



Dix-neuvième séance du quatrième mandat, 7 octobre 2020 à 19 heures
Uni Dufour, salle U 300

Procès-verbal approuvé

Présents

Eric Eigenmann, président

Anton Alekseev

Yasmine Atlas, vice-présidente

Julia Barbe

Nadja Batou

Bernard Cerutti

Pierre Cosson

Michelle Cottier

Mathieu Crettenand

Eléonore Crunchant

Gahla Doerig

Valérie Dullion

Pauline Emery

Mathilde Fontanet

Nicolas Fornerod

Corine Frischknecht

Marine Girardin

Baptiste Gold

Jean-Daniel Macchi

Olivier Maulini

Lara Mireskandari

Isabelle Monnay

Didier Picard

David Sander

Sarah Schöll

Pascal Sciarini

Léonard Truscello

Valeria Wagner

Frédéric Yvon

Rectorat

Yves Flueckiger, recteur

Stéphane Berthet, vice-recteur

Céline Carrère, directrice

Brigitte Galliot, vice-rectrice

Antoine Geissbuhler, vice-recteur

Micheline Louis-Courvoisier, vice-rectrice

Jean-Marc Triscone, vice-recteur

Didier Raboud, secrétaire général

Excusé-e-s:

Sophie Brandon

Laurent Cesalli

Julien Chanal

Andrea Dettwiler

Ruth Durrer

Stéphanie Girardclos

Sébastien Muller

Mary O'Sullivan

Absent-es

Matteo Bächtold
Mathilde Bourrier
Giovanni Ferro Luzzi
Oliver Hartley
Yvan Jeanneret
Léonore Saade-Augier
Secrétaire
Sophie Desjacques Carnegie

1. OUVERTURE DE SÉANCE

Le Président ouvre la séance.

1.1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

1.2. Approbation du procès-verbal de la séance du 9 septembre 2020

Le Président informe des modifications demandées :

p. 14, **M. Gold** indique qu'il manque des éléments de la réponse orale donnée par le rectorat à la question « COVID-19 et rentrée : inquiétudes, incompréhensions et organisation » posée par Mme Lara Mireskandari et lui-même. Il propose une formulation de ses questions et des réponses du rectorat à inclure au procès-verbal.

p. 20, **Mme Raziano**, par la voie de Mme Atlas, demande de compléter son intervention : « souhaiterait avoir un document résumant la méthodologie pour expliquer comment s'est construite l'enquête sachant que des propositions émaneront des résultats de cette enquête. »

p. 21, **Mme Girardclos** demande de modifier la phrase « n'est pas issue des sciences sociales. Elle tient néanmoins à relever que les biais sont connus et que le naturel n'est pas acquis. »

Le Président, s'agissant des ajouts rédigés de M. Gold, demande que ces éléments formulés soient validés par les membres du rectorat cités avant de les intégrer au procès-verbal.

M. Triscone suggère de partager le texte de M. Gold avec les membres du rectorat pour le préciser et le vérifier.

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité sous la condition que les amendements de M. Gold soient validés par le rectorat.

Les éléments ont été inclus dans le PV après vérification avec le rectorat.

2. COMMUNICATIONS DU PRÉSIDENT

Le Président remercie les membres du Bureau sortant dont il a apprécié la pluralité des avis et le travail constructif ; il demande de les applaudir.

Le Président informe de la démission de Mme Cécilia Raziano, membre du CCER et de Mme Céline Castellino, membre étudiante. L'Assemblée ne compte plus que 43 membres dans l'attente de leur remplacement.

Il donne lecture d'une lettre adressée à l'Assemblée suite à la démission de Mme Cecilia Raziano.

Lettre collective de Yasmine Atlas, Sophie Brandon, Eléonore Crunchant, Nicolas Fornerod, Stéphanie Girardclos, Marine Girardin, Sarah Scholl et Valeria Wagner, représentant-es du CCER à l'Assemblée de l'Université.

Nous souhaitons dire un mot sur la démission de notre collègue Cecilia Raziano, et vous faire part de notre malaise face à la violence symbolique qu'elle a subie et qui a motivé, au moins partiellement, sa démission. Alors qu'elle remettait en question, se basant sur sa formation scientifique, la pertinence méthodologique de l'enquête du rectorat sur les leçons de la crise COVID, elle a reçu une réponse condescendante, qui balayait son expertise. Une telle délégitimation des critiques est loin d'être un cas isolé. Elle s'exerce sur l'ensemble

du CCER et des étudiant-es et nous la subissons particulièrement pendant cette période de crise. L'institution dans son entier gagnerait pourtant à prendre sérieusement en compte les remarques à la fois de celles et ceux qui la font fonctionner au quotidien que de celles et ceux qu'elle a pour mission de former. Nous sommes d'ailleurs étonné-es de nous être trouvé-es si seul-es à exiger que l'université applique à l'interne les méthodes scientifiques qu'elle exige de chaque chercheuse et chercheur.

