



Concerne : 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 1^{er} 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 2^{ème} 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 que 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 collaborateurs-trices 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 communiquées 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 communiquées 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.



Concerne : 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 législation 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.



Genève, le 8 juin 2021

Concerne : Question au rectorat des représentant-es des étudiant-es Julia Barbe, Baptiste Gold, Lara Mireskandari et Léonard Truscello

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.



Genève, le 19 mai 2021

Concerne : Question au rectorat des représentant-es des étudiant-es Julia Barbe, Baptiste Gold, Lara Mireskandari et Léonard Truscello

[URGENT] Les examens approchent. Les bibliothèques se remplissent. Comment garantir un espace d'étude adéquat aux étudiant-es de l'Université ?

QUESTION

Mesdames et Messieurs du Rectorat,

De nombreux et nombreuses étudiant-es nous ont rapporté, la semaine dernière, du 3 au 9 mai 2021, plus particulièrement les jeudi et vendredi 6 et 7 mai, un engorgement constant des espaces de bibliothèques. Les sécurisats en charge de s'assurer du respect des règles sanitaires mises en place par le Rectorat ont commencé à refuser l'entrée des étudiant-es dans les bibliothèques. Ceci présente un problème qui devient rapidement critique pour les étudiant-es, dès lors que les examens commencent, de manière générale, dans trois semaines.

Les étudiant-es concerné-es nous ont chargé-es de vous adresser les présentes questions dans le but de rapidement trouver une solution adéquate afin de garantir les espaces d'étude à l'UNIGE:

1) Serait-il envisageable d'assouplir les mesures actuelles en termes de places disponibles dans les bibliothèques ?

2) Sinon, le Rectorat pourrait-il adopter une directive afin d'ouvrir des auditoriums et autres salles adaptées aux étudiant-es qui pourraient ainsi trouver une place de travail à l'Université ?

Nous proposons ici de laisser certains auditoriums ouverts pendant les heures d'ouverture des bibliothèques. Les enseignements étant à distance pour le reste du semestre, cette solution nous paraît simple, peu coûteuse et facile à mettre en pratique.

3) Si une telle solution paraît inadéquate, quelle(s) autre(s) solution(s) le Rectorat pourrait-il – très rapidement – mettre en place ?

4) Dans le cas où le Rectorat ne souhaiterait pas trouver de solution, quelles sont les motivations concrètes d'une telle décision ?

À noter que de nombreuses personnes travaillent en parallèle de leurs études. Le principe « premier-ère arrivé-e, premier-ère servi-e » promeut une inégalité lourde de conséquences en matière d'égalité des chances, déjà fortement fragilisée par la période exceptionnelle que nous traversons.

Dans l'espoir de trouver une solution rapidement, nous vous adressons nos plus sincères remerciements.

Mai 2021 AdU/qar/mai 2021/sdc

REPONSE

1) Serait-il envisageable d'assouplir les mesures actuelles en termes de places disponibles dans les bibliothèques ?

Actuellement, la Bibliothèque de l'UNIGE fonctionne à 40% de sa capacité d'accueil en raison des mesures sanitaires qui lui sont imposées. Le respect des distances entre chaque usager-ère est une des conditions du maintien des espaces ouverts sans interruption depuis juin 2020 et restreint en effet le nombre de places de travail accessible. Le respect des distances est une obligation à laquelle la Bibliothèque doit se tenir légalement selon l'arrêté d'application de l'ordonnance fédérale sur les mesures destinées à lutter contre l'épidémie de COVID-19 en situation particulière du 19.06.20 et sur les mesures de protection de la population du 1.11.20.

Pour le moment, aucun assouplissement n'est prévu.

2) Sinon, le Rectorat pourrait-il adopter une directive afin d'ouvrir des auditoriums et autres salles adaptées aux étudiant-es qui pourraient ainsi trouver une place de travail à l'Université ?

Le rectorat est conscient des difficultés engendrées par la situation sanitaire et a pris des mesures dans ce sens. A Uni-Mail, 30 places de travail supplémentaires, dont la majorité a pu être équipée de prises électriques, sont ainsi disponibles depuis le mois d'avril, au 3^{ième} étage d'Uni-Mail, côté parc, dans une zone temporairement réservée aux révisions d'examens.

Par ailleurs, entre un et trois auditoriums (ou salles) seront ouverts progressivement à Uni-Mail afin de permettre l'accès à des espaces de révision pour les étudiant-es. Ces salles sont en cours d'identification et de préparation afin que toutes les mesures sanitaires puissent être respectées et que les enseignant-es aient une alternative pour donner leurs cours en ligne.

Dès la semaine prochaine, 100 à 200 places seront donc accessibles. Une communication sera faite dès que nous aurons toutes les informations nécessaires (horaires, nombre de places, auditoriums, etc.). Ces espaces seront accessibles jusqu'à la fin des examens.

Pour terminer, nous rappelons également que les coursives des différents bâtiments ainsi que certaines zones, par exemple dans les étages de Uni-Dufour, sont également mises à disposition dans le respect des règles sanitaires.

3) Si une telle solution paraît inadéquate, quelle(s) autre(s) solution(s) le Rectorat pourrait-il – très rapidement – mettre en place ?

Dans la perspective de la période des examens, l'accès aux places assises de la Bibliothèque de l'UNIGE est réservé strictement à la communauté universitaire depuis le 12 avril. Cette mesure a été mise en place afin de favoriser l'accès aux places de travail aux étudiant-es de l'UNIGE et de les soutenir durant cette période de préparation aux examens ayant lieu dans un contexte difficile.

Les réservations de place sont interdites et les sorties temporaires sont limitées à une heure afin de faciliter encore d'avantage l'accès aux places de travail à tous et toutes. Le respect de ces règles est fondamental pour que chacun et chacune puisse bénéficier d'un espace de révision. Pour rappel : vous devez vous annoncer à l'agent-e situé-e aux entrées lors d'une sortie temporaire ; une contremarque sera apposée afin de vous permettre de retrouver votre place de travail. Une sortie est considérée comme temporaire si elle dure au maximum 1h. Au-delà, vous êtes prié-es de céder votre place aux autres étudiant-es qui souhaitent accéder aux espaces.

Durant la période de préparation aux examens, tous les espaces sont ouverts de 8h à 22h en semaine et de 9h à 18h les week-end. Un baromètre d'occupation des places en temps réel est disponible en tout temps sur le site de la [Bibliothèque](#). Il permet aux étudiant-e-s d'identifier les espaces où des places sont disponibles. En période de forte fréquentation comme actuellement, on observe des pics de fréquentation élevés les après-midis.

