



Date de dépôt : 16 avril 2026

Rapport

**de la commission de l'enseignement supérieur chargée d'étudier
le projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi sur l'université
(LU) (C 1 30)**

Rapport de majorité de Thierry Arn (page 4)

Rapport de première minorité de Danièle Magnin (page 11)

Rapport de seconde minorité de Julien Nicolet-dit-Félix (page 12)

Projet de loi (13765-A)

modifiant la loi sur l'université (LU) (C 1 30)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU – C 1 30), est modifiée comme suit :

Art. 12, al. 1 (nouvelle teneur)

¹ Le corps professoral et le corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont soumis aux articles 126, 139, 140, 141, 141A, 142, 143 et 144 de la loi sur l'instruction publique, du 17 septembre 2015, et aux dispositions de la loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers, du 21 décembre 1973. Pour le surplus, les prescriptions concernant les procédures d'engagement, les procédures de renouvellement, leurs droits et devoirs, ainsi que toutes les autres prescriptions nécessaires concernant leur statut sont fixées dans le règlement interne sur le personnel.

Art. 43, al. 3, 4 et 7 (nouvelle teneur)

³ En matière de fin des rapports de service des membres du corps enseignant, si la chambre administrative de la Cour de justice retient que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé ou que le non-renouvellement ne repose pas sur un motif de non-renouvellement prévu par le règlement interne sur le personnel, ou qu'elle est contraire au droit, elle peut proposer à l'autorité de nomination la réintégration.

⁴ En cas de refus de l'autorité de nomination ou de la recourante ou du recourant, la chambre administrative de la Cour de justice fixe une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à 1 mois et supérieur à 24 mois du dernier traitement brut, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ; si la résiliation ou le non-renouvellement ont été notifiés durant les 2 premières années d'activité, l'indemnité ne peut être supérieure à 6 mois.

⁷ L'étudiante ou l'étudiant éliminé peut continuer sa formation universitaire au moins aussi longtemps que l'opposition interne n'a pas été tranchée, à moins qu'un intérêt public prépondérant ne s'y oppose.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de Thierry Arn

Le PL 13765 a été étudié par la commission de l'enseignement supérieur lors de sa séance du jeudi 5 mars 2026, présidée par M^{me} Virna Conti. Les débats se sont tenus en présence de M^{me} Ivana Vrbica, directrice de l'unité des hautes écoles au sein du DIP. Le procès-verbal a été tenu par M^{me} Coralie Tschanz. Que toutes ces personnes soient ici remerciées.

Résumé pour lecteur pressé

Ce projet de loi a été déposé par le DIP pour garantir une égalité de traitement lors de la résiliation des rapports de service entre le personnel de l'administration cantonale, le personnel administratif et technique de l'Université de Genève et le personnel enseignant de l'université.

En 2024, le projet de loi 12868 modifiait la LPAC en instaurant deux modifications. La première traitait des conventions de départ et la deuxième des conventions de recours contre les décisions de résiliation des rapports de service.

Suite à un oubli lors du dépôt du projet de loi précité, cette modification s'applique actuellement au personnel administratif et technique de l'université, en raison du renvoi à la LPAC, prévu par la loi sur l'université. En revanche, ce renvoi ne couvre pas le personnel enseignant, de sorte que ces nouvelles dispositions ne leur sont actuellement pas applicables.

Ce projet de loi vise donc à corriger cette lacune en modifiant la loi sur l'université, garantissant ainsi une cohérence et une équité de traitement entre les différentes catégories de personnel.

La commission a brièvement échangé sur l'opportunité de laisser un statut particulier aux enseignants de l'université et sur la possibilité d'auditionner leurs associations. La majorité de la commission est arrivée à la conclusion que des auditions n'étaient pas nécessaires pour cette modification technique et a approuvé ce projet de loi.