Sur ces sujets, nous considérons que votre parole à l'Assemblée n'est pas suffisamment prise en compte, et même que nos positions ne sont pas relayées dans les rapports officiels. Nous regrettons que nos critiques, qui se veulent constructives, soient perçues comme des attaques à l'institution, alors même que nous donnons de notre temps ici parce que nous croyons en elle. Cela dit, le temps que nous consacrons à l'Assemblée en sus de notre cahier des charges ne nous permet en aucun cas d'élaborer bénévolement une méthodologie pour une enquête menée par le rectorat. Nous souhaitons donc que ce genre d'arguments cesse d'être avancé pour invalider toute critique de cette enquête.

Par ailleurs, le CCER voudrait attirer votre attention sur le paternalisme qui entoure les échanges avec nos supérieur-es hiérarchiques. De manière générale, lorsque nous exprimons des revendications légitimes, à l'Assemblée de l'Université comme dans nos départements et instituts, on nous renvoie l'image de privilégié-es – ou d'enfants gâté-es – qui abuseraient de la société. Tel a été l'argument du rectorat lorsque nous avons demandé pourquoi l'université n'avait pas eu recours au chômage partiel.

Parce que nous avons l'expérience de voir chacune de nos demandes considérée comme une faveur à accorder, nous voulions que les prolongations de contrat se fassent de manière automatique. Nous n'avons pas obtenu gain de cause. A l'usage, depuis quelques semaines, il s'avère qu'effectivement, ces prolongations sont souvent accordées sur le mode de la faveur. Ce type de réaction, même bienveillante, occulte complètement le fait que les collègues en formation (CER avec contrat à durée déterminée) ne sont en aucun cas des privilégié-es économiques, tant du point de vue de la précarité de leur contrat que de celui de leur rémunération, et que leur travail, leur recherche et leurs enseignements sont indispensables à l'institution. De surcroît, si privilège il y a au sein de l'université, il est selon nous à chercher ailleurs qu'au sein du corps des collaborateurs et collaboratrices de l'enseignement et de la recherche.

M. Truscello déclare que les étudiant-es partagent les inquiétudes et les critiques formulées par le CCER même s'ils ne se sont pas exprimé-es lors de la séance de septembre.

Le Président mentionne que la lettre se réfère à ce que l'on trouve ou ne trouve pas dans le PV aux pages 20 et 21, qui ne font pas état d'une réponse qu'on pourrait qualifier de « condescendante ».

Le Président cède ensuite la parole à Mme Atlas afin de présenter une décision du Bureau.

Mme Atlas informe que, lors de sa séance du 29 septembre dernier, le Bureau de l'Assemblée a décidé de diffuser, auprès des assemblées et conseils participatifs, en leur qualité d'entités invitées à répondre au questionnaire de la phase 2 des 'Leçons de la crise', la motion votée à l'unanimité à la séance du mois de juin. Il lui a semblé que le texte méritait d'être transmis de cette manière, pour plus de clarté et à toutes fins utiles.

3. COMMUNICATIONS DU RECTORAT ET RÉPONSES AUX QUESTIONS

Le Président passe aux communications du recteur et lui cède la parole.

Le Recteur indique qu'il répond aux questions posées lors de la précédente Assemblée et donne des informations sur des dossiers en cours.

3.1. Leçons de la crise

M. Geissbuhler indique que de nouveaux documents ont été ajoutés sur la page web des « leçons de la crise ».

<https://www.unige.ch/rectorat/secteurs/cellules-rectorat/cellule-strategie-et-prospective/>

L'enquête sur le télétravail, qui sera présenté au point 8 de l'ordre du jour, sera ajoutée. Le bilan de la hotline de soutien psychologique aux étudiant-es mise en place durant la crise de COVID, sera également mise en ligne dès qu'il sera disponible.

A la question de savoir qui répond aux questionnaire de la deuxième phase, il a été envoyé à toutes les associations, aux Conseils participatifs, aux décanats, aux comités de direction, à la commission d'innovation pédagogique ainsi qu'aux administrateur-trices. Il n'y a pas eu de prescription sur la manière de répondre au questionnaire.

3.2. Doctorat professionnel

Le Recteur indique que le titre a été introduit en 2017 avec une modification en décembre 2017 de l'art. 92 du Statut qui stipulait « *L'article 65, alinéa 1, lettre d) relatif aux doctorats professionnels (doctorate of advanced professional studies) entre en vigueur le lendemain de son*

approbation par le Conseil d'Etat. Sa validité est limitée à une durée de 3 ans depuis son entrée en vigueur. Le champ d'application de l'article 65, alinéa 1, lettre d) est limité aux domaines de la finance et du management ».

C'est en décembre 2020 que le délai échoit. Le rectorat doit fournir une évaluation tenant compte de l'achèvement des études par les étudiant-es et de la remise de travail de fin d'études.

L'évaluation, débutée en février 2020 a été arrêtée en raison de la pandémie qui a mis le partenaire. L'Université de Tsingua, dans une situation l'empêchant de poursuivre la formation comme prévu. Le rapport d'auto-évaluation sera rendu ce mois et il faudra ensuite convoquer les expert-es qui ont déjà été désigné-es. Ils-elles proviennent de Suisse, du Québec et de la Chine ; leur visite est prévue du 11 au 15 janvier 2021. Le rapport devrait être rendu en mars 2021. Il sera suivi du plan d'action du rectorat. Le processus a pris du retard et la Conseillère d'Etat en est informée. La décision devrait se prendre au courant de l'été 2021. Le Recteur propose d'envoyer à l'Assemblée les éléments liés à l'évaluation du doctorat professionnel. Il propose qu'une personne de l'Assemblée soit désignée afin de participer à la visite des expert-es en janvier 2021 et à la séance de rendu du rapport des experts.