Certains espaces sont particulièrement utilisés par les étudiant-e-s, comme le Uni CMU ou Uni-Mail. Lorsque la jauge atteint son niveau maximal, selon des modalités fixées par l'équipe de la Bibliothèque et de STEPS, il devient impossible d'entrer s'installer ce qui explique les mesures appliquées par les agents de sécurité. Cette limitation d'accès est levée dès que la fréquentation diminue. Nous invitons les étudiant-e-s à se référer au baromètre en ligne avant de choisir un lieu pour travailler afin d'éviter de se déplacer inutilement. Certains espaces sont en effet très régulièrement sous utilisés. L'espace Batelle est un exemple illustratif de la situation. A noter que tous les espaces sont tous ouverts jusqu'à 22h et qu'ils ne sont pas saturés en soirée. La fréquentation baisse en effet drastiquement entre 17h00 et 18h00.

4) Dans le cas où le Rectorat ne souhaiterait pas trouver de solution, quelles sont les motivations concrètes d'une telle décision ?

Le rectorat s'engage très concrètement pour trouver des solutions au manque de places dû aux mesures sanitaire durant cette période d'examens.



Genève, le 18 mai 2021

Concerne : Question au rectorat de Yasmine Atlas, Stéphanie Girardclos, Marine Girardin, Thomas MM Guibentif, Valeria Wagner, représentant-e-s du corps des collaborateur- trice-s de l'enseignement et de la recherche.

Quelles sont les procédures pour assurer la participation des membres du CCER aux processus de consultation de l'UNIGE ?

QUESTION

Lors de la réunion en ligne du 4 Février 2021 entre des membres du CCER et du rectorat, des échanges approfondis ont eu lieu au sujet de la participation des représentant-e-s du CCER (AU, ACCORDER, Conseils Participatifs) à l'élaboration des processus de consultation de l'ensemble de la communauté universitaire, en particulier dans le cadre de la mise en place du questionnaire visant à sonder le CCER. Il a été convenu que le contenu de ce sondage ainsi que les étapes d'implémentation seraient soumis pour avis préalable aux représentant-e-s à l'AU – en plus de la participation de membres d'ACCORDER et des Conseils Participatifs à des focus groups, d'entrée prévue dans les slides qui nous ont été présentées.

Ce sujet n'a pas été abordé à la séance du 11 Mars. En revanche, un-e membre du CCER nous a fait part d'une demande qui lui est parvenue de la part de sa faculté faisant état de la création d'un focus group pour l'élaboration de ce même sondage. Le même message indique les grandes lignes d'une procédure qui se termine par une discussion des résultats avec les représentant-e-s du CCER, après lancement et clôture du sondage, mais pas pour son élaboration.

Par ailleurs, un-e autre membre nous a rapporté la tenue d'un « hackathon » sur la création d'une « Communauté de doctorant-es » lors duquel les participant-e-s ont souligné leur surprise à l'apparente méconnaissance des collaborateur-trice-s du rectorat de leurs problèmes récurrents.

Alors que nous saluons ces tentatives d'implication large de la communauté universitaire à l'élaboration des processus de consultation, nous voulons croire que la discussion préalable avec les membres élu-e-s pour assurer la prise en compte des thématiques déjà soulevées dans nos organes permettrait de mieux aligner les questions posées avec les problèmes rencontrés par les membres de notre corps.

Nous souhaiterions donc que la procédure d'élaboration de ces consultations soit clarifiée et présentée à l'Assemblée de l'Université au plus tôt, afin de permettre l'implication effective des représentant-e-s dans sa conception, ainsi que convenu lors de nos échanges.
Mars 2021 AdU/sdc/qar/mars 2021

REPONSE

Lors de la réunion en ligne du 4 Février 2021 entre des membres du CCER et du rectorat, des échanges approfondis ont eu lieu au sujet de la participation des représentant-e-s du CCER (AU, ACCORDER, Conseils Participatifs) à l'élaboration des processus de consultation de l'ensemble de la communauté universitaire, en particulier dans le cadre de la mise en place du questionnaire visant à sonder le CCER. Il a été convenu que le contenu de ce sondage ainsi que les étapes d'implémentation seraient soumis pour avis préalable aux représentant-e-s à l'AU – en plus de la participation de membres d'ACCORDER et des Conseils Participatifs à des focus groups, d'entrée prévue dans les slides qui nous ont été présentées.

Ce sujet n'a pas été abordé à la séance du 11 Mars. En revanche, un-e membre du CCER nous a fait part d'une demande qui lui est parvenue de la part de sa faculté faisant état de la création d'un focus group pour l'élaboration de ce même sondage. Le même message indique les grandes lignes d'une procédure qui se termine par une discussion des résultats avec les représentant-e-s du CCER, après lancement et clôture du sondage, mais pas pour son élaboration.

Suite à une première élaboration d'un questionnaire visant à sonder le CCER largement fondé sur le questionnaire établi par les membres d'ACCORDER en 2016, des séances de focus groupes réunissant des membres du CER et du corps professoral se sont tenues en avril 2021. Ces séances ont permis de faire l'inventaire des risques liés aux carrières du CCER à l'Unige. Une séance de synthèse tenue début mai a permis de dégager une première série de 5 questions puis d'établir un questionnaire très détaillé qui intègre une partie « risques psycho-sociaux » avec le questionnaire de Karasek sur le stress, des questions sur le harcèlement et de retirer les questions qui faisaient doublons. **Ce questionnaire a été envoyé le 17 mai 2021 aux membres d'ACCORDER afin qu'ils-elles puissent faire leurs commentaires avant envoi aux 3'850 membres du CCER.**

Par ailleurs, un-e autre membre nous a rapporté la tenue d'un « hackathon » sur la création d'une « Communauté de doctorant-es » lors duquel les participant-e-s ont souligné leur surprise à l'apparente méconnaissance des collaborateur-trice-s du rectorat de leurs problèmes récurrents.

Un hackaton relatif à la création d'une communauté de doctorant-e-s a été initiée par le Graduate Campus et s'est tenu les 18 et 25 mars. Une quarantaine de doctorant-e-s se sont inscrit-e-s et une douzaine a participé activement aux discussions. Le but de ce hackaton était de donner la parole aux doctorant-e-s sur les problèmes constatés et les pistes d'amélioration pour la création d'une communauté de doctorant-e-s. Il s'agit d'une démarche participative qui se proposait de recenser les problèmes rencontrés et de travailler ensemble à des solutions pertinentes. A l'issue de ce processus, les doctorant-e-s présent-e-s ont exprimé leur remerciement pour cette démarche et leur satisfaction d'avoir pu échanger en groupe. Il est prévu de réitérer cette rencontre dans un cadre plus large incluant le groupe de travail doctorant-e-s qui existe déjà.

