Directrice de la DRH et la Directrice du Service égalité & diversité. Nous avons bien noté « que cette enquête est menée par un tiers, l'organisme EDGE Strategy basé en Suisse » et que « Les résultats complets et les recommandations seront communiqués au printemps 2022 »

Si l'intention était certainement bonne (« (...) À partir du 1er juillet 2020, le jour de l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'égalité (LEg), les entreprises privées ou publiques qui emploient au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale (...) Se saisissant de ce contexte, le Rectorat a décidé d'effectuer une démarche de certification plus large concernant l'égalité des chances dans l'institution. La méthode d'évaluation et de certification internationale pour l'égalité professionnelle femme/homme EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) été retenue. (...) », le produit finalisé par EDGE nous semble indigne d'une institution qui affiche l'excellence de sa recherche.

Par exemple :

- Première question : Souhaitez-vous répondre à cette enquête ? OUI-NON Quel est l'intérêt de question ? Un « accord explicite made in USA » ou est-ce une mauvaise traduction de l'anglais ?

- Les questions ne s'enchaînent pas de manière structurée et logique.

- L'égalité des chances dans l'institution des « non-binaire » et « autres » disparaît au-delà de la 2ème question. On veut saisir le degré d'inclusion et on pose des questions non-inclusives. Le choix d'un questionnaire sur l'égalité professionnelle homme/femme pour saisir l'égalité des chances est peu adéquat du moment que l'UNIGE affiche haut et fort un sens beaucoup plus large à la notion d'égalité et de diversité.

- Les questions sont posées de manière si générale, stéréotypée, qu'il est impossible d'analyser le sens des réponses qui y sont apportées. Par exemple...

« Je considère que les hommes et les femmes (perdus les « non- binaires » et les « autres ») se voient offrir les mêmes chances d'être engagé(e)s dans cette institution. ». Et si, par exemple, pour une femme c'est OUI en tant qu'assistante ou laborantine et NON en tant que Professeure ou Directrice de la DIBAT ? Ou pour un homme OUI en tant qu'assistant technique mais NON en tant que secrétaire ?

- Des questions mal libellées et d'une généralité affligeante sont introduites dans le questionnaire : Par exemple « Au sein de mon foyer, je m'occupe d'un(e) enfant, d'une personne âgée ou d'une personne en situation de handicap en tant que... »

Un enfant de quel âge ? Une personne âgée dépendante ou indépendante ? S'en occupe seule ou assistée ? La semaine ou le week-end ?

- « Je me vois offrir des chances équitables d'évolution/de promotion au sein de cette institution » En tant qu'homme/femme ? ou cisgenre/non-binaire/autre ? En raison des choix en termes de sexualité ? En raison de l'origine ethnique ou d'un handicap ? Du milieu socioéconomique d'origine ? Mais comment les résultats vont-ils être analysés ?

- « Je considère que l'ensemble des membres de l'équipe de direction s'engagent de manière concrète et systématique à mettre en place une institution réellement diversifiée et inclusive ? » Quel est cet « ensemble » ? Rectorat, Décanat,

Présidence de section, direction de division, etc. ? Demande-t-on une moyenne ?

- « Je considère que la diversité et l'inclusion sont importantes pour que cette institution accomplisse sa mission » et

- « Je considère que l'égalité professionnelle femme-homme est importante pour que cette institution accomplisse sa mission. »

Quelle mission ? Quelle inclusion ? Pourquoi l'égalité professionnelle ne concernerait que les catégories homme/femme ?

- « Je recommanderais vivement à un ami (homme) de travailler pour cette institution. »

et

- « Je recommanderais vivement à une amie (femme) de travailler pour cette institution. »

Questions générales, dont les résultats sont impossibles à traiter, sans spécifier pour quel type de travail ? Comme secrétaire pour une femme ? Comme directeur pour un homme ? Comme attaché culturel pour un non-binaire et je ne sais quoi pour un « autre » ? Si c'était le cas, sommes-nous face à une institution inclusive et égalitaire ? Et bien entendu, on ne s'imagine même pas que nous puissions avoir un.e.x ami.e.x non-binaire ou « autre » ...

- À noter que le rappel (doublé) qui vient d'être envoyé à tous les collaborateurstrices le 16 courant, c'est-à-dire également à celles et ceux qui ont déjà répondu à l'enquête, montre le peu de maîtrise du système d'interrogation en ligne, qui, tout en gardant l'anonymat des répondants, veille normalement à ne pas encombrer inutilement les boîtes électroniques des personnes concernées.

- Enfin, après réception de ce rappel, nous constatons qu'il est possible de répondre deux fois au questionnaire. Quand on ouvre le lien depuis l'ordinateur qui a servi à remplir une première fois le questionnaire, un message

dit bien que le questionnaire ne peut plus être rempli puisqu'on a déjà participé à l'enquête. Mais, en ouvrant le lien depuis le téléphone portable par exemple, il est tout à fait possible de remplir à nouveau le questionnaire et d'ainsi créer un doublon indétectable.

- Etc, etc.

-

QUESTIONS AU RECTORAT:

- **Quelle est la valeur scientifique de la méthode d'évaluation et de certification internationale pour l'égalité professionnelle femme/homme EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) qui a été retenue ? A-t-elle été choisie parce que d'autres l'ont choisie ?**

- **Pourquoi valider la soumission aux collaboratrices/collaborateurs d'un questionnaire élaboré par EDGE Strategy aussi dépourvu de sens et sans valeur méthodologique ? Qui ne mentionne pas une seule fois le nom « Université » ou**

« Université de Genève » et qui prévoit un délai d'une année « Les résultats complets et les recommandations seront communiqués au printemps 2022 » pour communiquer les résultats ? (Pour un sondage en ligne, un délai de 3 semaines seraient largement suffisantes !). Nous sommes curieux de lire des recommandations issues d'un sondage aussi inconséquent.

- **Combien a coûté cette démarche (enquête, résultats, certification) ?**

- **Quelle est la politique de l'UNIGE face aux rankings et certifications ? Jusqu'à quel point l'UNIGE est-elle prête à faire des compromis avec la réalité de fait et la qualité de la recherche pour y accéder ?**

REponses

1. Quelle est la valeur scientifique de la méthode d'évaluation et de certification internationale pour l'égalité professionnelle femme/homme EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) qui a été retenue ? A-t-elle été choisie parce que d'autres l'ont choisie ?

EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) est une fondation suisse qui propose un standard d'évaluation du degré d'égalité des genres dans les entreprises, notamment du point de vue de l'équité salariale. Elle est active dans une cinquantaine de pays et a déjà certifié plus de 200 organisations globales (dont l'Université de Yale par exemple), dans 37 pays et 24 industries.