Le Président remercie de ces informations et indique que le point sera inscrit à un prochain ordre du jour afin d'en discuter.

3.3. Réponse sur l'enquête de l'OVE

Le Recteur indique que les critères institutionnels retenus pour analyser les résultats de l'enquête se réfèrent à ceux nécessaires aux facultés. D'autres analyses peuvent être effectuées par l'OVE, notamment celle des formes d'enseignement et, le cas échéant, le Recteur propose de contacter directement Mme Dell'Ambrogio.

Quant à la variable de genre qui n'était pas intégrée dans l'enquête, il s'agissait de ne pas influencer sur les réponses apportées au questionnaire.

Enfin, le corps intermédiaire a bien été interrogé ; toutefois le taux de participation a été faible et ne permettait pas de mener des analyses représentatives de la situation.

Mme Dell'Ambrogio ajoute que le rapport 3 compare les réponses du corps intermédiaire et elle l'enverra à l'Assemblée pour information.

(Annexe fin de document).

Le Président commence par la réponse à la question de Mme Mireskandari et de M. Gold sur la rentrée. La réponse étant parvenue à l'Assemblée le lendemain de la séance, il leur demande s'ils souhaitent prendre la parole sur la teneur de cette réponse.

COVID-19 et rentrée : inquiétudes, incompréhensions et organisation

Baptiste Gold et Lara Mireskandari

REPONSE

Madame, Monsieur les représentant-es des étudiant-es à l'Assemblée de l'Université,

Nous comprenons les inquiétudes liées à cette rentrée académique et nous souhaitons apporter toutes les explications et clarifications nécessaires aux membres de la communauté universitaire.

Nous le faisons régulièrement par des communications adressées à l'ensemble de la communauté, relayées sur un site internet dédié, constamment mis à jour.

Voici les réponses à vos questions.

Le Rectorat peut-il rassurer les étudiant.e.s que la capacité normale des auditorios est bien réduite et adaptée aux circonstances (condamnation d'une place sur deux ou trois etc.) ?

Les circonstances sanitaires de cette rentrée font l'objet d'un plan de protection qui applique scrupuleusement les mesures décidées par les autorités compétentes, notamment l'arrêté du 6 août 2020 du Conseil d'État genevois.

La mesure clef de cette rentrée est le port du masque dans tous les bâtiments de l'Université. Le port du masque permet d'utiliser les auditorios dans leur capacité normale tout en protégeant chacun et chacune d'entre nous, y compris les plus vulnérables, comme cela est mentionné sur le site de l'OFSP. La capacité des auditorios n'est donc pas réduite.

Cette mesure est complétée par plusieurs autres:

- Le lavage des mains : tou-tes les membres de la communauté ont reçu des flacons de gel hydroalcoolique, qui peuvent être remplis dans les points de recharge.

- La gestion des flux : l'intention est de réguler la gestion des flux en fonction des besoins et de prévoir un sens de sortie et un sens d'entrée pour les auditorios notamment.

- Le maintien de la distance de 1,5 mètre, par exemple aux places de travail de la Bibliothèque, pour permettre d'étudier sans masque.

- Le rappel systématique des règles sanitaires et de comportements par plusieurs canaux : affichage, affichage électronique, e-mail, réseaux sociaux.

*Les étudiant.e.s soulèvent une question fondamentale dans la possibilité de suivre les cours en présentiel : **quel est le fonctionnement recommandé par le Rectorat (premier arrivé, premier servi ; clef de répartition pré-définie comme à l'Unil ; choix « arbitraire » que les professeurs auront à faire etc.) ?***

Les auditoires peuvent être utilisés dans leur capacité normale et le contenu de tous les cours sera disponible en ligne pour ceux et celles qui en ont besoin. Nous restons persuadés que l'expérience du présentiel est indispensable à la réussite d'un cursus académique et que l'accès en ligne est un complément, aussi nécessaire soit-il actuellement.

L'enseignement hybride permet de combiner les deux modes d'enseignement selon des critères à la fois pédagogiques et organisationnels. L'accessibilité à distance de tous les enseignements est une mesure d'appui aux personnes qui en auraient besoin, par exemple en cas de quarantaine.

Elle ne constitue pas une alternative globale au présentiel.

Le Rectorat serait-il prêt à inclure les motivations derrière les décisions touchant à la crise sanitaire lors des communications avec la communauté ?

Nous appliquons la politique sanitaire cantonale. Les motivations qui guident les décisions prises à l'UNIGE sont donc très claires : appliquer les mesures décidées par les autorités compétentes.

Depuis le début de la crise, l'UNIGE applique les recommandations des autorités fédérales et cantonales, et plus spécifiquement celles du médecin cantonal et de l'Office fédéral de la santé publique. Ce sont les seules instances sanitaires auxquelles l'UNIGE se réfère.

Le principe d'une politique publique sanitaire cohérente sur le canton est essentielle pour la clarté du message et l'adhésion de la population. Dans la mise en œuvre de ces mesures, nous sommes également en communication constante avec les autorités sanitaires cantonales.

