



Séance extraordinaire de la Commission du Personnel

Procès-verbal

14 juin 2022 - 12h15-14h00, salle 260 à Uni Dufour

Membres présents :	Brigitte Galliot, Alexandre Fürstenberg, Mathilde Matras, Sébastien Muller, Stéphane Udry, Liliane Zossou.
Membres excusés :	Antoine Geissbuhler, Aude Thorel, Emilie Demarsy, Laure Piguet, Jean-Henry Morin, Dimitri Konstantas, Olivia Firmann, Sébastien Keller, Jean-Blaise Claivaz, Astrid Ruffa.
Membre absent :	Claire Grange
Représentants syndicaux :	Luca Piddiu, SST (remplaçant de Jean-Blaise Claivaz), Eric Defferard.

Prise du PV par Nuria Altadill, en l'absence de Maryline Primus

ORDRE DU JOUR

1. Approbation de l'ordre du jour
2. Suivi du plan d'action CCER : résultats de la consultation et prise de position du Rectorat
3. Directive concernant l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et la gestion des conflits dans les relations de travail

Brigitte Galliot ouvre la séance et remercie les membres de leur présence à cette rencontre extraordinaire organisée rapidement et dans un mois de juin très chargé.

1. Approbation de l'ordre du jour

L'ordre du jour est approuvé.

2. Suivi du plan d'action CCER : résultats de la consultation et prise de position du Rectorat

Le résumé des prises de positions a été adressé, le 9 mai 2022, aux membres de la Commission (cf. document de séance intitulé « Plan d'action CCER - lettre d'accompagnement »). *Brigitte Galliot* propose aux membres de s'exprimer sur les prises de position des différentes instances et de réagir sur ce contenu puis de passer aux mesures prioritaires. Cette proposition convient aux membres.

En préambule, *Brigitte Galliot* relève la grande part d'incompréhension qui s'est reflétée dans le rapport et qui a donné lieu à de nombreuses remarques. Une fois les explications, qui sont des clarifications, données, il reste peu de réels obstacles, à son sens.

Stéphane Udry démarre le tour de table. Selon lui, les réactions portaient davantage sur la manière que sur le fond. En outre, certains aspects ne paraissaient pas complètement réalistes dans une vision de l'Institution, où des priorités devraient être faites. En marge de cela, la démarche de se saisir du sujet et d'agir ont été bien perçus. Hormis quelques spécificités qui se limitent à certaines facultés ou équipes, l'exercice converge selon lui.

Alexandre Fürstenberg relève que chaque corps a pu s'exprimer et se retrouver sur la plupart des points.

Brigitte Galliot rappelle les 4 piliers du plan d'action en faveur des CCER, avec des indicateurs pour appréhender la réalité. Le rapport était par conséquent riche en chiffres, récupérés aussi d'autres enquêtes et qui démontrent que les pourcentages sont similaires d'une Institution à l'autre.

Le pilier I concerne la répétition de ces enquêtes pour un suivi de la cartographie du CCER.

Le pilier II porte sur le volet contractuel pour un cadre du travail sécurisé, où des points nécessitent des clarifications, par exemple le droit aux vacances. Une meilleure transparence est nécessaire car le respect du droit au travail est très hétérogène au sein des entités et l'aspect contractuel est capital pour amener de la qualité dans la relation avec les collaborateurs-trices.

Le pilier III porte sur les risques psychosociaux. Il concerne les membres du CCER tout autant que le PAT, même si les doctorant-es et les post-doctorant-es sont dans une situation plus vulnérable. Dans ce domaine, beaucoup de mesures ont été acceptées. L'investissement dans les RH coûte cher, mais c'est un investissement pertinent, qui devrait petit à petit entrer dans la culture universitaire.

L'adhésion au Groupe de Confiance de l'Etat de Genève demande un budget annuel de 280 kCHF soit CHF 40 par employé-e, ce qui semble élevé. Il correspond à 2,5 postes. L'UNIGE a la spécificité d'avoir un grand nombre de collaborateurs-trices sur fonds. Une clarification sur cette situation par le Groupe de Confiance est encore nécessaire pour savoir si chacun-e peut bénéficier de leurs services, que le poste soit sur DIP ou sur fonds.