Séance du 5 mars 2026 – Audition de M^{me} Ivana Vrbica, directrice de l'unité des hautes écoles, et de M^{me} Natacha Hausmann, directrice des affaires juridiques de l'Université de Genève

M^{me} Vrbica indique que le projet de loi vise à garantir une égalité de traitement entre le personnel de l'administration cantonale, le personnel administratif et technique de l'Université de Genève et le personnel enseignant de l'université. Elle explique que ce projet de loi fait suite à l'adoption, en 2024, de la loi 12868, qui a modifié la LPAC. Elle précise que cette modification a introduit deux nouveautés principales : d'une part l'art. 21A LPAC, relatif aux conventions de départ, et d'autre part une modification de l'art. 31 LPAC, concernant les recours contre les décisions de résiliation des rapports de service. S'agissant de l'article 21A LPAC, elle précise qu'il permet désormais à l'autorité et à l'employé de convenir d'un accord de départ, assorti d'une indemnité tenant compte de différents éléments. Elle ajoute que l'accord doit être formalisé par écrit et peut être validé par l'office du personnel de l'Etat. Elle indique que, dans un souci d'équité, un article 141A a également été introduit dans la LIP afin de prévoir des conventions de départ pour le personnel enseignant de l'instruction publique.

Elle explique ensuite que la modification de l'art. 31 LPAC concerne la question de la réintégration en cas de licenciement contesté. Elle précise que si la Chambre administrative de la Cour de justice considère que la résiliation des rapports de service ne repose pas sur un motif fondé, elle peut proposer la réintégration, alors qu'auparavant elle pouvait l'ordonner. Elle ajoute que si la réintégration n'est pas acceptée par l'autorité compétente, la Cour fixe une indemnité comprise entre 1 et 24 mois du dernier traitement brut, limitée à 6 mois lorsque la résiliation intervient durant les deux premières années d'activité. Elle souligne que ces modifications s'appliquent déjà au personnel administratif et technique de l'Université de Genève, en raison du renvoi à la LPAC prévu par la loi sur l'université. En revanche, ce renvoi ne couvre pas le personnel enseignant, de sorte que ces nouvelles dispositions ne leur sont actuellement pas applicables. Elle conclut que le projet de loi vise donc à corriger cette lacune, en modifiant la loi sur l'université afin que ces dispositions puissent également s'appliquer au corps enseignant de l'Université de Genève, garantissant ainsi une cohérence et une équité de traitement entre les différentes catégories de personnel.

M^{me} Hausmann indique qu'il est important de garantir une égalité de traitement entre le personnel de l'administration cantonale soumis à la LPAC et le personnel de l'Université de Genève soumis au règlement du personnel de l'université. Elle relève qu'à l'heure actuelle cette égalité de traitement n'est

plus assurée et estime nécessaire de la rétablir entre ces deux catégories de personnel.

M^{me} Vrbica explique que la LU comporte déjà des renvois à la LIP, qui constituent la base légale permettant d'adopter le règlement sur le personnel de l'université. Elle indique qu'il est nécessaire de disposer d'un ancrage légal pour introduire ces dispositions, raison pour laquelle il est proposé d'utiliser les bases légales existantes.

Elle ajoute qu'une autre technique législative consisterait à modifier directement la loi sur l'université en ajoutant un alinéa spécifique. Elle précise également que le projet de loi a été soumis au visa législatif, chargé de vérifier la conformité rédactionnelle des textes légaux, qui a validé le projet avant son dépôt au Conseil d'Etat. Elle indique toutefois que la chancellerie a signalé qu'un numéro d'article devait être modifié. Elle précise qu'elle n'y voyait pas d'inconvénient, mais qu'au moment de l'impression du projet de loi, le numéro d'article erroné figurait toujours dans le texte. Elle explique qu'après avoir contacté la chancellerie, il lui a été indiqué qu'il n'était plus possible de modifier le texte à ce stade et que la personne chargée de présenter le projet devant la commission proposerait de corriger le numéro d'article. Elle précise ne pas savoir si cela nécessitera un amendement formel.

La présidente indique qu'il appartiendra à un membre de la commission de déposer un amendement afin de corriger le numéro d'article.

Un député (Ve) remercie les auditionnées de leur présentation. Il relève que le législateur a précisément prévu que le personnel de l'Université de Genève soit soumis à un régime juridique distinct de celui de l'administration cantonale. Il se demande dès lors si, dans une logique d'égalité de traitement, il ne faudrait pas plutôt modifier l'art. 1 de la LPAC afin d'y intégrer le personnel enseignant de l'université, plutôt que d'introduire des renvois partiels. Il estime que l'on pourrait sinon supposer que le législateur a volontairement souhaité distinguer le régime applicable aux enseignants du DIP et de l'université.