(télétravail et retour au présentiel) Quelles sont les motivations du Rectorat derrière l'imposition d'un retour en présentiel à 60% respectivement 80% (pour les cadres) ?

Le télétravail est un nouveau mode d'organisation du travail, pas une mesure sanitaire. Son implémentation a été décidée avant la crise du coronavirus et la directive sur laquelle l'UNIGE s'appuie est également antérieure à la crise, qui a toutefois été un puissant accélérateur.

Les résultats de l'enquête sur le télétravail, qui sera partagée largement, montrent que les mesures proposées par le rectorat correspondent à ce qu'une grande partie des collaborateur-ices souhaitent, notamment concernant la nécessité d'une présence physique et d'interactions régulières avec les collègues pour mener à bien leurs activités.

Le Rectorat ne peut-il pas permettre une plus grande souplesse pour les hiérarchies quant à la décision des modalités (présentiel vs. télétravail ou une combinaison des deux) ?

Si le Rectorat ne souhaite pas permettre une telle souplesse, quelles sont les limites qui le pousse à adopter de telles directives ?

En outre, quelles mesures le Rectorat pourrait-il mettre en place afin de garantir une coordination entre les différents départements qui partagent leur lieu de travail ?

L'alternance éventuelle entre les collaborateur-ices est du ressort des hiérarchies, qui feront preuve du bon sens nécessaire dans cette période particulière.

Des collaborateur-ices étant amenées à travailler 8 heures par jour avec un masque parce que la distance de 1,5 mètre ne peut être respectée avec leurs collègues devront en discuter avec leur responsable hiérarchique afin de trouver une solution appropriée leur permettant de réaliser leurs activités professionnelles dans le cadre de l'organisation du travail à l'UNIGE.

Nous invitons les personnes ayant des questions concernant la situation sanitaire et leur environnement de travail à en discuter avec leur responsable et/ou leur référent-e ressources humaines pour trouver des solutions concrètes, sur lesquelles le rectorat n'est pas en mesure de se prononcer. ***(Personnes vulnérables) Le Rectorat peut-il expliquer le processus d'exception à l'Assemblée ? Quelles sont les motivations derrière le processus (laborieux) d'obtention de l'exception du temps de travail imposé en présentiel ?***

Le Rectorat peut-il s'engager à simplifier les démarches pour les personnes vulnérables qui se voient contraintes à des frais médicaux supplémentaires inutiles, en particulier lors que le télétravail ne pose aucun problème dans l'accomplissement des activités ?

Concernant les personnes vulnérables, les recommandations de l'OFSP sont respectées. Ni le rectorat, ni les hiérarchies ne sont en mesure de prendre des décisions d'ordre médical concernant une éventuelle exception à la présence des personnes vulnérables sur leur lieu de travail. C'est à leur médecin de le faire.

(Port du masque) Le Rectorat a-t-il prévu, en partenariat avec les facultés, des directives ou solutions à apporter lorsque les professeur.e.s se trouvent face à de telles situations ?

C'est un enjeu important de cette rentrée : les mesures, et notamment la mesure clef du port du masque, doivent être respectées pour être utiles.

Nous comptons sur la responsabilité de tous et toutes les membres de la communauté pour que chacun-e soit en sécurité dans les bâtiments. La bonne utilisation du masque relève bien sûr de la responsabilité individuelle, mais un tutoriel ainsi que les modalités de distribution du matériel de protection sont à disposition sur le site coronavirus.

Les recommandations sont les suivantes concernant le port du masque dans les auditoires :

Si un-e étudiant-e ne porte pas de masque

- L'enseignant-e lui rappelle l'arrêté du Conseil d'État du 6 août qu'il ou elle est tenue de faire respecter;
- L'enseignant-e lui demande d'aller en chercher au point de distribution;
- En cas de refus, l'enseignant-e lui demande de sortir et lui rappelle que le cours est accessible à distance.
- Si un-e étudiant-e refuse de porter un masque, l'enseignant-e lui rappelle que son comportement peut relever du conseil de discipline;
- L'enseignant-e est autorisée à annuler le cours, car il ou elle est garante de la sécurité

Refus du masque

- Si le cours est annulé, l'enseignant-e en informe la directrice ou le directeur de programme et le décanat
- Au cours suivant, la Faculté ou le Centre anticipe en faisant appel soit à un-e agent-e de sécurité, soit à la directrice ou au directeur de programme, soit à un membre du décanat.

Questions complémentaires :

L'Université de Lausanne a adopté un système de cohorte : chaque jour, seul un tiers de chaque volée pourra se présenter en présence aux cours sur le campus. L'Unil a mis au point un système « une couleur par cohorte, une cohorte par jour » afin de limiter à un tiers la présence de la communauté étudiante sur le campus, les autres jours devant être suivis à distance.

Une telle solution a-t-elle été envisagée par le Rectorat ?

Quelles sont les motivations du Rectorat à ne pas choisir un modèle de cohorte ?

D'autres mesures sont mises en place dans les autres universités romandes, avec lesquelles nous sommes en étroite relation et partageons nos expériences. Chacune de ces institutions applique les mesures des autorités compétentes, dans un souci de cohérence cantonale.