Par ailleurs, le rectorat vient de reconnaître l'Association PHAGe-Sciences qui regroupe les étudiant-es en doctorat en Sciences de la vie de la Faculté des Sciences de l'Université de Genève. Cette dernière espère que cette première reconnaissance constitue une étape vers une association rassemblant l'ensemble des doctorant-e-s de la Faculté des Sciences. A noter que l'Association PHaGe s'est constituée en parallèle de l'association équivalente en Faculté de médecine, reconnue en 2020.

Alors que nous saluons ces tentatives d'implication large de la communauté universitaire à l'élaboration des processus de consultation, nous voulons croire que la discussion préalable avec les membres élu-e-s pour assurer la prise en compte des thématiques déjà soulevées dans nos organes permettrait de mieux aligner les questions posées avec les problèmes rencontrés par les membres de notre corps.

Outre les rencontres régulières avec l'association ACCORDER, le rectorat travaille régulièrement avec les membres élu-es du CER au sein de la commission du personnel, soit une fois par trimestre en moyenne.

Nous souhaiterions donc que la procédure d'élaboration de ces consultations soit clarifiée et présentée à l'Assemblée de l'Université au plus tôt, afin de permettre l'implication effective des représentant-e-s dans sa conception, ainsi que convenu lors de nos échanges.

Nous espérons que ces informations clarifient l'état des consultations du CER par le rectorat.



Genève, le 18 mai 2021

Concerne : question au Rectorat des représentant-es des étudiant-es Julia Barbe, Baptiste Gold, Lara Mireskandari et Léonard Truscello

Un diplôme dématérialisé, infalsifiable et futuriste ?

QUESTION

Mesdames et Messieurs du Rectorat,

La *blockchain* a pris une place importante dans une économie numérique nouvelle, au point où de nombreux enseignements universitaires sont proposés en la matière, presque toutes facultés confondues.

Un concept intéressant a aiguisé notre curiosité : les *NFT* ou *non fungible tokens* (jetons non fongibles). Wikipedia offre une définition simple : un jeton non fongible est un type spécial de jeton cryptographique qui représente quelque chose d'unique ; les jetons non fongibles ne sont donc pas interchangeables. Ils sont utilisés pour permettre de vérifier la rareté numérique, ainsi que la propriété numérique et la possibilité d'interopérabilité des actifs sur plusieurs plates-formes. En d'autres termes, un objet frappé d'un *NFT* est en tout temps vérifiable, infalsifiable, et sécurisé permettant, par exemple, de garantir la propriété intellectuelle (de nombreux *digital artists* font usage de ce procédé pour garantir l'authenticité de leurs œuvres d'art).

Ainsi, il nous est apparu que les diplômes universitaires, représentant une valeur sociale incomparable, nécessitent une garantie d'intangibilité, d'authenticité et de sécurité.

Voici donc nos questions :

1) Le Rectorat a-t-il déjà envisagé de faire usage d'un tel procédé pour garantir ses diplômes ? Ainsi, pourriez-vous nous faire parvenir ses réflexions sur le sujet ?

Il nous apparaît qu'un tel procédé serait effectivement très intéressant pour garantir l'authenticité des diplômes, valeur très importante aux yeux de l'UNIGE comme nous avons pu le voir la dernière année en rapport avec les thématiques de triche.

Nous avons, peut-être naïvement, imaginé un diplôme universitaire délivré aux personnes diplômées en format papier et en format « numérique », frappé d'un NFT.

2) Pourriez-vous expliquer les limites d'un tel procédé et les éventuelles critiques et retenues dont le Rectorat pourrait faire preuve à ce sujet ?

L'Université de Genève a entamé un tournant drastique dans sa transition numérique pendant la crise sanitaire. Une telle réflexion nous paraît s'inscrire dans une optique à long terme de la stratégie de transition numérique de notre alma mater.

Nous vous remercions de vos précieuses réponses. Mai 2021 AdU/qar/mai 2021/sdc

REPONSE

1) Le Rectorat a-t-il déjà envisagé de faire usage d'un tel procédé pour garantir ses diplômes ? Ainsi, pourriez-vous nous faire parvenir ses réflexions sur le sujet ?

Une étude portant sur l'usage de la technologie blockchain pour certifier des diplômes numériques (projet E-CERT) a été menée sur 12 mois de l'automne 2018 à l'automne 2019.

L'étude a été menée par une équipe comprenant Omar Benkacem (DISTIC), Dr. Pierre-Yves Burgi (DISTIC), Dr. Jörn Erbguth (CUI - cheville ouvrière du projet), Natacha Durand (Admissions et Bureau des titres), Dr. Laurent Mocozet (GSEM), Prof. Jean-Henry Morin (CUI), Pierre L'Hostis (DISTIC) et Dre Sophie Huber Kodbaye (CFCD).

Pour mémoire, un projet précédent, mené en 2014 avec l'Unil et SWITCH, avait porté de manière plus restreinte sur la dématérialisation des titres universitaires.

Le projet E-CERT visait à étudier et, le cas échéant, développer une solution utilisant la technologie blockchain pour assurer

- la sécurité des diplômes dans une version numérique d'une part (pour empêcher la falsification des diplômes et ne plus être dépendant du papier);
- la facilité et la sécurité du processus de vérification de l'authenticité d'un diplôme d'autre part.

Dans le détail, le projet a recherché plusieurs solutions pertinentes pour atteindre ces objectifs, tout en assurant la protection des données dans le cadre de la LIPAD, la pérennité des modes de vérification des diplômes (sur 50 ans au moins et sans dépendance par rapport à une institution, pas même l'UNIGE elle-même), la mise en ligne des modes de vérification pour une accessibilité renforcée, la révocabilité des diplômes (en cas de plagiat par exemple), la sécurité du processus de vérification.

Le projet a analysé cinq techniques de sécurisation et de vérification sécurisée d'un diplôme numérique. C'est une combinaison de trois techniques qui a été retenue comme solution pour répondre au plus près aux besoins. La combinaison repose sur un cachet électronique apposé sur le diplôme numérique, un lien URL renvoyant à une image du diplôme original, un smart contract exécutable sur la blockchain Ethereum.

