



# Séance de la Commission du Personnel

Procès-verbal

1<sup>er</sup> mars 2021 - 12h15 -14h, en zoom

---

**Membres présents :** Brigitte Galliot, Aude Thorel, Antoine Geissbühler, Piera Dell'Ambrogio Longhi (*dès 13h10*), Annick Ettlin, Patrick Grespan, Hans-Rudolf Hagemann, Dimitri Konstantas, Jean-Henry Morin, Sébastien Müller, Xavier Perret, Laure Piguët, Myriam Piguët, Liliane Zossou

**Invité :** Lionel Cau

**Représentants syndicaux :** Jean-Blaise Claivaz, Eric Defferard

**Absent - non excusé :** Paulos Asfaha

Prise du PV par Maryline Primus

---

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Approbation du procès-verbal de la séance du 30 novembre 2020
3. Présentation de la nouvelle directrice des ressources humaines
4. Processus d'accréditation (*présentation de Lionel CAU*)
5. Prolongation des contrats en raison du COVID-19
6. Règlement sur le personnel : processus de renouvellement des professeur-e-s
7. Règlement relatif à la désignation des membres de la Commission du personnel de l'Université
8. Divers

## Préambule

*Brigitte Galliot* salue les personnes présentes à cette première séance de l'année.

### 1. Approbation de l'ordre du jour

*Brigitte Galliot* demande si l'ordre du jour ainsi constitué convient à tous et s'il y a des divers.

*Laure Piguet* annonce qu'elle aura un point pour les divers, ainsi que Sébastien Müller.

### 2. Approbation du procès-verbal de la séance du 30 novembre 2021

Le PV adopté en l'état avec remerciements à Maryline pour sa qualité.

### 3. Présentation de la nouvelle directrice des ressources humaines

*Brigitte Galliot* donne la parole à Mme Aude Thorel.

*Aude Thorel* indique qu'elle est heureuse d'être présente à cette réunion de la commission du personnel qui est importante pour l'Université. Mme Thorel a débuté à l'UNIGE le 1<sup>er</sup> décembre 2020. Elle a effectué un master en gestion des ressources humaines à l'UNIGE et a travaillé essentiellement dans l'humanitaire. Elle a été directrice des ressources humaines chez médecins sans frontière suisse durant 10 ans avant de venir à l'Université.

*Aude Thorel* indique que depuis son arrivée le 1<sup>er</sup> décembre 2020, elle a pu réaliser que sur beaucoup de sujets, il y a un vrai besoin d'harmonisation au sein de la Division RH mais aussi de perspectives pour le personnel de l'université. De gros projets seront lancés par la division RH en collaboration avec le rectorat et les différentes facultés et centres inter-facultaires. Les priorités de la prise de poste de Mme Thorel ont été de comprendre la situation avec une focalisation sur l'équipe de la division qui a besoin d'attention, le lancement de plusieurs chantiers et de projets dont celui de la formation continue que l'on discutera dans cette commission lors d'une prochaine séance.

*Brigitte Galliot* ajoute que les grandes orientations de cette 1<sup>re</sup> année sont d'homogénéiser et de rendre similaires les pratiques RH au sein de la division et au sein de l'UNIGE. Dans ce but des entretiens sont en cours avec les doyen-e-s de chaque faculté, avec les administrateurs-trices et les personnes qui s'occupent directement des RHs, de façon à ce qu'il y ait une bonne connaissance du terrain et de l'administration centrale.

*Laure Piguet* précise qu'il serait intéressant, pour les problèmes RH, de consulter également les associations des différentes facultés.

*Brigitte Galliot* passe la parole à Lionel Cau pour le point 4.

### 4. Processus d'accréditation (*présentation de Lionel Cau ci-jointe*)

*Lionel Cau* travaille à la DISTIC en tant que chef de projet informatique et chef de service pour les élections, ainsi qu'à la DIFE dans le cadre du projet d'accréditation institutionnelle et des différents projets qualité.

Il précise que le projet d'accréditation consiste à répondre à des critères de qualité pour que l'Université puisse garder son accréditation et l'exercice consiste à faire un rapport d'auto-évaluation. L'idée est de solliciter les membres de la commission du personnel pour

finaliser ce rapport qui sera le document officiel de candidature pour passer ce processus d'accréditation.