M^{me} Vrbica répond que la loi de référence pour les enseignants de l'université est la LIP et non la LPAC. Elle rappelle que les enseignants de l'université disposent déjà d'un rattachement légal à la LIP. Elle explique que l'introduction de l'art. 141A dans la LIP visait précisément à y intégrer les conventions de départ, mais qu'il aurait également fallu adapter la LU afin d'y intégrer ce renvoi.

Un député (Ve) demande alors quelle est la nécessité de maintenir des lois spécifiques pour ces catégories de personnel.

M^{me} Hausmann répond que les membres du personnel enseignant sont soumis à un régime particulier, notamment en matière de procédure de renouvellement, qui diffère de celui applicable au personnel administratif. Elle souligne qu'il n'est donc pas possible d'appliquer directement les dispositions de la LPAC au corps enseignant. Elle ajoute que la question de la réintégration pose des difficultés pratiques. Elle relève que, contrairement au personnel administratif et technique, la LU prévoit une procédure d'opposition préalable avant toute saisine de la Chambre administrative. Elle déclare qu'ainsi un membre du corps enseignant qui conteste une décision de résiliation doit d'abord former une opposition auprès de l'autorité ayant rendu la décision, dans un délai de 30 jours, avant que l'université ne rende une nouvelle décision, en principe dans un délai de trois mois. Selon elle, ces délais prolongés rendent particulièrement problématique une réintégration imposée après une procédure aussi longue.

M^{me} Vrbica répond qu'il s'agit uniquement d'une question de renvoi législatif et qu'aucun renvoi supplémentaire n'est nécessaire.

Une députée (MCG) s'interroge sur la question du maintien du salaire en cas de suspension éventuelle.

M^{me} Hausmann précise que le projet de loi ne concerne pas les sanctions disciplinaires, mais uniquement les licenciements et la fin des rapports de service.

Une députée (MCG) demande également ce qu'il en est des caisses de pension.

M^{me} Vrbica répond que cela relève de la CPEG.

Une députée (S) demande si le corps intermédiaire de l'université est compris dans le corps enseignant.

M^{me} Hausmann confirme que le corps intermédiaire fait partie du corps enseignant.

Un député (PLR) estime que ce projet aurait peut-être dû être renvoyé à la commission du personnel de l'Etat.

M^{me} Vrbica répond que le Bureau a renvoyé le projet à la commission de l'enseignement supérieur dans la mesure où il modifie la LU.

Une députée (PLR) demande si des cas concrets ont conduit à identifier cette lacune.

M^{me} Hausmann indique qu'à sa connaissance, l'Université de Genève n'a jamais dû réintégrer un membre du personnel pour absence de motif fondé. Elle précise que cette lacune a été identifiée lors de l'entrée en vigueur des modifications de la LPAC.

Une députée (PLR) s'interroge ensuite sur la convention de départ, et demande si deux systèmes différents sont actuellement utilisés.

M^{me} Hausmann répond que, si une convention de départ devait être conclue aujourd'hui pour un membre du personnel enseignant, l'université s'alignerait sur le contenu de la disposition applicable au corps enseignant, laquelle prévoit notamment un montant maximal.

M^{me} Vrbica précise qu'une erreur figure dans le projet de loi à la page 4 : il devrait être fait référence à l'art. 43 al. 7, de la LU, alors que le texte mentionne à tort l'art. 31 al. 7.

Un député (Ve) estime que, si un statut particulier existe pour les enseignants de l'université, il peut légitimement demeurer particulier. Il considère que l'argument d'égalité de traitement avancé dans le projet de loi est fragile. Evoquant la question des conventions de départ, il indique ne pas souhaiter revoter sur ce point en le présentant comme une simple adaptation technique. Pour ces raisons, il annonce vouloir refuser le projet, pour les mêmes motifs qui avaient conduit son groupe à refuser les modifications précédentes de la LPAC.

Une députée (S) indique comprendre les arguments avancés et relève que, dans ce type de situation, il paraît peu réaliste d'envisager la réintégration d'un professeur plusieurs années après les faits. Elle estime dès lors qu'il ne fait pas sens de s'opposer au projet.

Un député (PLR) indique partager l'avis de sa préopinante. Il relève qu'un tel cas ne semble a priori jamais s'être produit et considère que la modification proposée vise essentiellement à assurer une cohérence formelle en matière d'égalité de traitement.

Un député (S) demande si le corps professoral s'est prononcé sur cette question.