La certification EDGE est la principale méthode d'évaluation au niveau international et le standard de certification des entreprises le plus reconnu en matière d'égalité des genres au travail. Elle permet d'évaluer la situation des organisations dans le domaine du traitement équitable des genres, l'équité salariale ainsi que l'efficacité des politiques et pratiques visant à garantir les mêmes chances d'évolution professionnelle et leur intégration dans la culture de l'entreprise.

L'UNIGE a été pionnière en matière d'égalité salariale (notamment à travers l'Observatoire universitaire de l'emploi) et de développement de méthode d'analyse. Elle a été à l'origine d'une jurisprudence du TF datée du 22 décembre 2003 (130 III 145) qui a confirmé que l'usage de cette méthode était conforme à l'ordre juridique suisse et qu'elle pouvait être dès lors être employée pour déterminer l'existence d'une éventuelle discrimination. Sur cette base, différentes approches ont été développées (Logib, Equal Salary ou EDGE) toutes fondées sur la même méthodologie.

L'approche employée par la EDGE Certified Foundation (garante en termes de méthodologie et des normes de certification) en matière d'équité salariale a été validée par le prof. Giovanni Ferro-Luzzi de l'IREG.

Suite à l'entrée en vigueur des modifications de la LEg en juillet 2020 l'Université de Genève se devait, comme toute autre entreprise employant plus de 100 personnes, d'effectuer une analyse de l'égalité salariale. L'analyse EDGE a été choisie par le Rectorat en 2020 car elle offre non seulement une analyse en termes de salaire mais également d'autres aspects plus larges et intéressants en termes de comparabilité. Par exemple, une analyse détaillée de la représentation femme – homme et des dynamiques ; un indice d'étalonnage compétitif (benchmark) par rapport aux pairs ainsi que par rapport au standard global EDGE et un plan d'action sur mesure avec des objectifs réalisables à court, moyen et long terme.

2. Pourquoi valider la soumission aux collaboratrices/collaborateurs d'un questionnaire élaboré par EDGE Strategy aussi dépourvu de sens et sans valeur méthodologique ? Qui ne mentionne pas une seule fois le nom « Université » ou « Université de Genève » et qui prévoit un délai d'une année « Les résultats complets et les recommandations seront communiqués au printemps 2022 » pour communiquer les résultats ? (Pour un sondage en ligne, un délai de 3 semaines seraient largement suffisantes !). Nous sommes curieux de lire des recommandations issues d'un sondage aussi inconséquent.

Le principal objectif de l'analyse effectuée par EDGE est de répondre à l'exigence légale en matière d'égalité salariale. Le questionnaire conçu par EDGE constitue un élément supplémentaire qui fait partie d'un processus de vérification des situations. Ce n'est pas une enquête menant à une publication scientifique.

Les résultats communiqués comprendront l'ensemble de l'analyse conduites, y compris des vérifications externes. C'est pourquoi ce délai a été annoncé.

3. Combien a coûté cette démarche (enquête, résultats, certification) ?

Le processus de certification comprenant l'ensemble des analyses prévues (notamment l'analyse de régression salariale sur la base des variables explicatives disponibles dans l'institution, indice d'étalonnage (benchmark), plan d'action, préparation à la certification) s'élève à CHF 33'500.-. Ce montant était nettement inférieur à une autre offre concurrente obtenue.

4. Quelle est la politique de l'UNIGE face aux rankings et certifications ? Jusqu'à quel point l'UNIGE est-elle prête à faire des compromis avec la réalité de fait et la qualité de la recherche pour y accéder ?

Comme mentionné précédemment, cette démarche de certification permet une comparaison à d'autres institutions et/ou organisations par une méthodologie reconnue. La méthode employée pour l'analyse de l'équité salariale est fondée sur la littérature scientifique en la matière.

En se confrontant à une telle démarche, l'UNIGE accepte d'être évaluée d'un point de vue externe et de se soumettre aux contraintes liées à cette analyse.

Cela correspond au cadre demandé par le rapport d'Audit interne 19-42, partie « 4.6 Observations relatives à la gestion des conflits et à la satisfaction des collaborateurs », il est demandé à l'Université de mettre à disposition de ses collaborateurs/trices des canaux de communication leur permettant de s'exprimer librement, qui doivent présenter toutes les garanties d'indépendance et d'impartialité.

Les certifications sont également des preuves de conformité exigées lors de signatures de convention avec la Confédération ou d'autres bailleurs de fonds institutionnels.

Une telle démarche permet également de mobiliser et n'est qu'un premier pas dans une démarche d'optimisation des outils pour une université plus égalitaire et inclusive.

M. Crettenand remercie le rectorat de la réponse. L'association PAT-UNIGE souhaite communiquer un message dont M. Crettenand donne lecture :

PAT-UNIGE remercie le Rectorat pour sa réponse, mais nous ne pouvons pas vraiment dire que nous en sommes satisfaits.

Il a été répondu à chaque question, mais notre interpellation était basée sur le manque de qualité du questionnaire que nous avons tous reçu. Or, la réponse du Rectorat élude précisément sa propre appréciation de cette qualité et ce qui pourrait en découler.

Nous avons bien compris que ce sondage reçu n'est qu'une partie de la méthode de certification EDGE, mais actuellement c'est la seule partie à laquelle chaque collaboratrice et collaborateur de l'UNIGE aurait pu apporter sa contribution.

Or, cette partie nous semble à ce point insatisfaisante qu'on peut légitimement douter de la qualité de l'ensemble de la démarche. Le peu d'attention méthodologique de fond de la part de EDGE peut facilement être perçue une offre de certification-marketing d'Equality washing et non pas comme un souci réel de saisir l'état des lieux de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, à l'Université de Genève ou ailleurs, ainsi que l'inclusion au sens large.

Le Recteur estime qu'il y a une incompréhension par rapport à l'intention de cette enquête. Elle comporte deux volets, celui de l'égalité salariale qui répond à une obligation légale à laquelle l'Université veut se conformer. Le rectorat souhaitait obtenir une certification reposant sur une méthode scientifique validée, notamment par le Tribunal Fédéral, sur l'égalité salariale au sein de l'Université. Pour la prestation, l'entreprise EDGE proposait une enquête pour recueillir des informations sur le nombre d'hommes et de femmes dans les différentes fonctions hiérarchiques. Ce deuxième volet n'est pas l'objectif de l'enquête, qui est l'égalité salariale, sa qualité peut être discutée.

4. CONSEIL DE DISCIPLINE : PROPOSITION D'UN MEMBRE SUPPLÉANT ÉTUDIANT

Le Président informe que le corps des étudiant-es propose Mme El Shaddai Abebe, étudiante à la GSEM, comme membre suppléante en remplacement de Mme Mariella Anani.

L'Assemblée désigne, à l'unanimité, Mme El Shaddai Abebe, comme suppléante au Conseil de discipline.