L'accréditation est quelque chose de nouveau, un processus apparu après 2014 suite à une nouvelle loi. L'institution est familière à cet exercice car il s'agit d'un audit et plusieurs audits qualité ont déjà été effectués à l'université dans les années précédentes.

Le principe est que des experts externes de différentes universités et hautes écoles prennent connaissance du rapport rédigé par l'institution. Le focus de cet audit est sur le service de qualité interne, c'est-à-dire contrôler les mesures mises en place par l'institution pour s'assurer qu'elle remplit sa mission, qu'elle atteint ses objectifs et qu'elle développe les bons moyens pour y parvenir.

Les objectifs de l'accréditation selon cette loi fédérale (LEHE) à laquelle nous devons nous conformer, sont de vérifier que l'on investit les bons moyens, que l'on fournit les éléments conformes aux missions affectées et que l'on évalue la pertinence de ce qui est fait. S'assurer du respect des principes et des objectifs liés à l'Espace Européen de l'enseignement supérieur. S'assurer que notre système d'assurance qualité interne fonctionne selon les standards qualité.

Les principales étapes de cette accréditation sont la préparation, l'auto-évaluation, l'évaluation externe et la décision.

Le périmètre de l'accréditation comporte 18 standards dans 5 domaines : gouvernance ; enseignement, recherche et prestations de services ; ressources ; communication interne et externe et stratégie d'assurance de la qualité.

Toutes ces mesures servent à prendre le temps de se comparer par rapport à un référentiel réfléchi et encadré par la loi. L'audit de 2014 a amené à implémenter des évaluations de programme, à systématiser et harmoniser l'évaluation des enseignements, à mettre en place une stratégie institutionnelle en matière d'assurance qualité, de politique qualité, de consolidation du bureau qualité et la création d'une charte qualité et d'une page web, à l'élaboration d'un règlement sur le personnel de l'université.

Les parties prenantes sont le Conseil suisse d'accréditation (CSA) qui est habilité à décerner le titre « d'Université » ; l'Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (AAQ) qui accompagne l'institution pour qu'elle comprenne la loi et établisse son rapport ; les expert-e-s externes, professeur-e-s, doyen-ennes, ... qui ont été sélectionné-e-s sur la base de différents critères et qui seront confirmés par l'AAQ ; et l'Université de Genève, avec une représentation de toute la communauté universitaire.

La consultation de la communauté universitaire est importante pour la bonne gouvernance de notre institution.

La période proposée pour la relecture du rapport et pour remonter les corrections/oublis/propositions est avril et mai, afin d'avoir une version finalisée du rapport.

La personne de contact pour la commission du personnel est Lionel Cau.

*Hans Hagemann* pense qu'il est pertinent de faire des audits. Il précise qu'un audit a été fait pour l'ensemble des « scopes » il y a presque 2 ans et le souci était le délai entre le rapport avec la proposition des expert-e-s et l'action que prendra l'Université par la suite.

*Lionel Cau* précise que, comme pour les exercices précédents, les expert-e-s vont fournir un rapport avec des recommandations, une équipe sera constituée au niveau de l'Université, qui prendra toutes les actions convenues dans le rapport et qui devra en assurer le suivi. En 2014, un bilan avait été fait suite à un audit et environ 90% des recommandations ont été réalisées. Ce suivi fait partie du processus et est imposé.

*Brigitte Galliot* ajoute qu'il lui semble que l'on est plus dans le générique, typiquement l'implémentation d'une évaluation des enseignements est quelque chose qui s'applique à tout le monde. Le processus d'accréditation va noter très favorablement le fait qu'on ait développé des scopes et qu'on délivre ce service à la population à Genève, mais il ne va pas s'intéresser au fonctionnement particulier et spécifique de chacun des scopes. Le niveau d'évaluation et d'audit n'est pas tout-à-fait le même.

*Lionel Cau* ajoute que c'est l'institution elle-même qui est évaluée dans son ensemble. Tous les scopes sont déjà mentionnés. Il est possible que sur certains points, certains experts demandent des précisions ou un entretien avec la personne responsable.