Brigitte Galliot relève l'inquiétude d'un doyen, soucieux à l'idée que le Groupe de Confiance se positionne systématiquement en faveur des employé-es, ce qui est infondé selon leur rapport d'activité 2021 qui analyse 191 cas rapportés sur 19'000 personnes. L'analyse des entretiens menés par le Groupe de Confiance avec ces collaborateurs-trices permet d'apprendre à distinguer ce qui est conflit et ce qui est un abus. Selon les conclusions du Groupe de Confiance, le *mobbing* est surestimé par les collaborateur/trices alors que les cas de harcèlement sont eux sous-estimés¹.

Stéphane Udry demande si un travail est entrepris en amont pour faire prendre conscience de cette différence ? *Brigitte Galliot* répond qu'une formation en la matière est actuellement donnée ; 100 personnes seront formées d'ici à la fin de l'année à raison de 6 modules de 2 heures (juridique, psychologique et des études de cas). Cette mesure a démarré et elle fonctionne très bien, une version un peu plus courte pourrait être proposée aux membres du corps professoral. La récente directive sur la protection de l'intégrité personnelle du personnel de l'Université (<https://memento.unige.ch/doc/0355>) a cet avantage de proposer une démarche en amont du juridique.

Brigitte Galliot conclut en indiquant que les mesures en lien avec ce pilier III avancent bien.

Le pilier IV en lien avec les carrières des membres du CCER, se penche sur le phénomène qui mène 85% à 90% du CCER formé à l'Université à devoir la quitter après une thèse ou après un post-doc. Deux études de l'UNIGE menées en 2018 et 2021 montrent que 84% à 90% des docteur-es trouvent un poste en l'espace d'une année après avoir quitté l'UNIGE. La période la plus difficile concerne les personnes âgées entre 35 et 45 ans qui ont travaillé plus de 10 années à l'Université et n'ont pas de possibilité de carrière. Les post-doc et maîtres assistant-es sont la cible à aider selon *Brigitte Galliot* étant donné que les thésard-es trouvent du travail dans la 1^{ère} année qui suit l'obtention de la thèse. Le corps intermédiaire souhaiterait avoir du temps en accédant à une décharge sur les tâches de recherche ou d'enseignement pour pouvoir chercher d'emploi de manière claire et encadrée.

A la question de *Stéphane Udry* de savoir qui financerait par exemple ce mois de décharge, *Brigitte Galliot* indique que le financement supporté par l'Unige se concentrerait sur un soutien financier aux membres du CCER pour accéder à l'une des 427 formations continues de notre catalogue dans le but d'améliorer la transition hors académie. En fait, plusieurs pistes pourraient être proposées (décharge, stage, formation continue du catalogue).

Alexandre Fürstenberger demande s'il y a lieu, face à tant de disparités d'une section, d'un département à l'autre, de s'en tenir aux initiatives de bonne volonté ou si, au contraire, il ne vaudrait pas mieux imposer une sensibilisation générale. *Brigitte Galliot* avait plutôt envisagé de valoriser ces initiatives de soutien qui font partie des activités de mentorat, au moment du renouvellement des postes professoraux. Dans cette optique, un court document a été préparé pour valoriser ces activités au moment du processus de renouvellement. Dans le cadre de la gestion des ressources humaines et du

¹ Pour le fonctionnement en détail de la Cellule Confiance, se référer au point 5 de la séance du 25 avril. Attention, la Cellule Confiance n'a pas de lien avec le Groupe de Confiance de l'Etat de Genève.

mentorat, ce document présente une série d'actions qui peuvent être menées et sensibilise au rôle que les responsables de doctorant-es, de post-docs ou de maître assistant-es peuvent jouer vis-à-vis de la relève. *Stéphane Udry* expose que cette pratique est déjà présente en Faculté des sciences. *Brigitte Galliot* précise néanmoins, que cette démarche n'est pas prise en compte pour le renouvellement des contrats actuellement. Et c'est important, car, pour l'heure, certains membres du CCER ne se sentent pas suffisamment encadrés, par exemple ne voient jamais leur directeur/trice ou ne sont jamais conviés à des réunions scientifiques.

Le tour de table continue avec *Mathilde Matras* qui remercie la vice-rectrice et son équipe pour la lisibilité et utilité de ces documents de travail, qui sont très précieux. Elle remercie aussi pour le résumé et espère que la démarche en faveur de ces mesures se poursuivra.