Différents scénarii sont à l'étude à l'UNIGE dans le cas où des mesures plus contraignantes devaient être prises par les autorités pour faire face à une modification de la situation sanitaire.

En cas d'infection au coronavirus dans la communauté universitaire (au sens large) :

Quelles sont les solutions et mesures que le Rectorat a adoptées ?

En d'autres termes, comment le Rectorat, les facultés etc. doivent agir en cas de détection d'une infection ?

Si un-e étudiant-e ou un-e collaborateur-ice est testée positive au COVID, il ou elle ne doit pas pénétrer dans les bâtiments universitaires. Aucune mesure (traçage, quarantaine) n'est décidée par le personnel de l'UNIGE. C'est la médecin cantonale qui décidera de la procédure et d'éventuelles mesures de quarantaine et d'isolement.

Les étudiant-es concernées pourront suivre les cours à distance, l'Université ayant tout mis en oeuvre pour assurer sa mission d'enseignement et limiter les discriminations liées à la situation sanitaire.

Concernant les examens et les évaluations :

Le Rectorat est-il prêt à promouvoir et insister auprès des facultés (soit outrepasser la simple recommandation) des évaluations de type contrôle continu (papiers à rendre etc.) afin d'éviter « l'encombrement » d'examens lors de la session de janvier (qui reste un énorme point d'interrogation actuellement) ?

Concernant les modalités d'examens de la session de Janvier :

Le Rectorat a-t-il envisagé des scénarios dans lesquels les examens pourraient être réduits (dans la mesure du possible) à des oraux au moyen de Zoom ?

En outre, le Rectorat a-t-il envisagé la passation « à distance » dans des auditoriums ou autres (grandes) salles aménagées pour éviter la propagation du virus notamment sur ordinateur comme les sessions passées [Moodle, et surtout pas TestWe ;)] ?

Un grand nombre de solutions ont été envisagées depuis mars et de nouvelles modalités ont été mises en oeuvre pour la session de printemps. Le retour sur les examens de la dernière session est globalement positif et nous en tirerons les leçons.

Le rectorat est très favorable à l'idée d'insister auprès des facultés et des centres pour diversifier les modes d'évaluations. Des solutions à distance seront également envisagées, comme pour les sessions passées. Elles seront discutées avec les facultés et le préposé cantonal à la protection des données. En revanche, le rectorat ne va pas jusqu'à envisager une session seulement faite d'oraux par zoom. Par ailleurs, la situation est très différente selon les facultés

M. Gold remercie le rectorat de la réponse, Il déclare que si les commentaires indiqués au point 1.2. de l'ordre du jour sont ajoutés au procès-verbal de la séance du 9 septembre, alors il n'a rien à ajouter.

Les remarques de Mme Mireskandari et M. Gold ont bien été ajoutées au PV du 09.09.20.

Mme Emery souhaite poser une question orale au rectorat. Elle en donne lecture :

Question au rectorat de Gahla Dörig, Nadja Batou et Pauline Emery

Que fait une société de sécurité privée au sein de l'Université de Genève ?

Pour commencer, voici un témoignage qui introduit notre question :

« Alors que je sortais du bâtiment d'Unimail, j'ai vu deux agents Protectas qui voulaient sortir une personne du bâtiment, du côté Pont d'Arve. Une fois à l'extérieur, ces agents, apostrophant la personne, lui ont ordonné de « dégager de là » pour ne pas importuner les personnes à l'intérieur du bâtiment. Bien qu'ignorant les faits ayant précédé cet épisode, j'étais d'ores et déjà alarmée par la façon dont ces agents s'adressaient à cette personne. Suite à ces premières altercations, les deux agents ont conduit de force la personne derrière les bancs en ciment. La personne s'est débattue et a donné une gifle à l'un des agents. Son collègue, en réponse, a violemment plaqué à terre la personne, sa tête heurtant le ciment. La personne s'est mise à saigner, ce qui n'a aucunement alerté les agents. Je suis alors intervenue pour signifier à l'agent que la mesure mise en œuvre était disproportionnée étant donné la violence avec laquelle il avait mis à terre ladite personne alors que d'autres techniques auraient suffi à la neutraliser, au vu de sa fine corpulence ainsi que de sa capacité d'agir et de discernement, alors objectivement limitées. L'agent en question m'a d'abord signifié qu'il avait agi ainsi car la personne pouvait « avoir une arme » puis a semblé se rendre compte qu'il avait agi de manière trop violente puisqu'il s'est calmé par la suite. Alors que la personne n'adoptait pas de comportement violent, son collègue a procédé à une technique d'étranglement arrière, sans gant et ce, alors que la personne saignait toujours. J'ai fait par la suite remarquer qu'il fallait sans doute prendre des mesures concernant le risque de commotion cérébrale de la personne suite au choc crânien, ce à quoi les agents n'ont pas donné suite. Ils ont averti leurs supérieurs hiérarchiques et ont appelé la police. Ils ont empêché la personne d'aller aux toilettes en attendant l'arrivée de la police, ce qui a bien duré plusieurs dizaines de minutes. Sachant que la police allait arriver, l'agent qui avait procédé à l'étranglement est allé nettoyer les traces de sang sur sa main et mettre des gants. A l'arrivée de la police, le responsable Protectas est arrivé. Pendant que les agent.e.s de police procédaient à la fouille de la personne, le pantalon de cette dernière est tombé. S'en est suivi des moqueries de la part du responsable Protectas avec ses collègues au sujet du caleçon de la personne « Avoues tu veux le même ! ». »