5. BILAN CARBONE DE L'UNIVERSITÉ

5.1. Présentation du bilan carbone 2019

Le vice-recteur Jean-Marc Triscone introduit la présentation du bilan carbone 2019 de l'UNIGE indiquant que les données viennent de parvenir au bureau SDG. Il mentionne ensuite les membres qui composent ce « SDG Office » et les différents services avec lesquels une collaboration étroite est en place, sans oublier les différentes facultés et les associations. Au travers de ce Bureau SDG, l'Université participe à différents réseaux, ce qui permet d'échanger des bonnes pratiques. Il cède ensuite la parole à **M. Fabrice Calame** pour la suite de la présentation.

Bilan carbone UNIGE

2019



Assemblée de l'Université
23 juin 2021

PRESENTATION DU SDG OFFICE



SDG OFFICE

Béatrice Métaireau, Nadia Yeddes, Pablo Achard, Fabrice Calame, Jean-Marc Triscone



Service Campus Durable
DIBAT
Mobilité, Bâtiments,
Restauration, Achats

Service Egalité et Diversité

DIFE
Vie de Campus, Santé et Social



UNIGE
FACULTES
CENTRES
INSTITUTS



PAT-DD



LE SDG OFFICE – INITIER / FEDERER / VALORISER/ DIFFUSER



Bilan CO₂ UNIGE



Climate Repair Initiative



Pendularité durable et
Politique avions



2050 Today



durable.unige.ch



Certification des labos



Cours transversal DD



Enquêtes SDGs
étudiant-es et
collaborateurs/trices



Directives pour une alimentation durable



Bilan et rankings SDGS

BILAN CO₂ UNIGE 2019

PREMIERS RESULTATS ET ANALYSES



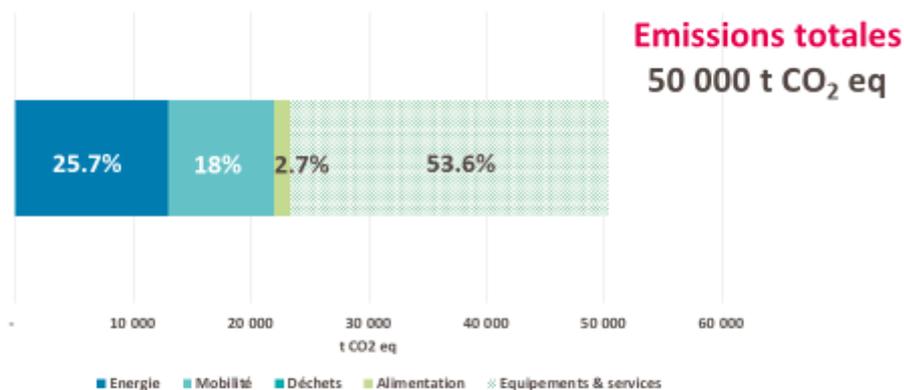
EVALUATION DE LA QUALITÉ DES DONNÉES

	Qualité des données reçues	Remarque
Bâtiments - énergies	●	Données de consommation d'énergie (gaz naturel, mazout, chauffage à distance) reçues pour les 48 bâtiments de l'UNIGE
Bâtiments - électricité	●	Données de consommation d'électricité (SIG Vitale bleu ou SIG Vitale soleil) reçues pour les 48 bâtiments de l'UNIGE
Véhicules - énergies	●	Les factures de carburants ont été transmises. Des hypothèses ont dû être faites sur le type de carburant.
Restauration	●	Les données sur la restauration ont différé selon le prestataire: Pour Cafétérias Dufour & Mail Qualité générale: bonne Pour cafétérias CMU, Bastions II: Qualité générale: moyenne. Pour cafétéria Sciences II: Qualité générale: à améliorer
Services & équipements	●	Les données reçues pour ces catégories sont sous forme de flux financiers
Bien de capitaux	●	Les données ont été reçues sous forme de flux financiers.
Déchets	●	Le volume des différents types de déchets a été transmis par l'Université de Genève.
Déplacements professionnels	●	Les voyages professionnels par avion ont été transmis sous forme d'empreinte carbone évaluée par le modèle Atmosfair RFI 2
Déplacements pendulaires	●	Valeurs par parts modales et hypothèses sur les distances.

● Bonne ● Moyenne ● A améliorer



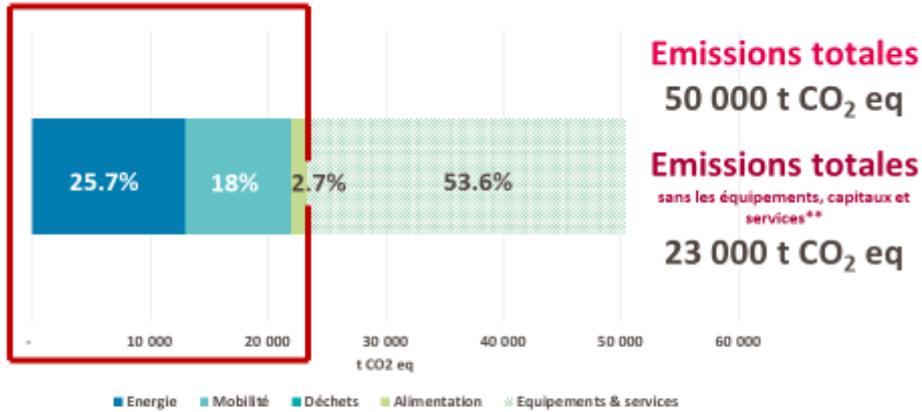
EMPREINTE CARBONE 2019 PAR ACTIVITÉ



*Déchets: moins de 1% des émissions totales



EMPREINTE CARBONE 2019 PAR ACTIVITÉ



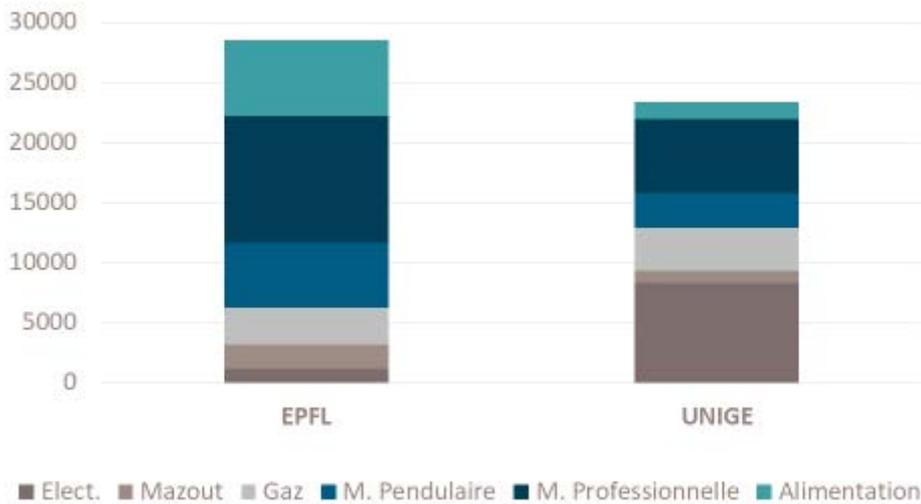
*Déchets: moins de 1% des émissions totales

** Ces émissions sont souvent les plus difficiles à inclure dans les calculs du fait du manque de données et sont souvent exclues (dans des établissements universitaires similaires notamment).