Elle souligne que les mesures qui sont aujourd'hui bloquées sont au nombre de deux. Deux mesures qui auraient pu immédiatement améliorer les conditions matérielles des membres du CCER. Elles sont au pilier IV, la 28 notamment (création de postes CCER senior), et leur refus est, selon Mathilde Matras, décevant. Elle pense que la manière du CRD de présenter ses arguments contre cette mesure fait reculer le processus et elle ne comprend pas que le CRD l'écarte, et se demande si elle a déjà fait l'objet d'arbitrages budgétaires, étant donnée qu'elle est chiffrée. *Brigitte Galliot* pense qu'il y a une incompréhension bien qu'elle ait précisé à l'Assemblée de l'Université que cette mesure se limite à 3 facultés, où les doctorant-es consacrent 50% à 60% de leur temps à l'enseignement.

Pour *Mathilde Matras*, la capacité de l'Université à se réformer elle-même, alors que le Parlement fédéral reconnaît que la précarité du CCER est un problème national, est le principe même de son autonomie. Pour la mesure 28, où le budget manque, il y a lieu selon elle de faire attention car toutes les facultés n'ont pas chiffré correctement leurs besoins, la réalité du terrain ne reflétant pas ce qui est prévu dans les cahiers des charges².

Brigitte Galliot répond que ceci ressort aussi dans les commentaires et ajoute que chaque faculté a une large autonomie. De manière générale, elle est d'avis que l'intérêt est d'avancer sur une base volontaire, de créer des bonnes conditions de travail et qui deviendraient des exemples pour les autres. En outre, cela induirait moins de blocages que de vouloir faire avancer tout le monde à la même vitesse.

Stéphane Udry abonde dans le sens de *Brigitte Galliot*. Il évoque, pour la Faculté des sciences, d'autres problèmes que le temps de la recherche. Dans cette faculté, certains problèmes structurels aboutissent à des blocages (plan d'études par réalisables compte tenu des ressources, nombre d'étudiant-es qui augmente mais pas le financement dans la même mesure). Avant de clarifier cette situation, il pense qu'il est difficile de prendre des mesures.

Brigitte Galliot rappelle que les coûts des réformes pédagogiques entreprises ne sont pas calculés. Elle illustre ce propos par l'exemple de la Faculté de médecine, où les étudiant-es se retrouvent en petits groupes de travail avec un-e professeur-e pour des apprentissages par cas. Cette situation est idéale, mais elle est possible car ces professeur-es ont un salaire des HUG en parallèle et cela n'est le cas d'aucune autre faculté.

Mathilde Matras souligne que certains plans d'études ne sont pas adaptés aux ressources des unités et cela dépasse la question de la réforme. Elle est tout à fait d'accord que les spécificités facultaires existent, ce dont le CRD devrait tenir compte justement au moment de donner son avis et notamment sur l'attribution des enseignements de spécialités.

Après avoir discuté des mesures 27 (Capsule video formation mentorat, refusée par le CCER), 30 (Obtenir un avis consultatif sur son propre potentiel académique) et 31 (Programme BRIDGE : Soutien à la transition professionnelle hors académie), *Brigitte Galliot* propose de passer au pilier II, mesure 3 (conditions contractuelles : contrat, CdC, ...) pour laquelle le service des RH s'implique, tant pour les collaborateurs-trices CCER que PAT et c'est bénéfique pour l'institution de donner plus de moyens aux RH plutôt que de déléguer les tâches à des collègues qui n'ont pas de formation RH.

² Se référer au point 4 du PV du 25 avril 2022, sur la traduction des heures d'enseignement en pourcentage

Contrats à durée maximale

La mesure 12 (Directive réglementant les contrats précaires) correspond à une piste d'amélioration des contrats précaires. Il s'agit de proposer d'engager les collaborateurs/trices sur des contrats à durée maximale, conclus pour le nombre d'années que dure le fonds. Ce changement apporte des avantages aux collaborateurs-trices qui ont accès à plus de droits sociaux (demande d'une place à la crèche notamment), et aux RH, dont les tâches administratives sans valeur ajoutée liées aux renouvellements annuels du contrat n'auraient plus lieu d'être. En revanche, le contrat peut être dénoncé avant la fin de la durée maximale. Brigitte Galliot pense que cette possibilité devrait, au moins, être ouverte et expérimentée pendant 5 à 10 ans.