*Brigitte Galliot* introduit une question de Jean-Blaise Claivaz, qui demande si les retours doivent être faits en tant que membre de la Commission du personnel ou en tant qu'individu ? Elle pense que chaque individu peut faire des retours, mais ici on discute avec le focus de la Commission du personnel.

*Lionel Cau* propose qu'on lui retourne un document au nom de la Commission du personnel. Par contre des questions peuvent lui être posées individuellement par spécialité.

*Brigitte Galliot* propose que les échanges se fassent par e-mail, étant donné que la prochaine séance de la COMPERS sera au mois de juin. Les commentaires seront centralisés puis communiqués à M. Cau.

*Lionel Cau* décrit un peu plus en détail le rapport d'auto-évaluation.

*Laure Piguet* demande ce qui va être fait des demandes et critiques des différents corps, quelles sont les garanties qu'elles figureront dans le document, quand allez-vous trancher sur les demandes qui seront divergentes et quels sont les standards ? Elle est de plus étonnée du peu de place qu'il y a pour les étudiant-e-s dans la communauté universitaire. Elle demande si le seul endroit où les étudiant-e-s sont consulté-e-s est à l'Assemblée universitaire ?

*Lionel Cau* répond sur la question des garanties de prise en compte des demandes : il y a un comité qui est chargé de l'accréditation, qui est formé du secrétaire général, des différents vice-recteurs-trices, du responsable de la communication, de personnes de l'enseignement, de personnes de la qualité et effectivement il n'y a pas d'étudiant-e. Il n'y a aucun standard focalisé sur les étudiant-e-s. C'est un exercice global. Il précise qu'à chaque fois qu'il y a un retour, il a toujours été présenté à l'ordre du jour, discuté et une décision formelle est notée dans un PV si ce retour est pris en compte ou non.

*Laure Piguet* demande si la dernière version du rapport d'auto-évaluation sera transmise au personnel.

*Lionel Cau* répond que ce rapport sera public pour toute la communauté universitaire.

*Brigitte Galliot* indique qu'il est important de préciser qu'il s'agit d'une accréditation des processus qualité au niveau de l'Université. Par exemple, on ne s'occupe pas du contenu de la recherche ou des performances en recherche, mais on regarde si l'Université apporte le soutien nécessaire pour développer des projets de recherche dans les domaines dans lesquels elle est active ou dans des nouveaux domaines. On est au niveau des processus qualité, et les choses qui sont déficientes de ce point de vue doivent être mentionnées et devraient être source d'amélioration à la suite de cet exercice.

*Lionel Cau* précise que ce rapport est un document officiel, encadré par une loi et qu'il y a une procédure à suivre. Cette procédure est claire : honnêteté et sincérité par rapport aux critères des standards qualité.

*Lionel Cau* continue sa présentation en expliquant qu'il ne faut pas lire les 80 pages du rapport, mais regarder le domaine qui vous concerne, en vous aidant du guide de référence de l'AAQ. Les critères sont décrits dans la page [www.unige.ch/qualite/accreditation](http://www.unige.ch/qualite/accreditation) et l'adresse mail pour toute question, suggestion ou remarque est [accreditation@unige.ch](mailto:accreditation@unige.ch).

*Brigitte Galliot* désire discuter de la façon dont on peut procéder avec les membres de la Commission du personnel. Elle propose que les membres d'un même corps émettent des recommandations/avis pour leur corps.

*Laure Piguet* pose la question de l'intégration des membres des syndicats dans le processus.

*Brigitte Galliot* répond que les membres des syndicats au sein de la Commission du personnel ont des sièges consultatifs, mais elle ne voit pas d'opposition à ce qu'ils

contribuent, puisqu'il s'agit d'un avis consultatif qui devrait nourrir la réflexion. Il faut vraiment garder à l'idée qu'il s'agit d'un processus qualité et non pas une évaluation des activités d'enseignement ou de recherche. C'est comment ces activités d'enseignement et de recherche se développent, s'améliorent dans un cadre de qualité.

Brigitte Galliot pose la question à Lionel Cau s'il est possible pour lui de recevoir les recommandations/avis de chaque corps de la Commission du personnel séparément ?