Lorsqu'elle est incluse, cette catégorie est souvent dominante

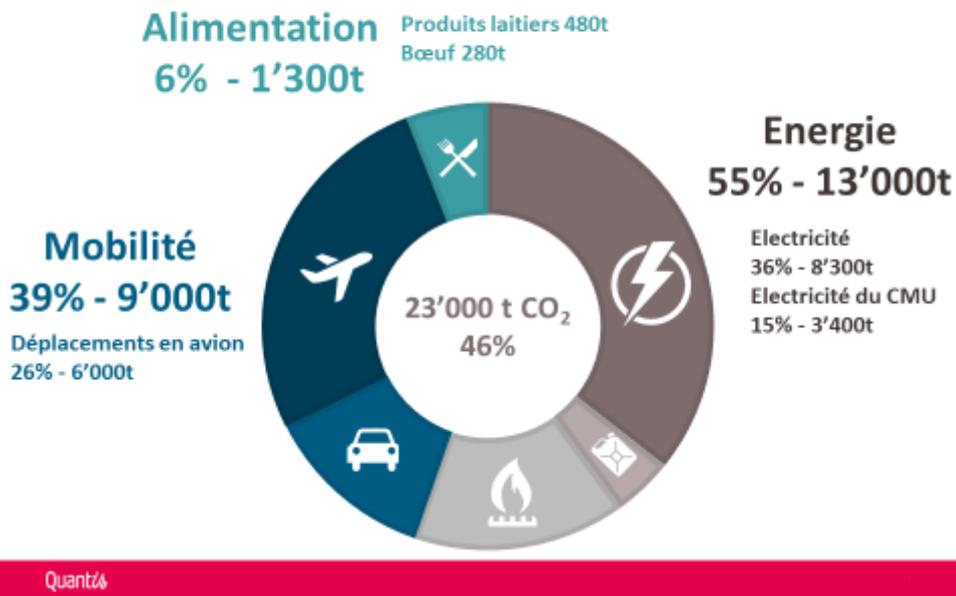
Quantis

BENCHMARKS

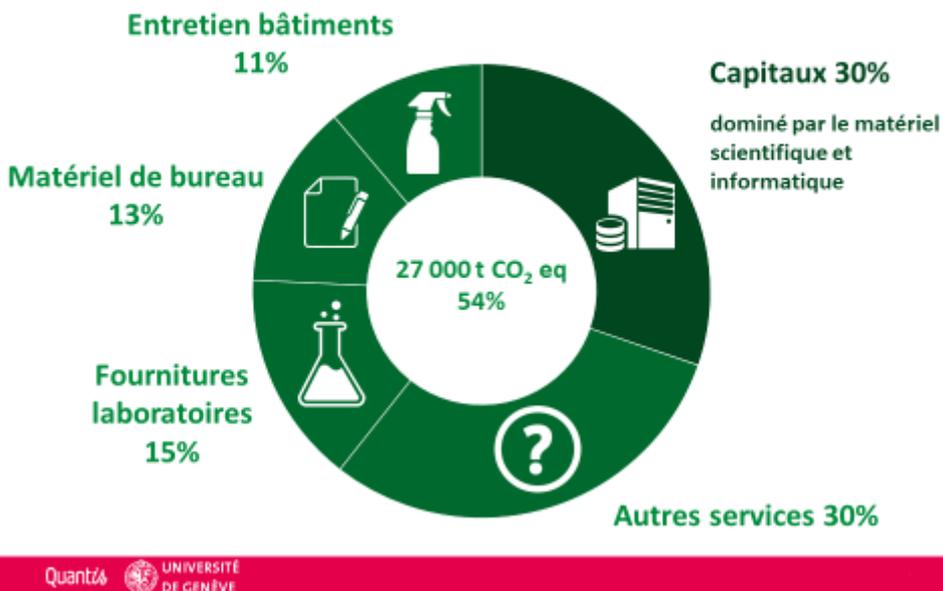


Quantis UNIVERSITÉ DE GENÈVE

DETAILS SUR L'ENERGIE, LA MOBILITE ET L'ALIMENTATION



DETAILS SUR LES EQUIPEMENTS, CAPITAUX ET SERVICES



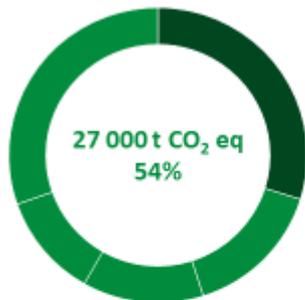
SUR LA BASE DE CETTE ANALYSE:

ACTIONS LANCEES, A LANCER, A IMAGINER...



Quantis

EQUIPEMENTS, CAPITAUX ET SERVICES



27 000 t CO₂ eq
54%

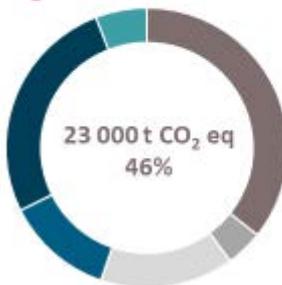
- Actions de réduction des déchets
- Green your lab
- Informatique durable avec le BTN
- Sustainability Group de la LERU
- Bilans environnementaux des fournisseurs
- Critères CO₂ dans les appels d'offre
- Allongement des cycles de vie
- Active procurement policy

● Actions initiées / en cours

● Actions envisagées

Quantis UNIVERSITÉ DE GENÈVE

ENERGIE, MOBILITE, ALIMENTATION



- Politique « avions »
- Feuille de route mobilité pendulaire
- Soutien à la mobilité douce
- Critères environnementaux – cafétérias
- Plan « lumières »
- Green your lab

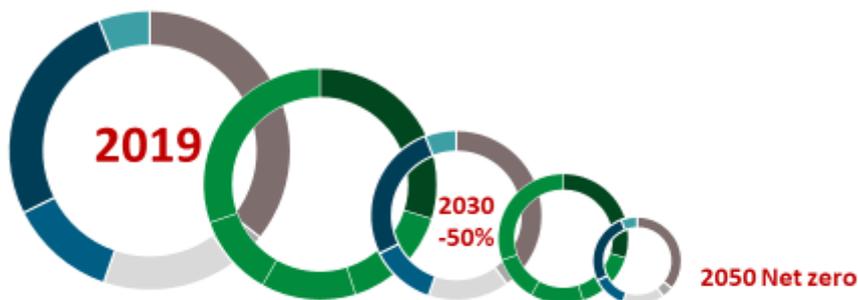
- Changement de contrat d'électricité (-6'000t – coût 1 à 2 millions/an)
- Audits énergétiques
- Installations photovoltaïques
- Plan infrastructures vélos
- Cadre réglementaire restauration

● Actions initiées / en cours

● Actions envisagées

Quantis

VERS UN PLAN CLIMAT



- Améliorer la collecte des données (qualité, homogénéité, automatisation)
- Fixer des objectifs par secteur et les mesures relatives
- Renforcer le travail en réseau
- Impliquer et responsabiliser la communauté

Quantis UNIVERSITÉ DE GENÈVE

14

Le Président remercie M. Calame de cette présentation, il ouvre le débat et cède la parole à M. Truscello.