Stéphane Udry pose deux questions. La première concerne la durée : le contrat est-il prévu pour la durée du projet ou durée du financement ? *Brigitte Galliot* confirme qu'il s'agit de la durée du fonds, avec des tranches de financement. La deuxième question porte sur la limite des contrats sur fonds DIP à 4 ans de l'engagement d'une personne en suppléance. Que faire alors quand le projet dure au-delà de cette période et que les fonds sont disponibles ? La question est intéressante. La pratique des contrats à durée maximale n'est pas courante à l'Etat, mais compte tenu du progrès qu'elle apporte, ce serait utile de trouver des solutions à ce genre de questions.

Pour l'heure, *Brigitte Galliot* rappelle que les personnes sur fonds ne sont pas en suppléance (valable seulement pour les contrats DIP) et que la limite absolue pour les postes de suppléance est de 48 mois, sans remise des compteurs à zéro possible³, sauf dérogation motivée et validée par le Rectorat.

Statut des doctorant-es

Après discussion avec l'ensemble des doyen-nes pendant une année, la possibilité d'avoir un statut unique apparaît clairement impossible, selon *Brigitte Galliot*. Remonter le taux de 40% à 50% du temps de recherche protégé est le stade intermédiaire et minimum à appliquer en visant le 60%.

Trois statuts sont envisagés :

1. CANDOC doctorant-e recherche, financé sur fonds
2. Doctorant-e enseignant-e, financé comme assistant-e sur DIP
3. Doctorant-e non-financé-e

En rencontrant les associations de doctorant-es, Brigitte Galliot a réalisé que le barème du fonds national démarre en-dessous du salaire minimal appliqué à Genève (CHF 2'500/an en dessous). Ces contrats restent légaux uniquement car ils sont à temps partiel. En comparaison, l'EPFL démarre les contrats de ses doctorant-es à, approximativement, CHF 47'900 avec trois augmentations de CHF 1000.

L'UNIL a mis en place un système qui considère, depuis 6 ou 7 ans, que ce financement correspond à des activités de recherche et que les doctorant-es réalisent environ 15% d'activités complémentaires. Celles-ci sont soit destinées à l'enseignement, soit au développement d'activités au bénéfice de la Cité. Pour ce 15%, les collaborateurs-trices signent un contrat supplémentaire les rémunérant de CHF 750 par mois. Le premier contrat est de 75%, le deuxième de 15%. Avec ce système, les collaborateurs-trices arrivent au-dessus du salaire minimal appliqué à Genève.

En outre, l'UNIL a deux niveaux dans les activités complémentaires. Lorsque ces activités concernent l'enseignement, il s'agit de la catégorie 2, rémunérée à CHF 500 par mois qui les mène à 110% par mois avec 25 à 30% d'enseignement au minimum. De cette façon-là, l'UNIL a trois statuts du doctorant-es avec, tout en gardant la possibilité pour celles et ceux qui ne voudraient faire que de la recherche, de signer un contrat à 85% et attestant que c'est leur souhait.

Stéphane Udry donne un exemple du département d'astronomie, qui va un peu dans ce sens-là, mais de manière plus uniformisée : toutes les doctorant-es sont payées sur une base de contrat du FNS à 70% - l'argent du DIP n'est pas utilisé pour les doctorant-es. En revanche, un complément de 5-10-15% est accordé en fonction de l'année pour compenser le coût de la vie chère à Genève. Ce n'est pas ciblé sur une activité, chacun-e a dans son cahier des charges « aide à l'enseignement » ou « activités dédiées à la Cité ». Dans la théorie, ils-elles sont à 75%, ayant ainsi du temps hors obligation contractuelle pour réaliser d'autres activités. Le problème est que leur activité dépasse finalement 100% dans la réalité.

³ Se référer au point 9 du PV du 25 avril 2022, sur la suppléance.

Brigitte Galliot pense que cette formule pourrait être le cahier des charges des doctorant-es chercheurs-euses, mais en indiquant le taux réel d'activité, pour que l'accès aux droits sociaux soit garanti.

Stéphane Udry soulève le problème du FNS, qui a son propre barème. Cela étant, des fonds externes pourraient permettre de payer des doctorant-es à 100% au tarif de Genève. Dans la discussion, *Stéphane Udry* et *Brigitte Galliot* sont d'avis que cette méthode crée des iniquités, ce qu'il faut éviter.