*Lionel Cau* n'y voit pas d'objection.

*Brigitte Galliot* précise qu'il serait bien que l'ensemble des membres de la commission soit informé des commentaires que font les différents corps. Elle propose donc que lors de l'envoi de ces commentaires à Lionel Cau, tous les membres de la commission soient mis en copie. La proposition est acceptée à l'unanimité.

*Laure Piguet* demande s'il est possible, pour la prochaine accréditation, d'avoir plus de temps pour prendre connaissance du rapport.

*Lionel Cau* répond que cela n'est pas une obligation et qu'il ne faut pas lire les 80 pages, mais seulement la partie qui vous concerne.

*Myriam Piguet* est reconnaissante que les membres de la commission du personnel soient consultés pour ce rapport et précise qu'elle et ses collègues travailleront avec l'association ACCORDER. Elle rappelle au Rectorat qu'ACCORDER n'a pas de secrétariat et que cela représente beaucoup de travail, mais qu'elle lira le rapport en entier.

*Brigitte Galliot* remercie Lionel Cau et confirme qu'il aura des retours dans les deux mois qui viennent.

*Lionel Cau* précise que la version complète du rapport sera prête à la fin du mois de mars et qu'il sera soumis aux membres de la commission au mois d'avril. Il remercie les membres et reste à disposition pour tout complément d'information.

*Lionel Cau* quitte la séance à 13:06.

*Brigitte Galliot* propose de passer au point 5.

## **5. Prolongation des contrats en raison du COVID-19**

*Brigitte Galliot* indique qu'une nouvelle version de cette directive a été établie en prenant en compte les remarques d'un certain nombre de personnes et en particulier des membres d'ACCORDER rencontrés par le Rectorat. L'idée était de prendre en compte la période post-confinement, où les laboratoires étaient ouverts et durant laquelle l'activité, par exemple expérimentale, a pu être continuée quasiment normalement. Ont été pris en compte principalement les tâches d'enseignement, qui pour certaines personnes ont été beaucoup plus lourdes pendant cette période, le fait que les archives n'étaient pas toujours accessibles, les difficultés pour les personnes qui n'ont pas pu se rendre sur le terrain pour développer leur recherche. Il s'agit donc de la période qui va de mai-juin 2020 à juin 2021. Les prolongations peuvent aller jusqu'à 6 mois et exceptionnellement au-delà de 6 mois. Ont été entendues les difficultés, dans certaines facultés, d'établir cette demande en accord avec le-la responsable hiérarchique direct-e ; dans la nouvelle version la demande devra donc être effectuée au niveau du décanat ou de la direction du centre inter-facultaire dans lequel la personne est active. Ces prolongations pourront être demandées de préférence 6 mois avant la fin du contrat et ceci jusqu'en janvier 2024. Cette directive a été validée ce matin par le Rectorat.

*Myriam Piguet* demande quels vont être les critères pour les exceptions pour une demande dépassant 6 mois.

*Brigitte Galliot* répond que cela peut être, dans les cas tout-à-fait exceptionnels, quelqu'un qui n'a pas pu se rendre sur le terrain à l'étranger sur plusieurs mois pour développer son projet de recherche. Elle précise qu'il est demandé dans la directive que les projets de recherche qui sont vraiment mis en difficulté par la pandémie soient dans la mesure du possible réorientés. On ne peut pas payer quelqu'un pendant des années pour une recherche qui ne peut pas être faite. Ce sera au cas par cas et ces cas seront examinés par le Rectorat.

*Myriam Piguet* demande si pour ces cas il faudra l'accord du supérieur hiérarchique.

*Brigitte Galliot* répond que les détails d'une demande de prolongation sont inscrits au point 4.4 de la directive.

*Piera Dell'Ambrogio rejoint la séance à 13:10.*

*Laure Piguet* demande la confirmation qu'il faut bien faire deux demandes, une pour le premier confinement et une autre pour le semi-confinement.

*Brigitte Galliot* confirme que si une personne a déjà obtenu une prolongation, elle devra faire une nouvelle demande. Si elle n'avait pas fait de demande pour le premier confinement, il faudra qu'elle fasse une seule demande. Le principe est que la prolongation ne peut pas excéder 6 mois, mais il y a quelques cas exceptionnels pour lesquels on accepte plus que 6 mois. Cette version est maintenant définitive.