Le non-fungible token (NFT), jeton non fongible en français, basé sur la technologie blockchain et rendu célèbre récemment par son utilisation dans l'authentification de l'originalité d'une oeuvre d'art numérique, n'a pas été retenu comme solution, car il ne répondait pas à tous les objectifs du projet et aux spécificités de la certification des diplômes universitaires. Le NFT convient bien pour prouver la date de création et la propriété (y compris en cas de cession / achat / vente), c'est pour cela qu'il convient bien pour les oeuvres-d'art. Ces fonctionnalités ne sont pas nécessaires pour la certification des diplômes. Il manque au NFT les fonctionnalités pour garantir que le diplôme a bien été délivré par l'université et que le contenu est exact.

Le projet a donné lieu à un Proof of Concept avec des diplômes spécimens de formation continue. Une version numérique des diplômes a été créée en format PDF/A avec cachet électronique. La vérification des diplômes a été testée en utilisant le cachet électronique seulement, en allant directement sur la blockchain Ethereum (via Etherscan par ex.) et en passant par une application web conçue spécialement (ecert.unige.ch), qui donne accès au processus de vérification par le numéro de diplôme, les données personnelles sur le diplôme, l'URL vers l'image de l'original et sur la blockchain Ethereum (le site web renforçant l'ergonomie du processus).

La réalisation du projet a permis de traiter une importante série de questions juridiques, en lien avec la protection des données, les signatures requises et la révocation des diplômes. Une comparaison avec les approches explorées par d'autres universités en Suisse a pu être entamée.

A noter que la dématérialisation des diplômes est un des objectifs figurant dans le projet de loi - PL 12767- récemment adopté par le Grand Conseil.

Pour plus d'information, Jorn Erbguth a fait en février 2021 une présentation reprenant des éléments du projet; enregistrement et présentation sont disponibles sur le site du CUI: <http://cui.unige.ch/fr/pin/digital-innovators/di20210203/>.

2) Pourriez-vous expliquer les limites d'un tel procédé et les éventuelles critiques et retenues dont le Rectorat pourrait faire preuve à ce sujet ?

La faisabilité d'une certification de diplômes numériques utilisant la technologie blockchain a été prouvée, mais le projet a aussi mis en évidence des points nécessitant des arbitrages autour de:

- la version du diplôme qui sera considérée comme originale (version papier qui serait scannée ou version numérique en format PDF/A qui servirait pour l'impression d'une version papier);
- du cachet électronique et de sa validité hors Suisse et Union européenne (qui obligerait peut-être encore dans le futur à travailler avec des apostilles ou e-apostilles);
- l'usage d'une blockchain publique telle qu'Ethereum ou d'une blockchain de consortium basée sur la technologie d'Ethereum (comme par ex. la blockchain BloxBerg qui réunit plusieurs institutions académiques, d'autres infrastructures (comme la European Blockchain Services Infrastructure EBSI);
- le coût de l'usage de la blockchain (coût par 'transaction' à chaque enregistrement de nouveaux diplômes) qui est élevé et fluctuant sur une blockchain publique, plus bas (ou même nul) et stable sur une blockchain de consortium (il y a alors d'autres frais de participation/membership à payer);
- l'impact environnemental de l'usage de la blockchain (sur Ethereum publique, chaque 'transaction' coûte actuellement environ 85kWh...) qui est élevé sur une blockchain publique et plus bas sur une blockchain de consortium



Genève, le 17 mai 2021

Concerne : question au Rectorat des représentant-es des étudiant-es Julia Barbe, Baptiste Gold, Lara Mireskandari et Léonard Truscello

Enregistrement des cours à l'UNIGE : un retour au passé ou un futur hybride ?

QUESTION

Mesdames et Messieurs du Rectorat,

Il y a maintenant plus d'une année que l'Université a été bouleversée par la crise sanitaire. Elle a toutefois su faire preuve d'une efficacité redoutable et d'une résilience remarquable. Du jour au lendemain, les enseignements ont été dématérialisés et ont permis – malgré des difficultés et des conséquences largement non négligeables – de poursuivre l'enseignement universitaire, alors mis à rude épreuve.

Le Rectorat a déjà entamé un processus visant à tirer des leçons de la crise sanitaire, en particulier à faire l'inventaire des bonnes et mauvaises pratiques que la période traversée a mis en exergue.

En se projetant dans un futur – espérons le proche – où l'Université pourrait rouvrir ses portes et reprendre ses activités essentielles en présentiel, de nombreuses questions pratiques restent à analyser.

Dans l'éventualité d'un scénario optimiste, avec une reprise en présence de ses enseignements dès septembre 2021, nous vous adressons les questions suivantes :

1) L'Université de Genève entend-elle retourner à des activités d'enseignement « comme si rien ne s'était passé » ou entend-elle prolonger certaines innovations ?

Sous l'aspect « provocateur » de la question, nous imaginons deux scénarios.

Un retour des enseignements au « tout présentiel », c'est-à-dire, comme avant la crise, un enregistrement des cours laissé au bon vouloir des professeur-es, sans réel engagement d'utilisation des avancées numériques.

Ou, un scénario hybride : un retour tant attendu aux enseignements en présence, mais aussi avec des composantes numériques. Très simplement (pour ne pas surcharger la question), le Rectorat entend-il perpétuer, en parallèle des cours en présentiel (qui doivent être garantis), un enregistrement systématique des enseignements (en particulier, les enseignements ex cathedra)?

Nous aimerions une solution qui contredise le concept de « one size fits all », et qui prenne en considération un maximum de situations différentes dans lesquelles se trouvent les étudiant-es. Il est notamment notoire qu'un pourcentage conséquent d'étudiant-es travaille en parallèle des études, sans oublier celles et ceux qui doivent combiner situation familiale et estudiantine, ou encore les personnes présentant des handicaps ou maladies chroniques, sans être exhaustif. Ainsi, garantir un enseignement en présence, tout en perpétuant obligatoirement (à tout le moins pour les cours ex cathedra) l'enregistrement des cours, permettrait à l'UNIGE de proposer aux étudiant-es des solutions sur-mesure, garantes de la liberté académique, garantes de l'ouverture à la diversité des situations de vie des étudiant-es, garantes aussi de la santé publique en

permettant notamment aux personnes trop vulnérables pour se faire vacciner d'avoir un accès facile à l'enseignement universitaire.

Nous proposons que l'enregistrement (a minima des cours ex cathedra) soit le principe, et que des exceptions (relativement restrictives) puissent ensuite être prévues.

2) Si le Rectorat favorisait le choix du ou de la professeur-e, qui primerait celui des 20'000 étudiant-es, pourquoi favoriser cette approche ?