M. Truscello demande si d'autres gaz à effet de serre ont été pris en compte en plus du CO₂ et comment le calcul s'opère pour les vols en avion : s'agit-il de l'impact du vol entier ou est-il partagé entre les passagers ?

M. Calame répond par l'affirmative en indiquant que tout a été pris en compte, notamment dans l'alimentation, et qu'il s'agit d'une équivalence en CO₂. Le calcul pour l'aviation est extrêmement précis et est calculé par rapport au taux de remplissage de l'avion.

M. Guibentif remercie de cette présentation extrêmement complète et intéressante. Il demande comment il est envisagé d'impliquer la communauté universitaire. En effet, la motion votée en Assemblée demandait qu'une communication soit envoyée au plus tard à la rentrée de septembre pour informer des actions entreprises. Il souhaiterait également connaître le nombre de postes et le budget prévu pour les mesures à mettre en place, une comparaison avec ce qui est entrepris par les autres universités serait également utile. En résumé, les moyens mis au service des ambitions l'intéressent.

M. Triscone répond qu'en termes de communication, un très gros effort a été mené sur le site web et des articles seront publiés dans le Journal de l'Université. Le vice-recteur n'a pas les chiffres des moyens mis en œuvre mais relève que la COB prévoit tout un volet pour les SDG's., de mémoire il estime qu'il s'agit de 2 millions. Il souhaite identifier les secteurs sur lesquels un investissement aura le plus d'impact plutôt que d'investir tout azimut.

Le Recteur indique qu'il s'agit d'allouer les montants de la manière la plus efficiente possible pour obtenir le plus grand impact. Le montant mentionné ne prend pas en compte les sommes déjà allouées à la problématique.

M. Amici se demande si la politique avion et si les appels d'offre pour les cafeterias ont privilégié des entreprises respectueuses des causes environnementales. Il se demande également si l'avion est utilisé par certains professeurs pour venir donner leurs cours.

M. Triscone indique que la politique avion est très claire et les objectifs fixés et chiffrés. Les émissions de CO2 liées aux déplacements seront compensées. La question de savoir si des professeur-es prennent régulièrement l'avion pour donner des cours, est ouverte. Les données doivent être extraites des chiffres et cela permettra d'en discuter avec les facultés.

M. Calame se souvient que lors de l'enquête mobilité, l'avion n'avait pas été indiqué pour les déplacements pendulaires. Il faut encore analyser les données. Dans tous les cas, une campagne de communication sur le mode de déplacement par avion sera mise en place. Pour les cafeterias, les critères demandés sont exigeants. A ce jour, les entreprises capables de répondre aux nombreux critères demandés sont des grands groupes de la place qui répondent de manière extrêmement précise et chiffrée aux demandes.

M. Guibentif souhaiterait qu'en plus des articles dans le Journal de l'Université, et du site web, une communication via unilist soit opérée afin de créer une dynamique au sein de la communauté universitaire. Il n'y a toujours pas de vision claire sur le nombre de postes dédiés à la transition, il suggère que le rectorat revienne avec plus d'information lors du prochain point de situation sur le sujet.

M. Triscone est d'accord et relève que le plan de communication sera complété en intégrant la diffusion via unilist . Il s'engage à revenir avec des éléments lors du prochain point de situation.

6. RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION DE GESTION DES TAXES FIXES : VOTE

6.1. Présentation et discussion (ADU-21.01) et (ADU.21.02)

M. Jonas Tarazi, Président, et **Mme Widmann** présentent brièvement le rapport et les comptes envoyés aux membres.

1. Audit interne sur l'exonération des taxes (2015)

Deux principales recommandations (R5 et R6)

- 1) Revoir les conditions d'utilisation des taxes fixes ainsi que la politique des paiements des salaires des secrétaires permanents de la CGTF et de la CUAE (= R5)
- 2) Fiabiliser la base de calcul des subventions aux étudiants (= R6)

→ Visent à répondre aux problèmes soulevés par l'Audit (cf. tableau annexé)

Recommandation	Problèmes identifiés par l'audit	Audit	Actuellement	Proposition
R5	Versement des subventions pour les salaires CUAE	Directement à la CUAE par la Comptabilité Centrale de l'UNIGE	Idem audit	Via le DIP-COFI donc via la CGTF conformément à l'art. 86 du Statut de l'Université
R5	Montant versé à la CUAE (en comparaison avec l'enveloppe salaire)	100% de l'enveloppe salaire (3.50/étudiant-e)	100% de l'enveloppe salaire, correspondant aux besoins de la CUAE depuis plusieurs années	100% de l'enveloppe salaire, règlement adapté en conséquence
R5	Source(s) des fonds pour les salaires CGTF	Enveloppe subventions ordinaires / extraordinaires	Enveloppe subventions ordinaires / extraordinaires	Modification de l'enveloppe subv. ord./extra, en y incluant les salaires CGTF par la modification de l'art. 2 du Règlement Interne relatif aux taxes universitaires et aux émoluments
R5	Incohérence entre le règlement CGTF et le Règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments concernant les montants des subventions aux associations	Incohérence réglementaire	Idem audit	Renvoi du règlement CGTF à l'art. 2 du règlement des taxes et émoluments
R5	Absence de surveillance du Rectorat quant à l'utilisation des subventions pour les salaires CUAE	Absence	Absence. Surveillance effectuée par la CGTF chaque année.	Les salaires de la CUAE étant versés à travers la CGTF, la CGTF assure cette surveillance comme pour tous les fonds au bénéfice de associations d'étudiantEs et d'assistantEs
R5	Mention de la répartition des quotas-parts dans le Règlement interne CGTF	Absence	Idem audit	Renvoi du Règlement CGTF à l'art. 2 du Règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments
R6	Montants fluctuants pour les fonds utilisés pour les salaires CGTF et CUAE	Fluctuation due au fait que les enveloppes soient constituées à partir du nombre d'étudiantEs, qui fluctue chaque année	Idem audit	Fluctuation acceptée et prise en compte dans le système permettant de répondre aux besoins en salaires de la CUAE et de la CGTF
R6	Bases de calcul des deux enveloppes	Différentes	Rendues identiques en 2016. Le calcul se fait sur la base des montants récoltés des taxes fixes. Le versement des salaires à la CUAE se fait en quatre tranches en fonction du montant total récolté l'année n-1, lequel est réajusté lors du versement de janvier de l'année n+1.	
R6	Irregularités des versements des quotas-parts	Enveloppe subventions ordinaires / extraordinaires correspondant à 7.- au lieu de 9.50	Point résolu en 2016.	