*Brigitte Galliot passe au point 6.*

## **6. Règlement sur le personnel : processus de renouvellement des professeur-e-s**

*Brigitte Galliot* indique que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021 le nouveau règlement sur le personnel mentionne les activités managériales qui doivent être évaluées lorsqu'un-e professeur-e demande un renouvellement de son poste, mais aussi lors d'une titularisation ou lors d'une promotion. Un règlement d'application pour l'évaluation de ces activités managériales est en cours de préparation et il y aura plusieurs points d'action :

- 1) « *Déclaration en cas de déficience ou difficulté* » : les doyen-nes doivent dorénavant accompagner tout processus de renouvellement d'une déclaration qui est faite directement au Rectorat. Avec ce document, les doyen-nes s'engagent lorsqu'ils-elles demandent le renouvellement d'une personne, à signaler les faits qui montrent qu'il y a des déficiences dans les activités managériales et dans ce cas ils-elles informent le Rectorat de ces difficultés. Les dossiers de renouvellement de poste sont validés par le collège des professeurs de chaque faculté et il est évident que, les problèmes managériaux ne peuvent pas être communiqués dans un dossier qui sera examiné par l'ensemble des collègues.
- 2) *La production d'un rapport d'auto-évaluation* par chaque professeur-e lorsqu'il-elle demande le renouvellement de son poste. Il est proposé d'inclure un questionnaire sur les activités managériales qui concerne les doctorant-e-s, les post-doctorant-e-s contenant des questions très génériques, ainsi que des questions sur la gestion d'équipes, afin que ces professeur-es puissent aussi faire des demandes de soutien ou d'accompagnement de façon à ce que l'on développe mieux cette compétence et que l'on accompagne les personnes dans leurs besoins managériaux.
- 3) Vérifier que le ou la professeur-e qui démarre sa carrière a suivi *une formation managériale*. Ces formations sont maintenant systématiquement proposées pour tous les professeur-e-s assistant-e-s et associé-e-s, de façon qu'ils-elles puissent apprendre, par des expert-e-s externes, à diriger un groupe de recherche en ayant en même temps des activités d'enseignement, de recherche de fonds, de

publication. La personne rendra sa propre évaluation de ce qu'elle fait dans ce domaine et celle-ci fera partie du rapport habituel qui décrit les activités d'enseignement, de recherche, de service à la cité, de rayonnement national et international et donc visible par le collège des professeurs.

- 4) Un autre aspect est le recueil de *l'avis des 3 corps* qui est actuellement systématiquement demandé lors du premier renouvellement de poste. La faculté des sciences a commencé à mettre en place une procédure de consultation qui pourrait être étendue aux autres facultés. Les 3 corps doivent pouvoir façonner un avis avec des questions très factuelles, de sorte que ces activités puissent être évaluées à partir de données concrètes. Cet avis des 3 corps doit être recueilli au minimum 6 mois avant l'échéance, de façon à ce que la personne concernée puisse prendre position sur cet avis.

Ce travail est en cours et Brigitte Galliot propose de discuter la prochaine étape lors d'une prochaine séance de la commission du personnel.

*Brigitte Galliot passe au point 7.*

## **7. Règlement relatif à la désignation des membres de la Commission du personnel de l'Université**

*Brigitte Galliot* précise qu'il s'agit d'un changement très administratif lié à l'introduction du vote électronique pour la désignation des membres de la commission du personnel. Il s'agit du détail des mesures pratiques qui vont être prises pour pouvoir utiliser le vote électronique. Le document est affiché et *Brigitte Galliot* détaille les nouveaux éléments qui sont notés en rouge.

*Sébastien Müller* pose la question sur la date d'entrée en vigueur du document.

*Liliane Zossou* précise que le nouveau document est entré en vigueur le 11 janvier 2021.

*Sébastien Müller* demande si la commission doit se positionner sur un règlement qui est déjà en vigueur ?

*Brigitte Galliot* précise qu'il n'est pas demandé un positionnement de la commission, mais que cela est une information.

*Liliane Zossou* rappelle que ce point avait été discuté lors de la précédente commission.