Cette question s'appuie notamment sur le fait que l'Université est déjà largement équipée pour adopter un tel mode hybride. Il s'agirait uniquement de garantir, au moyen simple et sans coût supplémentaire, une approche qui laisse la liberté aux étudiant-es qui en ont besoin de s'organiser comme ils et elles le peuvent en fonction de leurs obligations.

En outre, nous sommes favorables à un enregistrement disponible tout au long du semestre, respectivement tout au long de l'année pour les cours concernés. Selon nous, la liberté académique ne se limite pas aux chercheurs et chercheuses, mais doit être étendue aux étudiant-es. Certains professeur-es n'accepte de laisser l'enregistrement disponible que pour une semaine. Nous considérons qu'une telle pratique est empreinte, même si elle est issue d'un bon sentiment initial, de paternalisme dont l'Université doit définitivement se séparer.

3) Enfin, si une telle solution hybride n'était pas retenue, comment expliquer une forte incohérence entre l'idée de perpétuer les examens à distance, voire certains enseignements avec de la pédagogie numérique, mais en refusant un moyen simple et efficace qui permettrait de garantir les points susmentionnés ?

Il y aurait en effet une incohérence difficilement compréhensible dans le cas où le Rectorat n'envisagerait pas de rendre obligatoire l'enregistrement des enseignements (à tout le moins ex cathedra) dès lors que : 1) le Rectorat a accepté de perpétuer le télétravail, à tout le moins pour un certain pourcentage ; 2) le Rectorat souhaite pérenniser, malgré les prises de position claires de l'assemblée et des étudiant-es de manière générale, la possibilité de tenir des sessions d'examens à distance, en dehors des cas de rigueur ; 3) l'Université souhaite avancer dans la mise en pratique de techniques pédagogiques mêlant la présence et le numérique – nous en sommes d'ailleurs très optimistes.

L'Assemblée de l'Université devant se positionner sur la politique générale de l'UNIGE, et le Rectorat représentant l'organe « exécutif » garant de la mise en place de la politique générale, il nous serait en effet insupportable qu'il préfère imposer le souhait d'un-e enseignant-e, au mépris des centaines, voire milliers d'étudiant-es qui auraient besoin d'un fonctionnement hybride.

Nous vous remercions de vos réponses et nous espérons très sincèrement que vous ferez preuve d'une ouverture que vous avez déjà amorcée.

Mai 2021 AdU/qar/mai 2021/sdc

REPONSE

Le rectorat a entamé depuis plusieurs mois une réflexion pour retenir les éléments positifs des évolutions imposées par la crise sanitaire. Bien que les perspectives incertaines rendent difficile une planification exacte, le rectorat souhaite que soient utilisés les expériences et les outils mis-en-place durant cette période pour favoriser une dynamique d'inclusion et d'innovation .

L'élargissement de l'enregistrement des cours était en discussion avant la crise sanitaire, dans une optique d'amélioration des conditions d'études et d'inclusivité, et l'expérience de la dernière année a donné un nouvel éclairage à la question. Nous avons expérimenté à large échelle l'enregistrement des cours et mis en place les moyens techniques et didactiques nécessaires pour

que l'expérience des utilisateurs/trices soit facilitée, qu'ils ou elles soient enseignant-es ou étudiant-es.

Depuis le printemps 2020, de nombreuses salles ont été équipées pour permettre l'enregistrement. A de très rares exceptions près, tous les auditoriums de plus de 50 places sont maintenant équipés pour l'enregistrement audio et/ou vidéo ; près de 50 de ces auditoriums permettent le live streaming. En complément, des enseignements donnés dans des salles plus petites peuvent être enregistrés sur Zoom, puis mis à disposition sur Mediaserver. Tous ces systèmes permettent d'enregistrer des cours magistraux.

Pour promouvoir l'enregistrement des cours, le rectorat propose ainsi un cadre technique simple, à la fois pour les enseignant-es et pour les étudiant-es, afin de rendre cette opportunité accessible à tous et toutes.

Cependant, pour reprendre l'expression utilisée dans la question, l'enregistrement des cours s'accommode mal d'une approche « one size fits all » : d'une part, une obligation d'enregistrer les cours pourrait pousser des enseignant-es à privilégier des formats traditionnels qui s'y prêtent mieux, au détriment de l'interaction avec les étudiant-es et de l'innovation pédagogique. D'autre part, certain-es enseignant-es ont des réserves légitimes sur un enregistrement systématique, par exemple si leurs cours évoquent des cas soumis à la protection des données personnelles. Le rectorat ouvrira prochainement la discussion à ce sujet avec l'ensemble des décanats.

Pour finir, l'enregistrement des cours, s'il est un outil très utile en particulier pour les étudiant-es, ne constitue pas à lui seul un mode d'enseignement hybride. Comme le rappelle le [portail d'enseignement en ligne](#), « (...) intégrer des éléments d'enseignement et d'apprentissage en ligne à un enseignement ou transformer tout un cours, tout un module ou tout un programme présentiel en programme à distance ou hybride ne consiste pas seulement à déposer du contenu sur Moodle, filmer ses cours, transposer une intervention telle quelle sur Zoom, ou proposer des webinaires. Il convient de scénariser et restructurer la transmission des contenus afin de proposer des activités interactives en ligne, en mode synchrone ou asynchrone ».

La discussion est amenée à se prolonger, pour déterminer le niveau d'hybridité auquel doit aspirer l'UNIGE et les chemins pour y parvenir, notamment en tenant compte des nécessaires interactions entre les enseignant-es et les étudiant-es que le seul enregistrement des cours ne permet pas de restituer.



Genève, le 6 mai 2021

Concerne : Question au rectorat de Yasmine Atlas, Sophie Brandon, Eléonore Crunchant, Nicolas Fornerod, Stéphanie Girardclos, Marine Girardin, Thomas MM Guibentif, Valéria Wagner représentant·es du corps des collaborateur·trices de l'enseignement et de la recherche

Quelle urgence climatique à l'Université de Genève ?

QUESTION

L'urgence climatique n'est plus à discuter. Vu la gravité de la situation, largement documentée par des travaux scientifiques (p.ex. Rapport du GIEC sur un réchauffement de 1.5oC (2018)) et la pression de la société civile, le Conseil Municipal de la Ville de Genève l'a reconnue en Mai 2019, suivie par le Grand Conseil en Octobre 2019. Un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre en particulier a été fixé à -60% d'ici 2030 pour viser la neutralité carbone en 2050. Cette ambition a été rappelée tout au long de la crise COVID, dont le lien avec la sur-exploitation des ressources naturelles et des logiques de globalisation qui nourrissent aussi le changement climatique est avéré. Il est clair qu'à moyen terme la déstabilisation du climat et l'effondrement des écosystèmes (voir à ce sujet le rapport de l'IPBES, 2019) menace bien plus de vies que la COVID-19, et nécessite donc une mobilisation au moins comparable pour la combattre.