M^{me} Vrbica répond que l'administration a été interpellée par l'Université de Genève, qui se retrouvait dans une situation où deux régimes différents devaient être appliqués. Elle explique qu'il n'était pas prévu d'exclure le personnel enseignant des modifications introduites et qu'il s'agit dès lors de corriger cette omission. Elle précise ne pas savoir si cette question a été identifiée en interne par les différents corps universitaires.

Un député (S) estime que, lorsqu'une injustice est constatée, il est normal que l'Etat assume ses responsabilités et corrige la situation.

M^{me} Vrbica dit que l'université ne peut pas choisir pour son PAC.

Un député (Ve) précise que ce n'est pas le Conseil d'Etat qui est en cause, mais bien le législateur, soit les députés. Il relève que l'université constitue un

milieu fortement hiérarchisé où des abus de pouvoir peuvent parfois exister. Selon lui, il est donc concevable qu'une personne injustement licenciée puisse être réintégrée. Il estime qu'affirmer par principe que la réintégration n'est pas possible est problématique et il propose, à tout le moins, d'auditionner l'Association du corps intermédiaire ainsi que l'Association des professeurs afin de recueillir leur avis.

Une députée (PLR) rappelle que la réintégration demeure possible, mais qu'elle n'est plus obligatoire. Elle précise que, si un recours démontre qu'un licenciement était abusif, l'employeur peut toujours décider de réintégrer la personne concernée.

La présidente met aux voix la proposition d'auditionner l'Association du corps intermédiaire :

Oui : 6 (2 S, 2 Ve, 2 MCG)
 Non : 7 (1 LJS, 1 LC, 3 PLR, 2 UDC)
 Abstentions : –

L'audition de l'Association du corps intermédiaire est refusée.

Vote

1^{er} débat

La présidente met aux voix l'entrée en matière du PL 13765 :

Oui : 9 (2 S, 1 LJS, 1 LC, 3 PLR, 2 UDC)
 Non : 4 (2 Ve, 2 MCG)
 Abstentions : –

L'entrée en matière est acceptée.

2^e débat

La présidente procède au vote du 2^e débat :

<u>Art. 1</u>	pas d'opposition, adopté
Art. 12, al. 1	pas d'opposition, adopté
Art. 43, al. 3, 4 et 7	pas d'opposition, adopté
<u>Art. 2</u>	pas d'opposition, adopté

3^e débat

La présidente met au vote l'ensemble du PL 13765 :

Oui : 7 (1 LJS, 1 LC, 3 PLR, 2 UDC)

Non : 4 (2 Ve, 2 MCG)

Abstentions : 2 (2 S)

Le PL 13765 est accepté.

La majorité de la commission vous recommande d'accepter le PL 13765.

Date de dépôt : 21 avril 2026

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de Danièle Magnin

Le PL 13765 propose, sous prétexte d'égalité de traitement, de soumettre le corps professoral aux mêmes règles que le personnel administratif et technique s'agissant de la fin des rapports de service.

Or ces professions diffèrent énormément, en particulier sur le temps nécessaire à concevoir l'enseignement lui-même, soit jusqu'à plusieurs années d'avance, d'avec le travail quotidien de l'administration et de la technique. Par conséquent, on peut comprendre que l'aide-soignant puisse recevoir une indemnité de quelques mois de salaire, tandis que le professeur qui a travaillé pendant des années sur un sujet ne peut être indemnisé de la même façon.

Par ailleurs, l'article 43 alinéa 7 du projet de loi laisse la rapporteuse de minorité perplexe : pourquoi les étudiants devraient-ils être soumis à la LPAC ? S'agit-il des assistants, des doctorants ? Impossible à deviner.

Enfin, la réintégration, qui dans le PL perd sa force obligatoire, permet de concrétiser le résultat d'éventuelles cabales dirigées contre une personne. Libre ensuite à cette personne d'accepter ou non sa réintégration.

Pour ces motifs, le MCG vous invite à refuser ce projet de loi.

Date de dépôt : 17 avril 2026

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de Julien Nicolet-dit-Félix

Le PL 13765 est présenté par le Conseil d'Etat comme une modification technique permettant d'égaliser les conditions de travail du personnel universitaire et celui de l'administration cantonale.