Malheureusement, ce type de témoignage est monnaie courante au sein de l'Université. Des personnes se font sortir des bâtiments universitaires sous prétexte de ne pas avoir le bon profil pour y rester. Déjà en 2019, la CUAE dénonçait ces pratiques discriminantes dans un texte intitulé « ouverture et université, de la théorie à la pratique ». Actuellement, ces pratiques s'intensifient encore. Les cartes étudiantes sont demandées très régulièrement et il est demandé à toute personne sans carte de sortir du bâtiment. Des abus d'autorité ainsi qu'un usage disproportionné de la violence sont monnaies courantes, et ce depuis de nombreuses années. La crise sanitaire n'a fait que renforcer ce processus. Ces pratiques des agent.e.s de sécurité privées dans l'enceinte universitaire existaient déjà.

Le bâtiment d'Uni-Mail a cependant été conçu pour être ouvert sur la cité et accueillant. De nombreuses personnes, dont certaines en situation de précarité viennent s'y réchauffer, lire le journal, bénéficier des cafétérias, profiter du Wifi, jouer aux cartes ou autre. La crise du Coronavirus a dégradé les conditions de vie des personnes en situation de précarité, comme le mentionne notamment l'étude du professeur Bonvin. De plus, étant donné la situation sanitaire, les structures d'accueil sont débordées ou ferment (à l'image de la Caserne reconvertie des Vernets). L'Université, plutôt que de rester un lieu d'accueil ou de développer des liens avec les travailleuses et travailleurs sociaux et structures d'accueil du quartier, comme le Carré, le Club social rive gauche (solution qui nous semblerait beaucoup plus pertinente et adaptée), continue d'engager une société privée qui discrimine et exclut les personnes en situation de précarité du bâtiment.

De plus, plusieurs articles dénonçaient dernièrement la société de sécurité Protectas, mandatée par l'université mais également par le Secrétariat d'Etat à la Migration (SEM). En effet, des violences ont été mises en lumière à l'encontre de requérant.e.x.s d'asile de la part d'agent.e.s de sécurité. De plus, un agent témoignait dans un article du Courrier du 18 juin 2020, d'exercices de formation ouvertement racistes mais également de conditions de travail déplorables et de « gestion du personnel [...] catastrophique ». Ces sociétés visent en effet à maximiser leurs profits plutôt que d'assurer un réel service de sécurité, par exemple par un manque flagrant de formation.

Pour finir, aucun document public, aucune directive universitaire ne semble régir les agissements des agent.e.s de sécurité ainsi que de leurs responsables. De même, aucune instance de contrôle ne semble en place pour dénoncer les abus de pouvoir et les violences des agent.e.s, si ce n'est le fait de contacter l'entreprise de sécurité elle-même.

Voici donc les quelques questions que nous souhaitons poser au rectorat :

Premièrement, quelle est la position du rectorat sur les derniers agissements des agents de sécurité ? Est-ce une mauvaise interprétation de la part des agents de sécurité de leur mission de détection de « tout fait anormal concernant la fréquentation des sites » ou est-ce que l'Université encourage le fait de mettre dehors toute personne qui ne correspond pas au « bon profil » ? Auquel cas, comment justifier un discours d'ouverture de l'Université tout en mettant en pratique de telles mesures discriminatoires ?

Deuxièmement, pouvez-vous rendre public le mandat exact qui a été donné à la société de sécurité privée ?

De manière plus générale, quelle est la logique qui pousse l'Université à mandater une société privée de gardiennage connue pour ses abus et agissements discriminatoires ?

Le Président remercie Mme Emery et demande au rectorat s'il souhaite prendre la parole avant une réponse écrite à la prochaine séance.

M. Raboud indique que, de manière très explicite, il est demandé aux agent-es de ne pas sortir des personnes des bâtiments au seul motif qu'ils-elles ne correspondent au profil attendu. Il relève également que les bâtiments universitaires accueillent des personnes qui souhaitent y trouver un abri. Le comportement relaté est inadmissible et n'est en aucun cas en phase avec les consignes données par le rectorat. L'université est un lieu ouvert. Toutefois, les personnes qui y travaillent ont également le droit d'être protégées et il signale devoir faire face à des problèmes sérieux d'insécurité à Uni Mail ainsi qu'à de nombreux vols. Cela ne justifie en rien le comportement rapporté. Une réponse écrite sera bien entendu envoyée.

4. ÉLECTION DE LA PRÉSIDENTE OU DU PRÉSIDENT : VOTE

Le Président informe que le quorum est atteint et que l'élection peut avoir lieu. Il demande à Mme Atlas de prendre la présidence pour mener le processus d'élection. Il déclare que, sans coquetterie de sa part, il est prêt à laisser la présidence à un-e candidat-e venant d'un autre corps. Si cela ne devait pas être le cas, alors il est d'accord de présider l'Assemblée pour un second mandat.