Groupe de travail et création de scénarii

- Prise de connaissance de l'Audit début 2021, sous l'impulsion de Gerd Rothenberg
- Constitution d'un groupe de travail : Célia Sepe (DIFE), Gerd Rothenberg (Rectorat), Mara Gómez et Hélène Widmann (CGTF)
- Élaboration de plusieurs scénarii correctifs de réponse aux problèmes soulevés par l'Audit
- Processus de consultation des différentes parties concernées
- Un scénario final retenu
 - Conformité à la pratique actuelle et aux besoins des parties concernées

Scénario final retenu



Modifications nécessaires :

- *Règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments*, art. 2 : changement de la répartition elle-même ;
- *Règlement de la commission de gestion des taxes fixes* : modification de l'art. 2, al. 1 avec un renvoi à la répartition selon l'art. 2 du *règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments*.

Versement : via le fonds DIP-COFI avec la surveillance de la CGTF conformément à l'art. 86 du *Statut de l'Université*

Avantages :

- Peu de changement, uniquement réglementaire ;
- Flexibilité pour les besoins en salaires de la CUAE et de la CGTF.

Inconvénient :

- Pas d'enveloppe dédiée aux salaires CGTF.

Note :

- Possibilité de créer deux natures différentes dans le fonds DIP-COFI pour une meilleure visibilité de l'utilisation des fonds

2. Modification de règlements

2.1. En réponse à l'Audit

- Article 2 du *Règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments* : changement de la répartition elle-même

→ Modifications arrêtées par le Rectorat prochainement

- Article 2 al. 1 du *Règlement de la commission de gestion des taxes fixes* : renvoi à la répartition selon l'art. 2 du *Règlement interne relatif aux taxes universitaires et émoluments*

2.2. Modification de l'article 29 du règlement

- Suite au constat d'une différence avec la pratique : rapport d'activité présenté durant le semestre de printemps

Art. 29 : Rapports

1. Après chacune de ses séances, la commission publie ses décisions sur son site Internet.
2. La commission soumet ~~au cours du semestre d'automne~~ son rapport annuel et ses comptes à l'Assemblée de l'Université. Celle-ci se prononce sur la gestion de la commission et approuve son rapport. Si le rapport est insuffisant, l'Assemblée peut demander un nouveau rapport.

La commission soumet une fois par année son rapport annuel et ses comptes à l'Assemblée de l'Université. Celle-ci se prononce sur la gestion de la commission et approuve son rapport. Si le rapport est insuffisant, l'Assemblée peut demander un nouveau rapport.

3. A l'occasion de l'approbation du rapport, l'Assemblée de l'Université peut émettre des directives précisant l'interprétation du présent règlement et liant la commission pour sa gestion future.

Modification de l'art.2 al. 1 du Règlement de la commission de gestion des taxes fixes

Art. 2: Composition du fonds

1. ~~Une somme de Fr. 13. par semestre est prélevée au titre «d'associations d'étudiant-e-s et d'assistant-e-s» sur chaque taxe fixe versée à l'université par les étudiant-e-s et les assistant-e-s qui y sont astreints. Le fonds est composé des taxes fixes versées chaque semestre par les étudiant-e-s et les assistant-e-s –doctorant-e-s conformément à la répartition explicitée à l'art. 2 du Règlement interne relatif aux taxes universitaires et aux émoluments.~~
2. Le solde restant à la fin de chaque exercice est reporté à l'exercice suivant.

Le président remercie de la présentation et demande s'il y a des questions. Cela n'étant pas le cas, il passe au vote.

6.2. Approbation du rapport : vote

Le rapport d'activité de la Commission de gestion des taxes fixes est approuvé à l'unanimité des membres présents.

7. MODIFICATION DU RÈGLEMENT DE LA CGTF (AU-21.03)

7.1. Présentation des problèmes identifiés et des recommandations de l'audit interne

Mme Widmann présente les différentes modifications du Règlement, celles des articles 2, al. 1 et 29, al. 2 du Règlement de la CGTF. La première consiste à préciser la composition du fonds, la seconde à mettre en conformité le calendrier d'approbation des comptes avec la pratique.

Le Président ouvre le débat.

Mme Girardin demande que le montant indiqué précédemment à l'art. 2, alinéa 1 soit ajouté afin de maintenir le montant total alloué aux associations dans le Règlement de la CGTF.

M. Truscello remercie de la présentation et du travail effectué. Il se demande quel serait le statut d'une autre faitière le cas échéant.

Mme Widmann n'est pas certaine qu'une autre faitière aurait le même statut et puisse justifier le salaire de secrétaires permanentes. Ces points devront être discutés le cas échéant.

Le Président demande si les représentant-es de la CGTF s'ont d'accord avec la modification demandée par **Mme Girardin** : « *un fonds de 13 francs par semestre prélevé sur les taxes fixes versées chaque semestre par les étudiant-es et les assistant-es doctorant-es conformément à la répartition explicitée à l'art. 2 du Règlement interne relatif aux taxes universitaires et aux émoluments.* »

Les modifications demandées, avec l'ajout de Mme Girardin, sont acceptées à l'unanimité des membres présents.

8. MOTION DE REPRÉSENTANT-ES DU CORPS ÉTUDIANT

8.1. « Concrétiser l'égalité des chances : anonymisation des candidat-es aux examens de l'Université de Genève » : présentation de la motion par leurs auteurs

Le Président cède la parole aux motionnaires.

M. Gold fait une brève présentation.



UNIVERSITÉ
DE GENÈVE
ASSEMBLÉE DE L'UNIVERSITÉ

Historique : un long, très très long fleuve beaucoup trop tranquille.

- 2012 | Rectorat Procédure "trop coûteuse et rarement pertinente"
- 2012 | CED "Processus d'anonymat **garanti de manière absolue le traitement équitable** des étudiantes et des étudiants partout où il est possible de l'introduire"
- 2015 | Sondage 80 % des étudiant-es interrogé-es en faveur de l'anonymisation (≈ 25 % de la communauté étudiante avait répondu)
- 2016 | Objectifs "Définir un programme permettant l'anonymisation des examens" (objectifs 2016-2019) → 43 examens anonymisés (en 2017), jugé suffisant par le Rectorat (alors que 60'000 copies auraient pu en bénéficier en 2019)
- 27 février 2019 Bureau de l'AU a apostrophé le Rectorat sur leur "stratégie de non choix"
- 14 juin 2019 Revendications lors de la grève des femmes par les syndicats étudiants afin de "lutter contre les biais de genre dans les processus d'évaluation"
- Décembre 2019 CED réitère ses recommandations de 2012 et demande un calendrier des étapes (manifestement non obtenu)
- 2020 | FPSE Projet pilote. Suspendu jusqu'à nouvel ordre (COVID oblige)

Représentant-es du corps étudiant

“Procédure trop coûteuse” ? Non.