Du côté de l'Université, pourtant, c'est le silence. Mis-à-part quelques discussions sur la dépendance du corps académique à l'aviation (offrant au passage une tribune aux plus gros acteurs économiques du secteur) et d'occasionnelles annonces de soutien à de petits projets autour des objectifs du développement durable (<https://www.unige.ch/durable/>), le rectorat semble ignorer le défi. Une « Stratégie SDGs de l'UNIGE » a été publiée, mais ne mentionne ni l'urgence climatique, ni des objectifs concrets, moyens, échéances ou mesures d'évaluation. On pourrait cependant attendre de l'Université, dans son rôle d'exemplarité et de service à la Cité, un engagement fort.

En particulier, Stéphanie Reusse a réalisé en 2019, dans le cadre de son projet pour le CAS en Développement Durable une série d'entretiens à des collaborateur·trice·s du corps intermédiaire (<https://drive.switch.ch/index.php/s/f9y5WL6LpwD38tK>). Elle conclut avec cette première recommandation: "Le rectorat doit se positionner et afficher une volonté ferme et ambitieuse de déployer une vraie stratégie de la durabilité, de manière systémique et transversale. Les collaborateurs attendent un réel soutien et un engagement fort et visible de la part du rectorat."

Relayant cette préoccupation, nous souhaitons adresser les questions suivantes au rectorat:

1. Le rectorat a-t-il intégré l'ampleur de l'urgence climatique et prévoit-il de mettre des moyens au service de la communication de cette urgence auprès des collaborateur·trice·s et du public ? A minima, au vu des initiatives prises pour la crise COVID, on attendrait des communications formelles du rectorat à la communauté universitaire et des campagnes d'affichage sur l'ensemble des sites universitaires se ralliant à la déclaration d'urgence climatique des instances de tutelle et fournissant régulièrement un état des lieux des mesures prises. Une invitation aux collaborateur·trice·s à rejoindre les journées de mobilisation sur le sujet, comme cela avait été fait pour la Grève des Femmes*, semblerait aussi justifiée, par exemple à l'occasion de la Grève pour l'Avenir du 21 Mai.

2. Le rectorat a-t-il prévu de se rallier à l'objectif de la Ville et du Canton, soit une réduction des émissions liées à ses activités de -60 % d'ici 2030, ou de se fixer un objectif plus ambitieux pour montrer la voie ? Un tel engagement semble nécessaire pour donner du poids et de la crédibilité à l'intervention de la Prof. Géraldine Pflieger en tant que représentante des milieux scientifiques au sein de la délégation suisse à la COP26. En particulier, combien de collaborateurs sont/seront-ils chargés de la mise en œuvre d'un tel objectif, et quel budget est prévu pour son atteinte ?

3. Le rectorat a-t-il une stratégie d'implication de la communauté universitaire dans les prises de décision qui seront nécessaires pour adresser ce défi ? Les crises qui s'annoncent en lien avec le réchauffement climatique ainsi que les solutions qui devront être prises pour y faire face ont des ramifications complexes dans la vie et les activités de chacun·e et chacun. On ne saurait y faire face par une gestion centralisée et bureaucratique. Les institutions de représentation existantes, dont cette assemblée, montrent leurs limites à encourager la participation. C'est pour dépasser de telles limites que par exemple un Forum Citoyen a été mis en place par le Canton de Genève, accompagné en particulier par le Prof. Nena Stojanovic. Les compétences accumulées semblent être une opportunité pour l'université de se montrer proactive et innovante sur ces modes de pilotage de la transition.

Mars 2021 Adu/sdc/qar/mars2021

REPONSE

L'Université de Genève est active depuis de nombreuses années dans le domaine du développement durable, agissant notamment face à l'urgence climatique et la perte de biodiversité.

De nombreux chercheurs/euses travaillent dans ces domaines au sein de l'Institut des Sciences de l'Environnement et au-delà, dans plusieurs Facultés. La qualité de la recherche et l'engagement de la communauté ont permis non-seulement d'apporter une meilleure connaissance de ces phénomènes complexes mais également d'amener des réponses concrètes aux besoins d'actions de notre communauté et du public.

Dans le domaine de l'enseignement, les cursus spécialisés en Master (MUSE et IHDS par exemple), les cours transversaux en Bachelor et les formations continues forment chaque année des spécialistes capables de mettre leurs connaissances et compétences au service d'entreprises et de collectivités dans une perspective de transition zero-carbone. Notre service à la cité et à notre communauté, par différents canaux de diffusion et vulgarisation, permet à chacun·e d'acquérir les connaissances nécessaires à la prise de décisions éclairées dans leurs vies personnelles et professionnelles.

L'engagement de l'UNIGE est appuyé à la tête de l'institution par une feuille de route claire et une équipe de mise en œuvre dédiée. L'UNIGE a développé une stratégie durabilité, fondée sur le cadre des 17 Objectifs de développement durable (plus loin SDGs) et un bureau est en charge de sa conception, son suivi et sa mise en œuvre autour du vice-recteur Jean-Marc Triscone, le SDG office. Cet engagement du Rectorat est inscrit dans la Convention d'objectif 2020-2023 que l'Université a signée avec l'Etat de Genève.

Le choix des 17 SDGs comme cadre de travail pour la durabilité au sein de l'UNIGE répond à plusieurs considérations :

- Développer un langage commun avec la Genève Internationale qui est un partenaire privilégié de l'UNIGE.
- Attirer dans le « corpus durabilité » des entités et services qui dans d'autres formes d'organisation travaillent dans des silos connexes : Service de l'égalité, Pôle Santé-Social, Affaires culturelles, Geneva Center for Business and Human Rights par exemple.

- Interroger nos pratiques de la manière la plus large possible afin de ne laisser aucune zone inexplorée.
- Profiter des actions mises en place dans le domaine de la durabilité environnementale pour agir dans d'autres domaines (par exemple ne pas se contenter de la question des déchets et des protéines animales dans les cafétérias mais interroger leur accès pour toutes et tous, les critères sociaux liés au personnel, la promotion de la santé, ...).