M. Eigenmann quitte la salle.

Mme Atlas demande si des personnes se portent candidat-es à la présidence de l'Assemblée. Cela n'étant pas le cas, elle procède à l'élection du Président. Le vote secret n'étant pas demandé, le vote a lieu à mains levées.

Mme Atlas formule la question : « qui est d'accord que M. Eigenmann préside l'Assemblée de l'université pour un second mandat ? », les personnes qui sont d'accord lèvent la main.

À l'unanimité des membres présents, M. Eigenmann est réélu à la présidence de l'Assemblée.

M. Eigenmann rejoint la séance sous les applaudissements des membres présents.

Mme Atlas remercie M. Eigenmann d'avoir fait vivre l'Assemblée durant sa présidence et, notamment, lors de la crise sanitaire, d'avoir organisé des séances afin que la participation puisse se poursuivre au sein de l'université. La tâche de Président n'est pas facile, on ne reçoit pas ou peu de gratitude pour l'exercer et d'ailleurs, force est de constater, qu'il n'y a pas pléthore de personnes qui s'y bousculent. Elle le remercie de son engagement.

Applaudissements.

Le Président remercie Mme Atlas et les membres de leur confiance.

5. DÉSIGNATION DES MEMBRES DU BUREAU

Le Président informe que trois membres doivent être remplacés ayant achevé leur second mandat, il s'agit de Mme Atlas et de MM. Crettenand et Truscello.

Il demande aux membres des différents corps de présenter les personnes qu'ils ont désignées.

Pour le CCEP, Mme **Marine Girardin** remplace Mme Yasmine Atlas.

Pour le PAT, Mme **Corine Frischknecht** remplace M. Mathieu Crettenand.

Pour les étudiant-es, Mme **Pauline Emery** remplace M. Léonard Truscello.

Pour le corps professoral, Mme **Valérie Dullion** poursuit son mandat afin d'apporter une certaine continuité.

Les candidat-es se présentent brièvement et sont applaudies.

Le Bureau de l'Assemblée est ainsi composé : (par ordre alphabétique)

Valérie Dullion, représentante du corps professoral

Pauline Emery, représentante du corps étudiant

Corine Frischknecht, représentante du PAT

Marine Girardin, représentante du CCER

6. ÉLECTION DE LA VICE-PRÉSIDENTE OU DU VICE-PRÉSIDENT : VOTE

Le Président informe que le point est reporté à la séance de novembre, les représentant-es du Bureau devant encore en discuter entre eux-elles.

7. RÈGLEMENT INTERNE DE L'ASSEMBLÉE : VOTE

7.1. Proposition de modification du règlement interne de l'Assemblée (AU-20.07)

Le Président indique que le Règlement a été relu par le Service juridique qui demande quelques modifications mineures de terminologie afin de se conformer aux termes du Statut.

7.2. Discussion

Mme Dullion propose une modification de l'art. 10.1. qui porte sur le tournus à la présidence. En relisant le document, il est apparu qu'il y avait quelques redondances dans la formulation. Pour plus de clarté, elle propose de reprendre la formulation de l'art. 9.5 du Statut « Un nouveau président ou une nouvelle présidente ne peut pas être élu-e dans le même corps que le-la président-e sortant-e lorsqu'au moins deux candidat-es d'un autre corps se présentent à l'élection. » Il s'agit donc de simplifier la version de l'art. 10.1.

M. Sciarini ne trouve pas que le texte du Statut soit très clair et se demande d'où provient cette condition.

Le Président déclare qu'il partage cet avis ; il faudrait demander aux personnes qui ont rédigé le Statut quelles étaient leurs intentions à ce sujet.

S'adressant au rectorat, il demande s'ils-elles ont une explication, ce qui n'est pas le cas.

7.3. VOTE

Le règlement est adopté à l'unanimité.

8. TÉLÉTRAVAIL : RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Le Président cède la parole à la vice-rectrice Brigitte Galliot.

8.1. Présentation de l'enquête par la vice-rectrice Brigitte Galliot (AU-20.08)

Mme Galliot mentionne l'enquête envoyée aux membres réalisée entre juin et juillet. Elle informe que deux vidéos sont en ligne sur la page télétravail à l'université <https://www.unige.ch/teletravail/>. Elle relève que le télétravail a émergé à l'université suite à une enquête réalisée par l'association PAT-UNIGE de mars 2018 sur 600 personnes, enquête qui a mis en évidence un grand intérêt pour cette organisation du travail. Le rectorat a trouvé intéressant de mener une telle expérience et a consulté les SIG, entreprise forte d'une expérience de plusieurs années dans le domaine à satisfaction des équipes. Un des conseils reçus lors de ces consultations, était de commencer l'expérience à petite échelle. L'UNIGE a débuté avec 125 personnes il y a un an, une phase de test. Un comité de pilotage a suivi l'expérience afin d'identifier les risques. La transition n'est pas aisée dans une institution comme l'université ; les premiers mois, un consultant a accompagné le rectorat dans cette démarche.