- 2 scénarios
 - (1) Pas de coûts supplémentaires
 - avec utilisation du matricule
 - Ex UNINE (faculté de droit) depuis 2007
 - Pas parfait, mais mieux que le *statu quo*
 - (2) Ni surcoût ni surcharge de travail prohibitives
 - Etiquettes avec codes barre
 - Recommandé par le CED en 2020

Représentant-es du corps étudiant

Points centraux de la motion

- Introduire l’anonymisation des candidat-es aux examens
- Délai : 1 année académique
mais au maximum 2 années académiques, si des circonstances exceptionnelles peuvent le justifier
- Dans les cas suivants :
 - Si le Grand Conseil genevois refuse le projet de modification de la LU
 - OU si le Grand Conseil genevois tarde à aborder le sujet

Représentant-es du corps étudiant

Mme Louis-Courvoisier indique qu’un processus d’anonymisation est en cours en FAPSE. Elle suggère que M. Maulini en fasse brièvement état.

Mme Cottier demande si lors d’examens oraux, l’anonymat se justifie et si des bases scientifiques existent à ce sujet.

M. Maulini informe que le projet pilote en FAPSE a pris du retard en raison de la situation sanitaire. Il a été lancé en 2020 et le démarrage de la première expérience devait se faire en février 2021 et a été repoussé à la session de juin 2021. L’intention générale est de neutraliser les biais de correction connus par les recherches dans le domaine. Concrètement, la session actuelle des examens écrits se déroulera avec des examens anonymes à distance. Seul-es les enseignant-es volontaires ont participé à l’expérience. Il s’agit donc de 15 cours qui ont été anonymisés, en ligne, avec 220 étudiant-es au maximum. Le dispositif sera reproduit à la session de septembre. La suite de l’expérience est conditionnée à la discussion de ce soir et aux décisions du rectorat en la matière. Les services informatiques et le secrétariat des étudiant-es ont collaboré afin que, lors de l’inscription de l’étudiant-e, seuls le nom et prénom apparaissent et pas le numéro

d'immatriculation. Les enseignant-es savent donc quel-les étudiant-es sont inscrit-es. Au moment de la saisie des notes, le système bascule et les enseignant-es se trouvent face au numéro d'immatriculation et non au nom de l'étudiant-e. La levée de l'anonymat s'opère au lendemain du délai de saisie des notes, de manière automatique. Ce dispositif a assez bien fonctionné. Le bilan prospectif plaidera certainement en faveur d'un délai de temps nécessaire, supérieur à celui de la motion. Des problèmes techniques subsistent, et à ce stade, les saisies manuelles sont nécessaires. Le retour informel des enseignant-es mentionne une saisie de note fastidieuse et sujette à l'erreur. Il faudra donc une décision politique pour contraindre les enseignant-es à opérer de la sorte. A titre personnel, il estime nécessaire d'avoir une deuxième année à titre exploratoire, pour améliorer la procédure, et surtout, expérimenter le système avec des examens en présence. Le bilan est de dire qu'en FAPSE, le projet avance et que l'expérience pourrait être menée sur les mêmes bases dans d'autres facultés l'an prochain. Un bilan pourrait être présenté en juin 2022.

M. Sciarini estime qu'il serait judicieux d'attendre les résultats du projet pilote. Sur le plan formel, il trouve la motion peu aboutie et posant des problèmes. Cela a pour conséquence qu'il est difficile de savoir sur quoi porte le vote de cette motion. Une clarification sur la portée du vote est nécessaire. En l'état, il ne peut que la rejeter.

Mme Wagner remercie les étudiant-es de la motion. Certain-es membres du CCER se demandent si les étudiant-es seraient d'accord d'introduire de la simplification et de différencier les examens de bachelor de ceux de maîtrise, comprenant de manière générale, plus de travaux personnels et sur mesure. Elle estime également qu'il faudrait introduire un mécanisme d'exception ; l'anonymat serait la règle mais des demandes d'exception devraient pouvoir se mettre en place dans les cas où l'anonymat n'est pas pertinent ou possible, elle pense notamment à des examens en facultés des lettres.

Mme Fontanet rappelle qu'une commission de l'Assemblée, mise en place il y a plusieurs années, avait déjà estimé que l'anonymat des examens écrits devait être instauré lorsque cela était possible. En tant qu'ancienne membre de cette commission, elle est favorable au principe, mais estime que la motion comporte trop d'éléments ; elle suggère de voter un texte simple, favorable à l'anonymat des examens écrits, mais non systématique. Une certaine souplesse est nécessaire.

Le Président, à titre personnel, s'inscrit dans les propos de Mme Wagner. Il demande aux motionnaires s'ils maintiennent la motion en l'état ou proposent des modifications.

M. Gold partage l'avis que la motion est trop détaillée et trop technocratique. Il explique que comme cela fait 15 ans que l'Assemblée de l'Université demande que le rectorat agisse dans ce sens et qu'on en est seulement à un projet pilote qui concerne 200 étudiants, les étudiant-es voulaient montrer que cette question leur tient à cœur et qu'ils-elles souhaitent que le rectorat ne reste pas sourd. Il a fallu qu'un ancien étudiant soit élu au Parlement, pour que le rectorat commence à se soucier de ce problème, très en douceur. Il souhaite ce soir une décision de l'Assemblée pour que le rectorat se saisisse sérieusement de la question et que l'UNIGE ne soit pas la dernière université de Suisse à nier que les biais existent dans la notation des étudiant-es.

Mme Louis-Courvoisier relève que le rectorat n'est pas opposé à l'anonymat des examens. Elle souhaite que cela soit clair.

Après discussion sur le contenu du texte à voter, les motionnaires proposent, avec l'aide de membres de l'Assemblée le texte suivant :

« L'Assemblée de l'Université souscrit au principe de l'anonymisation des examens [écrits] par défaut et enjoint le rectorat à agir le plus rapidement possible pour mettre en place un tel système. »

Le Président soumet au vote l'amendement « examens écrits ».

Par 13 oui, 8 oppositions et 6 abstentions, l'amendement est accepté.

Le Président soumet ensuite au vote le texte de la motion amendée.

L'Assemblée accepte la motion au rectorat par 22 oui, 2 non et 3 abstentions.