Brigitte Galliot pense qu'il faut trois statuts clairs qui correspondent à trois cahiers des charges distincts. A l'heure actuelle, les cahiers des charges préimprimés en français sont soumis à des collaborateur-trices anglophones dans certains cas, qui n'ont dès lors aucune idée des attentes ou du projet.

Mathilde Matras demande si le FNS considère qu'il rémunère à 100% et donc, que les doctorant-es ne peuvent travailler au-delà de cette limite. *Brigitte Galliot* indique que cela ne pose pas de problème d'augmenter le taux de travail. Le calcul a été fait pour Genève afin de connaître le nombre de doctorant-es qui ne reçoivent pas de supplément à l'UNIGE. Le fait de les faire passer à un taux qui correspondrait à un salaire minimal correspond à un budget de CHF 600'000/an (pour 230 personnes qui sont concernées par le salaire CANDOC).

Brigitte Galliot rappelle la norme du FNS, qui prévoit un 80% minimum de recherche à condition que la thèse puisse être faite en 4 ans et que les conditions de la thèse soient garanties de cette façon-là. Il y a des conditions du FNS pour diminuer le taux de recherche, qui est normalement de 80% dans leurs critères.

Une discussion s'engage autour du terme « étudiant-e » que la vice-rectrice souhaite voir disparaître pour cette catégorie de collaborateur-trices, qui sont de jeunes chercheurs-euses. L'échange se poursuit sur une uniformisation souhaitée des titres et des taux de recherche et d'enseignement, mais qui est difficilement atteignable dans la réalité, compte tenu des découpages différents d'une faculté à l'autre.

Mathilde Matras s'interroge sur la rallonge qui sera accordée aux doctorant-es recherche pour des activités complémentaires. Si le contour de ces activités est mal calibré et qu'elles correspondent dans la réalité à plus de 20%, ce sera problématique en terme de taux de travail. *Brigitte Galliot* répond qu'il y aura trois paliers :

- Palier 1, qui correspond à 15-25% d'enseignement en tâche complémentaire
- Palier 2, qui correspond à 35-40% d'enseignement en tâche complémentaire
- Palier 3, qui correspond à 50% d'enseignement, donc un poste complet d'enseignant-e à mi-temps.

Avoir des doctorant-es chercheurs-euses sur fonds ne devrait permettre aux Facultés d'en profiter pour distribuer à moindre frais des tâches d'enseignement, souvent lourdes, à des doctorant-e-s alors qu'elles pourraient revenir à des CE ou CC, selon *Mathilde Matras*.

En sciences expérimentales, la compétitivité est sur la recherche, explique *Brigitte Galliot*. Cela étant, dans les départements où il y a une grande hétérogénéité en tâches d'enseignement, l'objectif est à présent d'organiser les tâches de sorte qu'elles soient similaires pour l'ensemble des doctorant-es. *Brigitte Galliot* rappelle que la création des écoles doctorales a réussi à fluidifier les situations, avec l'engagement d'un-e coordinateur-trice. Les activités du Graduate Campus sont aussi bénéfiques.

Mathilde Matras évoque la mesure 28 (création de postes CCER senior), qui est celle permettant de redistribuer des fonds à des postes et demande si un calendrier est fixé. *Brigitte Galliot* est d'avis que l'implémentation de cette mesure, majeure, sera poursuivie par la nouvelle équipe rectorale après juillet 2023. Elle fera partie de la prochaine convention d'objectifs (COB), mais rappelle que le budget de la COB est limité. La situation des doctorant-es est cependant suffisamment critique pour qu'elle soit prise en compte. L'équipe de la vice-rectrice a chiffré les besoins à 1 million pour financer 5 à 7 postes, en posant la condition aux facultés qui bénéficient de l'un de ces postes d'être transparentes. En parallèle, le RPers doit être adapté pour faire respecter le nouveau taux du temps protégé de la recherche et/ou répartir différemment les tâches sans plus-value attribuées aux doctorant-es.

Mathilde Matras soulève la question du programme BRIDGE, que *Brigitte Galliot* explique : il s'agit soit d'un soutien financier pour suivre une formation continue, soit l'octroi par le/la PI d'un mois de salaire pour travailler dans le privé, soit d'une décharge pour avoir du temps à consacrer à son projet professionnel. *Stéphane Udry* demande si cela peut être financé par les overheads financés par le FNS.

car les PI ne seront pas forcément d'accord de donner ces libertés selon lui. *Brigitte Galliot* estime qu'il faut laisser la possibilité de le faire à tout le monde, puis de chercher un mode de financement dans un 2^e temps. Cela dit, ce qui pourrait être financé sur les *overheads*, sujettes elles-mêmes à des variations d'une année à l'autre, sont les formations complémentaires sur les programme de formation continue.