Nous sommes cependant conscients que les 17 SDGs peuvent prêter le flanc à la critique par manque de clarté sur les priorités, ainsi que par les tensions existantes entre les différents objectifs. Pour cette raison, nous avons décidé d'assoir notre stratégie sur 17 objectifs mais également sur 4 grandes ambitions. Deux de ces ambitions reprennent sous l'angle durable nos missions fondamentales d'enseignement et de recherche, les deux autres présentent des regroupements de thématiques que nous désirons adresser en priorité : « SDG for the community » et « SDG for the planet ». Cette dernière ambition cadre notre volonté d'agir dans le domaine environnemental, face au dérèglement climatique notamment.

« L'UNIGE inscrit ses actions dans le respect des limites nécessaires à la préservation et à la régénération des grands équilibres planétaires pour le bien-être des êtres humains. »

En cohérence avec les recherches qu'elle mène en son sein, l'UNIGE déploie son activité dans le respect des limites de l'écosystème dans lequel elle agit. Elle réduit rapidement son empreinte environnementale à toutes les échelles et est consciente du modèle qu'elle représente pour la société. Elle agit résolument pour le retour à un équilibre soutenable dans les domaines climatique, de biodiversité et d'intégrité de la biosphère. Elle suit les objectifs de réduction puis de neutralité carbone tels que définis par la communauté scientifique et adoptés par les Nations Unies. Elle limite l'usage des ressources non-renouvelables, agit en faveur d'une sobriété de moyens et d'une économie circulaire. »

Stratégie SDGs de l'UNIGE, Ambition 4

Comme indiqué dans le texte ci-dessus, l'UNIGE utilise pour la mise en action de cette ambition deux références majeures :

- La notion de limite des capacités des écosystèmes et leur nécessaire régénération, telle que développées notamment par le Stockholm Resilience Center (Steffen et al. 2015).
- Les scénarios de diminution des émissions de CO₂ offrant une chance raisonnable de rester à 1.5° de réchauffement, tels que décrit dans le rapport spécial du GIEC sur les conséquences d'un réchauffement planétaire de 1.5°C (SR15)

A travers cette déclaration, l'UNIGE s'engage donc sur la voie d'une « neutralité carbone » au plus tard en 2050 en faisant sienne la « Loi carbone » (Rockström et al. 2017) instaurant une division par deux de ses émissions directes de CO₂ chaque décennie à partir de 2020. Cette feuille de route doit par ailleurs se réaliser en maintenant une charge acceptable sur les écosystèmes, dans un esprit de préservation des ressources. Le recours à la compensation est possible lors de cette première décennie pour participer de manière minimale ou dépasser ces objectifs, mais l'UNIGE ne veut pas d'une neutralité « comptable » uniquement financée par l'achat de certificats ou de programmes de compensation. De même nous ne souhaitons pas nous aligner sur l'objectif du Canton de Genève de réduire de 60% ses émissions en 2030 car sa base de calcul, 1990, la rend impossible à appliquer à l'UNIGE. Nous sommes par contre bien évidemment partie prenante de l'atteinte de cet objectif.

Pour atteindre son ambition, l'UNIGE a d'ores et déjà décidé d'agir fortement sur deux des trois secteurs d'activités fortement carbonés des Hautes écoles : les bâtiments, les déplacements professionnels en avion et les cafétérias.

Nous revenons plus bas sur la question des bâtiments.

Politique « avions » :

L'UNIGE s'est fixé un objectif de réduction de 50% du CO₂ émis par les déplacements en avion de sa communauté à l'horizon 2030 (base 2019 = 6155 teqCO₂) ainsi qu'une compensation financière totale des émissions dès 2021. Il s'agit d'un des engagements les plus ambitieux dans ce domaine au sein des Hautes écoles suisses. Pour cela un certain nombre de mesures incitatives et limitatives ont été instaurées. Les données 2020 sont en cours de traitement, il est cependant déjà évident que la pandémie a réduit la charge CO₂ de nos déplacements en avions de près de 70-80%. Notre travail est désormais de capitaliser sur les bonnes pratiques mises en places lors de cette crise pour éviter un rebond substantiel des émissions et de développer des outils permettant de limiter les déplacements – par exemple en aménageant des salles de vidéo-conférences performantes. Une telle salle a été récemment développée à Uni-Mail.

Politique « cafétérias »

L'alimentation, et au sein de celle-ci la consommation de protéines animales, sont responsables de près de 30% des émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial. Elles jouent également un rôle prépondérant dans le dépassement de certaines limites planétaires et ont un impact fort sur la biodiversité. Enfin, l'alimentation est directement corrélée aux conditions sociales et de santé des populations. Pour toutes ces raisons, l'UNIGE a décidé d'agir dans ce domaine, un des rares qui embrasse ainsi la durabilité dans toutes ses dimensions, mais qui concerne également l'ensemble de notre communauté. Pour agir vers une offre alimentaire plus durable, des prescriptions contraignantes seront désormais incluses dans les appels d'offres et documents contractuels avec nos prestataires. Ils demandent notamment une extension de l'offre végétarienne, la suppression de certains produits, des prix accessibles et des menus équilibrés, sains, frais et de saison. Une politique d'information et de sensibilisation va être développée pour amener chacun à prendre des décisions éclairées lors de son choix en cafétéria. Un bannissement pur et simple de viande rouge par exemple n'est actuellement pas envisagé pour éviter un simple report vers des établissements non-universitaires - le but étant de mobiliser toute la communauté sur cette problématique où chacun a son rôle à jouer.

Concernant les bâtiments universitaires, ces derniers ne sont, à quelques exceptions, pas propriété de l'Université. Nous sommes conscients que les bâtiments que nous occupons sont souvent mal isolés, chauffés aux énergies fossiles et alimentés en électricité par un mix non-neutre en terme de CO₂. Dans ce domaine nous travaillons avec l'Etat de Genève pour atteindre ses propres objectifs climatiques ambitieux. Nous nous sommes déjà engagés conjointement dans des actions de réduction de notre consommation électrique, par exemple dans le cadre du Plan lumière, et nous poursuivrons dans cette direction.

D'autres initiatives en cours d'élaboration ou de lancement auront également un impact favorable sur notre bilan CO₂. Ainsi le programme « SDG your lab », qui vise une analyse de la durabilité et une certification des laboratoires, portera en son sein des composantes de gestion des émissions de gaz à effet de serre. De même, l'UNIGE s'est d'ores et déjà engagée à signer la feuille de route CO₂ pour la mobilité pendulaire des Institutions de droit public sous l'égide du Département des infrastructures.