*Sébastien Müller* demande comment est constituée la commission électorale, si c'est sur la base d'un volontariat, un membre de chaque corps de la commission du personnel, ...

*Liliane Zossou* précise que la composition de la commission électorale est détaillée, mais pas la façon dont les membres sont choisis. *Liliane* va se renseigner auprès du groupe élection et transmettra les bonnes informations aux membres de la commission du personnel par mail.

*Brigitte Galliot passe au point 8.*

## **8. Divers**

- ❖ *Sébastien Müller* indique qu'en date du 19 avril 2019 le corps du PAT avait informé les ressources humaines qu'il y avait une réorganisation du support technique au sein du département de biologie de la faculté des sciences. Suite à cela, Mme Cors-Huber, ancienne directrice RH, a convoqué certains collaborateurs qui étaient en désaccord avec cette réorganisation et qui avaient des doléances. M. Müller

précise que les collaborateurs n'ont pas eu de retour depuis 2 ans par rapport à ces entretiens. Cela concerne principalement deux ateliers des départements de biologie moléculaire et biologie cellulaire. Il s'avère qu'à ce jour, le 1<sup>er</sup> mars 2021, une fusion de ces deux départements a été actée et, sans retour depuis 2 ans, il est maintenant demandé aux collaborateurs de supporter cette fusion sans qu'ils aient été vraiment concertés. Ces personnes ont demandé à Sébastien Müller d'avertir la commission du personnel et la division des ressources humaines afin qu'il y ait un support pour ces collaborateurs de la part de la division des ressources humaines.

Sébastien Müller leur a demandé s'ils avaient eu un entretien avec Mme Pitzinger, en charge de la faculté des sciences, ce qui n'est pas le cas. La seule personne qu'ils ont vue est l'administratrice du département de biologie, qui les a informés de la fusion et de ce qu'ils auraient à faire. Il existe un procès-verbal daté du 21 janvier 2021. Ces personnes ne sont pas contre l'évolution et la fusion de ces départements, mais ils aimeraient être entendus de façon à ce que tout puisse fonctionner correctement.

*Brigitte Galliot* précise que Mme Pitzinger n'est plus en charge de la faculté des sciences et qu'elle est remplacée par Mme Chantal Perrot-Barth.

Brigitte Galliot indique que l'absence de communication peut s'expliquer par le fait que les ressources humaines n'ont pas ou peu été impliquées dans cette réorganisation des deux départements au niveau des ateliers, que Mme Pitzinger a été en congé maladie durant 2 mois et que sa remplaçante est arrivée le 8 février.

*Aude Thorel* propose à Sébastien Müller que les personnes concernées s'adressent directement à Mme Thorel et elle transmettra à Mme Perrot-Barth. Elle fera également le lien avec Mme Cors-Huber pour être sûre de bien garder l'historique et avoir un maximum d'informations pour l'accompagnement.

- ❖ *Laure Pignet* demande que les procès-verbaux des séances de la commission du personnel soient rédigés et transmis aux membres plus rapidement et si l'approbation peut être faite par mail et non pas à la séance suivante.

*Liliane Zossou* ajoute qu'il y a déjà eu des approbations par emails antérieurement, donc cela est envisageable.

*Brigitte Galliot* propose que le procès-verbal soit diffusé plus rapidement et qu'il soit approuvé par mail, sauf s'il y a des points à discuter en séance.

- ❖ *Brigitte Galliot* informe qu'il y a eu *un audit de la Cour des comptes sur les fonds de recherche*, qui s'est intéressé aux aspects financiers, ainsi qu'aux aspects de conformité des fonds de recherche. Un certain nombre de recommandations ont été faites qui touchent différents domaines de l'université. Brigitte Galliot demande aux membres s'ils désirent que le rapport de cet audit soit présenté lors d'une prochaine séance de la commission du personnel. Les membres sont d'accord, ce point sera donc mis à l'ordre du jour d'une prochaine séance.

- ❖ *Jean-Blaise Claivaz* demande s'il est possible d'avoir quelques informations sur la/les commissions d'éthique existantes.