3. Directive concernant l'intégrité personnelle du personnel de l'Université et la gestion des conflits dans les relations de travail

Brigitte Galliot explique que cette nouvelle directive va remplacer les deux précédentes⁴.

Cette directive a été élaborée après avoir consulté un avocat expert du droit du travail et il est apparu important qu'une série de définitions soit arrêtée dans le but d'éclaircir les notions d'atteinte à la personnalité, de harcèlement psychologique, de harcèlement sexuel avec des détails très précis sur ce qu'est un sarcasme, une remarque scabreuse puis les atteintes de plus en plus graves. Les mots sont posés et il ne sera plus possible de dire que nous ne savions pas que certains actes entrent dans le cadre du harcèlement. En outre, le ressenti de la personne atteinte prime sur l'intention de l'auteur/trice.

Sébastien Muller est étonné de trouver le sarcasme dans la violence verbale car cela est difficile à définir⁵. *Brigitte Galliot* explique que cette question a été débattue. Le sarcasme, dans un lien d'autorité, peut être extrêmement offensant pour la personne qui le reçoit car la possibilité de répondre est conditionnée par ce lien. Tout sarcasme n'entre pas forcément dans la violence verbale, mais il le devient quand il est répétitif, quand il y a un lien d'autorité et selon le contenu du sarcasme.

Une discussion s'engage sur la primauté du ressenti et la part de zone grise inhérente possible. *Brigitte Galliot* rappelle que la Loi le prévoit que le ressenti de la victime prime dans le cas du harcèlement sexuel. Au fil des entretiens qu'elle a menés ces dernières années, la vice-rectrice a constaté que les auteur/trices se rendent rarement compte de la portée de leurs actes ou de leurs mots.

Le harcèlement bienveillant, très éloigné des cas graves, mais systématique, fait encore plus de dégâts qu'un cas de harcèlement clairement répréhensible, où se défendre est nettement plus simple. C'est pour cela qu'il est important de nommer les éléments qui retirent du bien-être au travail.

Dans la discussion, *Brigitte Galliot* détaille que cette directive complète ce qui est prévu par le RPer, qui démarre aux sanctions. A l'heure actuelle, il manque toutes ces informations en amont. La procédure d'investigation est, elle, indiquée dans le RPer. Pour cette nouvelle directive, il y a eu la volonté de bien mettre des mots sur les situations, de rappeler les conséquences des violations aux membres du personnel puis d'accorder la place à la prévention, en main des RH et du rectorat bien sûr, mais également du service qualité, de la Cellule Confiance, des hiérarchies. L'enjeu est considérable d'arriver à faire réagir les hiérarchies de la même façon face aux mêmes faits. Le service STEPS et sa cellule prévention violence (tel : 1222) sont aussi là pour les situations aiguës.

L'enquête CCER avait relevé le besoin de rendre la Cellule Confiance beaucoup plus visible. Celle-ci, en prenant en charge les situations d'abus, vient compléter les actions des médiateurs-trices qui utilisent principalement la médiation dans les situations de conflits, le rôle de chacun est clarifié dans cette nouvelle directive. En outre, si le rectorat a connaissance dorénavant d'une situation ou de faits graves suspectés, il peut lancer une enquête, même s'il n'y a pas de plainte.

Cette directive s'appuie sur des textes de loi et clarifie la situation dans le contexte de l'Université. Elle a été validée par le Comité de direction de l'Université, par le Comité d'Ethique et de Déontologie. Elle représente une année de travail avec le Service égalité et diversité, STEPS, le Service des affaires juridique, la Division RH.

A l'issue des débats, les membres présent-es de la commission soutiennent cette directive sur le fond.

Brigitte Galliot remercie les membres présent-es de leur participation et de leurs contributions et lève la séance à 14 heure.

⁴ Se référer au point 5 du PV du 25 avril 2022, sur la nouvelle directive issue des deux anciennes.

⁵ Définition de sarcasme du dictionnaire Le Robert : dérision, raillerie insultante, trait d'ironie mordante