Pour permettre d'aller plus loin et d'élargir le nombre de personnes en télétravail de manière pérenne et satisfaisante, il est apparu nécessaire de s'accorder sur les principes fondamentaux du travail afin que le rectorat puisse se déterminer, à l'aide de critères, sur les secteurs où cela est

possible, comment et dans quelles conditions. Enfin, il fallait déterminer les besoins logistiques nécessaires à cet effet. La définition du cadre et des devoirs devait être clairement exprimée, le processus ne pouvant reposer que sur la confiance accordée. Cela nécessite un accompagnement au changement, notamment pour les responsables et les managers qui doivent pouvoir fixer des objectifs et les évaluer. Avec le comité de pilotage et le consultant externe, des groupes avaient été mis en place, avant la crise sanitaire, dont l'objectif était d'identifier les risques et de les nommer afin de déterminer leur pertinence en vue d'une implémentation à plus large échelle du télétravail. Le 13 mars, toute l'université s'est retrouvée en télétravail. La question de l'échelle n'a plus pu se poser. Cette expérience du télétravail en situation de pandémie a permis de lancer en juin le sondage transmis, dont le taux de participation a été très élevé (918 collaboratrices et collaborateurs et 97 responsables). La grande majorité a émis après la crise une perception très positive du télétravail. Le confinement n'a pas découragé les personnes et il n'y a que peu de variations entre les réponses des collaborateur-trices et celles des responsables. 88 % des personnes ont émis le souhait de télétravailler, un ou deux jours par semaine. Les désavantages qui sont ressortis de l'enquête, portent sur l'équipement informatique et la connexion ainsi que sur le degré d'autonomie des collaborateur-trices dans le travail. Du côté des avantages, l'équilibre entre vie privée et professionnelle, la protection de l'environnement et l'attrait des talents à l'UNIGE sont les plus cités. Quant aux risques vus comme probables, ils sont minimales. Pour les risques identifiés comme probables, on trouve la difficulté à se déconnecter, d'inscrire des frontières entre vie professionnelle et privée et l'insatisfaction des personnes qui ne sont pas éligibles au télétravail et la nécessité qu'elles puissent bénéficier des changements. Il y a également l'inégalité de traitement entre entités qui permettent le télétravail et celles qui ont des difficultés à l'implémenter. La vice-rectrice déclare qu'il faudra être attentif à résoudre ces problèmes. La cohésion des équipes et la collaboration entre collaborateur-trices est également un élément à considérer dans l'implémentation du nombre de jour en télétravail. Mme Galliot indique qu'elle a considéré nécessaire de prendre trois types de mesures suite à l'enquête.

1. Formaliser les principes fondamentaux du travail (en cours) ;
2. Créer une plateforme de e-learning pour l'ensemble du personnel où les droits et devoirs seront clairement définis et qui demandera l'accord des différentes instances de l'UNIGE ;
3. Former les managers : une formation courte sur deux jours et demi a été mise en place et sera offerte à une centaine de personnes en responsabilité d'équipes dans les prochaines semaines.

Le Président remercie la vice-rectrice de sa présentation, il ouvre la discussion.

8.2. Discussion

M. Crettenand se réjouit des résultats du sondage qui montre l'attractivité du télétravail. Le PAT se pose plusieurs questions. Certaines fonctions se prêtent mieux au télétravail que d'autres, une réflexion à ce sujet sera intéressante. Il mentionne l'augmentation de productivité de certaines sociétés durant la crise et se demande si les types de fonction et la productivité peuvent être liées pour affiner les réflexions. Il souligne avec étonnement que, dans le sondage les questions du télétravail, du nomadisme et de la libération des espaces sont liées alors qu'aucun employé-e n'a expérimenté le nomadisme. Ces sujets devraient être discutés séparément. Le télétravail a été pratiqué durant le confinement et il est aisé de répondre au sondage à ce sujet. Le nomadisme est un concept plus flou qui implique des espaces de co-working avec la possibilité de rencontrer les collègues, etc. Enfin, la libération de l'espace répond à d'autres besoins. Il demande donc si les trois aspects sont liés pour le rectorat, télétravail, nomadisme et libération des espaces et si des réflexions plus avancées sont en cours.

Mme Galliot répond, sur la productivité, que l'UNIGE ne fabrique pas des yaourts et que mesurer la productivité dans une université est bien compliqué ; il y a tellement de différents métiers que cela serait très difficile. En ce qui concerne les espaces, peu de personnes sont attirées par des espaces ouverts où personne n'a de place attribuée. Quant au nomadisme, la question s'est posée par les besoins de personnes qui étaient intéressées par le télétravail mais hors de leur domicile pour diverses raisons. L'idée serait d'avoir, dans différents points de la ville, dans des locaux de l'universités, des espaces réservés pour télétravailler ou organiser une réunion.

M. Crettenand estime qu'une précision par type de fonction serait pertinente dans la suite des réflexions. Les projets d'espaces communs devraient être pensés afin de mettre ensemble des personnes et ainsi de favoriser la transversalité et l'esprit d'entreprise. La réflexion serait intéressante au-delà de la seule variable des bâtiments.

Mme Galliot estime que les personnes qui s'occupent des bâtiments réfléchissent aux personnes.

M. Crettenand répond que cela ne donne pas toujours cette impression.

Le Président remercie Mme Galliot ; il a trouvé les résultats de l'enquête très intéressants. Il fait remarquer que la page de couverture de l'enquête l'a laissé un peu perplexe ; il s'est demandé ce que donnerait le télétravail en aviron....

9. DIVERS.

Pas de divers.

La séance est levée à 20: 25