*Brigitte Galliot* indique qu'il y a *une commission universitaire pour une recherche éthique à Genève (CUREG)* qui existe depuis 2017. La plupart des facultés ont fermé leur commission facultaire, sauf trois, la FTI, la FPSE et la SdS, qui avaient gardé leur propre commission facultaire. En 2018 le Comité d'éthique et de déontologie a demandé à ce qu'il n'y ait plus de commission facultaire jugeant que la qualité de l'évaluation éthique serait mieux garantie si nous avons une commission universitaire, où chaque faculté et chaque centre inter-facultaire ait des représentants. En 2019 et 2020 a été créé la CUREG2.0 qui a élargi ses prérogatives non seulement à la recherche qui inclus des participants humains,

mais aussi aux aspects environnementaux des recherches effectuées en dehors des espaces confinés, typiquement en dehors des laboratoires. Ainsi que sur les recherches qui ont des aspects à usage multiple et qui pourraient être détournées de leur but ou utilisées pour créer des fake news par exemple, afin que l'image de l'université et l'intégrité de la recherche ne soient pas menacées.

A également été inclus dans la CUREG2.0 la gestion des données, de façon à ce que l'ensemble des chercheur-euse-s soit formé aux nouvelles règles de gestion des données. Donc depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les commissions facultaires ont été fermées et l'ensemble des dossiers est traité par la CUREG2.0.

Une des remarques de la Cour des comptes (CdC) lors de l'audit sur les fonds de recherche était que l'université a 4 services distincts qui s'occupent des fonds de recherche, le service juridique, le service recherche, UNITEC et la cellule de développement qui s'occupe des fonds obtenus auprès de Fondations. La CdC a jugé qu'il n'y avait pas assez d'harmonisation entre ces services qui développent chacun leur propre culture et recommande des documents communs pour l'évaluation des risques.

Afin de répondre à cette recommandation, la CUREG2.0 avec les services concernés a unifié le dépôt des demandes et la fiche de risques. Le site internet développé en 2020 (<https://cureg.unige.ch/>) va bientôt mettre à disposition lors du dépôt d'une demande, un formulaire de base qui demande des informations générales et cherche aussi à détecter toute une série de risques. Ce questionnaire sera commun aux quatre services susmentionnés et à la CUREG2.0, de façon à ce que le niveau d'information soit uniforme. Le dépôt en ligne n'est pas encore actif.

Afin que la CUREG ne soit pas complètement submergée, un questionnaire d'auto-évaluation des risques a été mis en place. Si les réponses indiquent qu'il n'y a pas de risque avéré, une attestation numérotée de la CUREG2.0 est délivrée et le chercheur peut effectuer le projet de recherche décrit dans la demande et publier les résultats. Par contre, si les réponses démontrent qu'il y a un risque avéré, le-la chercheur-euse doit remplir un formulaire approfondi afin que son projet soit examiné par deux expert-e-s, en général un-e de la faculté du-de la chercheur-euse et un second d'une autre faculté, proche du champ de recherche. L'idée n'est pas de refuser ou d'évaluer la recherche, mais de donner des recommandations afin de mettre en place les garanties nécessaires. A la fin de ce processus une autorisation est délivrée, qui permet au chercheur ou à la chercheuse de publier ses recherches.

*Jean-Blaise Claivaz* demande s'il y a une estimation du nombre de demandes où aucun risque ne sera avéré.

*Brigitte Galliot* indique qu'on verra à la pratique. Pour les projets de master, une procédure allégée est en train d'être mise en place, de façon qu'après l'auto-analyse ce soit le-la responsable du projet de recherche qui prenne en compte les risques éthiques et qui propose des mesures. Ce sera le-la responsable et l'étudiant-e qui aura la responsabilité de ces mesures. A la FPSE tous les projets sont examinés depuis 2014 par deux expert-e-s. L'idée est de ne pas solliciter la CUREG2.0 avec des projets pour lesquels il n'y a pas de risque, mais surtout ne pas manquer ceux pour lesquels il y aurait des recommandations à faire, et de ne pas développer des procédures trop lourdes.

*Brigitte Galliot* remercie les membres et précise qu'un PV sera transmis le plus rapidement possible.

La séance est levée à 13h45.

9 mars 2021/mpr