Pour cibler plus efficacement les prochaines mesures à prendre et les domaines prioritaires d'action, l'UNIGE a déjà effectué plusieurs études pour récolter des données concernant son impact environnemental. Elle a lancé en ce début 2021 le premier bilan CO₂ complet de l'institution pour les années 2019 et 2020. Ce bilan, réalisé avec l'entreprise Quantis, nous permettra de mettre en évidence les secteurs d'actions prioritaires et d'envisager les mesures adéquates pour atteindre nos objectifs. Le Rectorat propose que, dès les résultats obtenus et traités (juin 2021), l'équipe du SDG office vienne les présenter à l'Assemblée avec des pistes de réflexions ouvertes pour la fixation d'objectifs sectoriels et des propositions d'actions visant à atteindre notre objectif global de réduction.

Afin de clarifier sa position et de faire porter la voix de notre institution de manière plus forte dans le domaine climatique, le Rectorat a décidé d'engager l'Université de Genève au côté de plusieurs centaines d'institutions d'enseignement supérieur dans le cadre de la COP26. Nous allons signer courant mai notre participation à la « Race to Zero » coordonnée par UNFCCC en annonçant

publiquement notre ambition de neutralité carbone avec comme première étape une diminution de 50% en 2030 sur base 2019.

<https://www.sdgaccord.org/race-to-zero-for-universities-and-colleges>

La réponse à cette urgence ne peut cependant pas se régler uniquement par un cadre stratégique et réglementaire et des actions et engagements décidées au sein du seul Rectorat. C'est l'ensemble de la communauté universitaire qui doit se mobiliser et interroger ses pratiques personnelles et professionnelles – un exemple discuté ci-dessus concerne nos choix individuels dans les cafétérias. De même, le travail concerté au sein des différents réseaux de Hautes écoles est fondamental pour transformer le cadre dans lequel nos institutions évoluent. Les représentant-es de l'UNIGE jouent un rôle actif dans plusieurs réseaux dont les nouvellement constitués « sustainability@swissuniversities » et « LERU sustainability group ».

Des mesures de communication et de mobilisation de la communauté universitaire sont donc prévues et en cours de mise en œuvre. Le site internet www.unige.ch/durable est en complète refonte et sa nouvelle version servira à diffuser largement l'engagement de l'UNIGE mais surtout à mettre en avant les acteurs et actrices de la durabilité de notre communauté universitaire. Il sera également la vitrine de nos progrès, notamment dans le domaine climatique et environnemental par un suivi des mesures et objectifs fixés. Le bilan CO₂ de l'institution et son évolution y figurera en toute transparence.

S'il n'est pas prévu à ce stade de créer un « Forum communautaire » autour des questions climatiques au sein de l'UNIGE, la nécessité de faire dialoguer l'ensemble de notre communauté est au cœur des préoccupations de l'équipe du vice-recteur Triscone qui planche actuellement sur des propositions pour cette mise en mouvement.

Enfin, concernant les mobilisations citoyennes, telle que la Grève pour l'Avenir du 21 mai prochain, le Rectorat partage les préoccupations des membres de sa communauté et, comme indiqué dans ce texte, désire agir face à l'urgence environnementale dans son cadre institutionnel. L'Université a toujours été un lieu d'expression du débat public et un laboratoire vivant d'innovations sociétales. Il en est de même dans le domaine du climat. Pour soutenir les initiatives émanant notamment de nos étudiant-es, le Service Communication de l'UNIGE a d'ores et déjà mis en place les relais nécessaires à la mise en place de ces débats et au relais des actions programmées. L'acte de grève, fort de sa portée symbolique, reste cependant un acte individuel qui ne doit pas être capté ou repris par l'institution. Le Rectorat encouragera les Facultés et divisions administratives à faire preuve de bienveillance face à l'engagement de chacune et de chacun.



Genève, le 22 février 2021

Concerne : **Question au rectorat de M. Léonard Truscello**

QUESTION

Il y a quelques mois, la plateforme coursera UNIGE a enregistré sa millionième inscription.

Bien que la publicité se soit faite discrète, les membres de la communauté universitaire ont un accès gratuit à tous les cours de Coursera, depuis quelques mois.

<https://moocs.unige.ch/actualites/initiative-coursera/>

Quels retours avez-vous de l'utilisation de la plateforme ? Combien de cours enregistrés ? Combien de cours terminés ? Quel est le coût de l'opération ?

Le catalogue Coursera augmente régulièrement et permet aux membres de la communauté universitaire de perfectionner et élargir leur apprentissage ainsi qu'aux alumni de continuer leur formation.

L'offre est valable jusqu'au 28 février pour l'inscription et jusqu'au 30 avril pour terminer les cours inscrits. Est-il envisageable de prolonger la gratuité des cours ad vitam aeternam pour les membres de la communauté universitaire ainsi que pour les alumni ?

P.S : je me suis inscrit à plus de 400 heures de cours depuis début 2021 et je peux assurer, à titre personnel, qu'il s'agit d'une plus-value significative pour ma formation académique.

REPONSE

Depuis le lancement du *Coursera Coronavirus Response Program* en mars 2020, **553** membres de la communauté universitaire s'y sont inscrits.

Parmi les 5656 cours offerts sur la plateforme, plus de 500 d'entre eux ont été suivis par nos étudiant-es (voir top 10 ci-dessous) :

1. Développement psychologique de l'enfant - Université de Genève
2. Programming for Everybody (Getting Started with Python) - University of Michigan
3. Troubles du spectre de l'autisme : diagnostic - Université de Genève
4. Le Bien, le Juste, l'Utile. Introduction aux éthiques philosophiques - Université de Genève
5. Neural Networks and Deep Learning - DeepLearning.AI
6. Excel Skills for Business: Essentials - Macquarie University
7. The Data Scientist's Toolbox - Johns Hopkins University
8. The Science of Well-Being - Yale University
9. Learning How to Learn: Powerful mental tools to help you master tough subjects - McMaster University
10. Fundamentals of Graphic Design - CalArts

Nous comptabilisons à ce jour **4425 inscriptions** aux cours et **492 cours terminés** (env. 11%). Les retours des participant-es sont en grande majorité très positifs. La note moyenne de satisfaction est par ailleurs de 4,7 sur 5.

La plateforme Coursera a très récemment indiqué qu'un nouveau programme remplacerait le *Coursera Coronavirus Response* (programme proposé gratuitement depuis son lancement). Celui-ci devrait être similaire au précédent et serait également réservé aux partenaires de la plateforme (étudiant-es et employé-es) pour une durée indéterminée. L'UNIGE doit analyser les implications et conditions de ce nouveau programme avant de se prononcer sur une éventuelle adhésion.