Motion de l'Assemblée sur l'anonymisation des examens

L'Assemblée de l'Université souscrit au principe de l'anonymisation des examens écrits par défaut et enjoint le rectorat à agir le plus rapidement possible pour mettre en place un tel système.

9. ENREGISTREMENT DES COURS : PREMIÈRE DISCUSSION

Le Président ouvre une première discussion pour établir quelques jalons sur le sujet afin de permettre un débat futur.

M. Gold informe que le dernier PV du Conseil participatif de la faculté de droit mentionne la mise en place d'un groupe de travail sur l'enregistrement des cours, et comment effectuer une transition numérique. Il serait peut-être intéressant d'avoir un retour sur le travail de ce groupe ou de l'inviter pour en discuter lors d'une prochaine séance.

Mme Dullion estime qu'il faudrait se poser la question de la partie d'un enseignement qui peut être « rattrapé » en écoutant un enregistrement. Cela doit dépendre des cursus et des différentes disciplines. En sciences humaines, le séminaire occupe une place centrale dans la conception de l'enseignement. Un bon séminaire ne se met pas en conserve ! D'après les échanges avec des collègues, les cours magistraux ont évolué vers des formats de plus en plus interactifs qui supposent une participation synchrone même à distance des étudiant-es. Dès lors, une pression pour pouvoir avoir des cours enregistrés pourrait constituer une perte de valeur des acquis pédagogiques mis en place.

Le Président partage cet avis.

Mme Fontanet voit des avantages à l'enregistrement des cours, mais regretterait que des règles contraignantes obligent les enseignant-es à s'astreindre à l'enregistrement lorsque l'intégralité des étudiant-es inscrit-es sont présent-es. Elle souhaiterait qu'une certaine souplesse soit maintenue.

M. Guibentif relève qu'un enseignement en ligne doit être conçu d'une manière différente qu'en présence. Les MOOCs répondent à ce besoin. Enregistrer des cours en ligne, qui ne sont pas conçus dans cet esprit, va dévaloriser la prestation de l'enseignement en la « normalisant », ce qui serait regrettable. Cela aboutirait à une consommation de données importantes pour mettre en ligne des cours qui seraient peut-être suivis par une poignée d'étudiant-es. Après la discussion sur le bilan carbone, cela serait contradictoire. Il craint également que la gestion du temps des étudiant-es soit plus compliquée par cet outil.

M. Gold estime qu'il faut partir de l'idée que tout-e étudiant-e est en mesure de réussir ses études selon ses disponibilités, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'opposer enregistrement et présence (en principe) obligatoire. La liberté académique doit être étendue au corps étudiant, et refuser l'enregistrement pour des questions pédagogiques ne lui semble pas être un argument. Avoir des enfants, travailler, rendent difficile d'assister à certains cours. S'il est possible d'enregistrer ces cours, cela bénéficie à l'étudiant-e. Les cours qui peuvent être enregistrés facilement devraient l'être, cela permettrait à l'étudiant-e de décider de la manière dont il-elle gère son temps.

M. Sciarini était opposé pendant longtemps à l'enregistrement des cours et a résisté longtemps. Un chevauchement d'horaires avec le cursus du BARI l'a contraint à enregistrer son cours. Il avoue avoir constaté une légère baisse des effectifs, très limitée. Il estime que les étudiant-es gagnent à être présent-es, poser des questions et profiter de la dynamique qui s'installe, mais il a également constaté des avantages à l'enregistrement pour celles et ceux qui travaillent. C'est une réalité qu'il faut prendre en compte, certain-e-s étudiant-es doivent travailler pour payer leurs factures. Il n'a pas vu de changement quant à la réussite des examens entre les personnes présentes et les autres. Il est aujourd'hui assez favorable au principe de l'enregistrement des cours.

M. Guibentif remet en avant la masse de données que représentent les enregistrements de cours et il lui semble qu'il faut limiter le gaspillage.

M. Amici salue le réalisme de M. Sciarini au fait des conditions de vie des étudiant-es qui ont souvent un travail ou des activités à côté de leurs études. Il estime que l'enregistrement des cours est un progrès et qu'il faut réfléchir aux formats des cours à enregistrer. Bien entendu, pour les séminaires, cela peut être discuté entre enseignant-e et étudiant-es.

Le Président remercie les intervenant-es des informations transmises. La prochaine Assemblée pourra décider de reprendre la question si elle le juge utile.

10. DIVERS

Pas de divers.

Le Président prend congé de l'Assemblée et remercie chaleureusement les membres de leur engagement durant cette période difficile. Il remercie également le rectorat et adresse un remerciement tout particulier à l'équipe du Bureau, Mmes Dullion, Emery, Frischknecht et Girardin ainsi qu'à la secrétaire Mme Desjacques. Il relève que cela a été un plaisir et un privilège de présider cette Assemblée, d'assister à des débats souvent de grande qualité. Il aura le plaisir de poursuivre sa route avec la prochaine Assemblée et prend congé tout particulièrement de celles et ceux qui quittent l'Assemblée ce soir. Il souhaite un bel été à toutes et tous et espère qu'un diner pourra rassembler à la rentrée l'ancienne et la nouvelle Assemblée.

BILAN DE SÉANCE

Conseil de discipline

L'Assemblée a proposé à l'unanimité Mme El Shaddai Abebe, étudiante en GSEM, pour remplacer Mme Mariella Anani comme membre suppléante du Conseil de discipline représentant le corps des étudiant-es.

Bilan carbone de l'Université

Suite au vote de la motion « Pour un engagement fort de l'UNIGE aux côtés de l'État dans l'urgence climatique », le rectorat a présenté le bilan carbone de l'Université pour 2019. Il a indiqué que la communauté universitaire serait régulièrement informée des mesures prises afin de réduire l'empreinte carbone.

Commission de Gestion des Taxes Fixes (CGTF)

a) Rapport d'activité

Le rapport a été approuvé à l'unanimité avec les remerciements de l'Assemblée pour le travail effectué.

b) Modifications du Règlement de la CGTF

Les modifications des articles 2, al. 1 et 29, al. 2 du règlement de la CGTF ont été approuvées à l'unanimité. Un amendement a été ajouté par l'Assemblée afin de maintenir le montant total alloué aux associations dans le règlement de la CGTF.

Motion de l'Assemblée sur l'anonymisation des examens écrits

Le texte suivant a été approuvé :

L'Assemblée de l'université souscrit au principe de l'anonymisation des examens écrits par défaut et enjoint le rectorat à agir le plus rapidement possible pour mettre en place un tel système.

Enregistrement des cours

Suite à la question de représentant-es du corps étudiant lors de la dernière séance, une première discussion s'est tenue. Le débat pourra se poursuivre en automne si la nouvelle Assemblée le décide.

La séance est levée à 21:45.

Eric Eigenmann
Président

Sophie Desjacques Carnegie
Secrétaire