Ce qui est présenté comme une erreur remonte à la rédaction du PL 12868¹ qui modifie deux dispositions de la LPAC :

- la possibilité de convenir, entre l'employeur et l'employé, d'une convention de départ ;
- la possibilité, pour l'employeur, de ne pas réintégrer un employé licencié, même lorsque le pouvoir judiciaire a estimé que le licenciement était contraire au droit.

Le PL 12868 étendait ces dispositions au corps enseignant, par une modification de la LIP (loi sur l'instruction publique), mais pas au corps universitaire, soumis à la LU (loi sur l'université). C'est ainsi que la modification vise à « égaliser » le statut entre ces différents personnels.

L'argument de la modification technique ou de l'égalité de traitement est, aux yeux de la minorité, extrêmement fragile et elle aurait souhaité un traitement plus approfondi de ce texte avant de se prononcer.

Vu le refus par la commission d'auditionner les principaux concernés, elle relève les quelques points saillants qui motivent, en l'état, sa demande de renvoi en commission et/ou l'amendement figurant en fin de rapport.

Des modifications discutables et disputées

Le PL 12868² a été particulièrement débattu puisqu'il avait été refusé en commission sur le personnel de l'Etat avant d'être accepté en plénière, à la faveur du changement de majorité de 2023.

¹ <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12868.pdf>

² <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/PL12868A.pdf>

En effet, loin d'être anodines, les deux nouvelles dispositions sont particulièrement problématiques.

En ce qui concerne la première (convention de départ), la minorité renvoie aux débats sur le PL 12868³, et en particulier à la remarquable intervention de M^{me} Caroline Marti.

En ce qui concerne la seconde, nous y voyons une forme de déni de justice particulièrement grave pour un employeur public. En effet, lorsque l'Etat-employeur commet une faute, il est de son devoir de la réparer et de reconnaître son erreur. Ainsi, si un licenciement s'avère abusif, ce n'est pas à l'employeur de déterminer la conduite à tenir, mais bien à la personne abusée de déterminer si elle souhaite être réintégrée⁴. C'était le discours de la majorité (devenue minorité) en 2022, ce le discours que les forces progressistes continuent à tenir.

Un personnel universitaire qui ne jouit pas de facto de l'égalité de traitement

L'argument principal du département repose sur l'égalité de traitement entre le personnel soumis à la LPAC et celui soumis à la LU, qui se côtoient au quotidien dans notre université.

Cet argument est irrecevable dans le sens que les différences de statut sur d'autres points (notamment la durée des engagements) ont un impact infiniment plus important sur la vie professionnelle des employés concernés que ces deux dispositions somme toute très rarement utilisées.

De ce fait, on constate que le législateur a estimé indispensable de créer une distinction de statut entre ces personnels et que l'aspiration à l'égalité devrait l'inciter à fusionner les statuts plutôt que d'aligner des dispositions tout à fait marginales.

En l'occurrence, le statut du personnel enseignant est particulièrement précaire et, si l'on voulait tendre vers l'égalité, il semblerait absurde d'ajouter une disposition qui précarise les personnes abusivement licenciées.

On pourrait même argumenter que la très forte hiérarchisation universitaire et la précarité du statut du corps enseignant (en particulier du corps intermédiaire) constituent un terreau fertile pour les licenciements abusifs et qu'une protection spécifique se justifie pleinement.

³ <https://ge.ch/grandconseil/memorial/seances/030108/50/18/>

⁴ A ce titre, dans la plupart des cas, contrairement à ce qui est souvent affirmé, il est possible de changer la personne concernée de service et d'éviter que les problèmes rencontrés réapparaissent.

Auditionner les personnes concernées – un minimum pour éviter de servir de chambre d’enregistrement des décisions de l’exécutif

Comme évoqué plus tôt, la commission n’a pas même accepté de recevoir les représentants des employés concernés, se satisfaisant du seul son de cloche du département. Cette attitude est inacceptable de la part d’une commission parlementaire dont la mission n’est pas d’être la chambre d’enregistrement des décisions du Conseil d’Etat.

Pour toutes ces raisons, la minorité demande au Grand Conseil :

- de **renvoyer ce texte à la commission sur le personnel de l’Etat**, la plus à même de traiter cette question qui relève des relations entre l’Etat-employeur et son personnel ;
- subsidiairement, d’accepter l’amendement ci-dessous, qui annule les modifications des alinéas 3 et 4 de l’art. 43 (non-réintégration du personnel abusivement licencié) :

Art. 43, al. 3 et 4 (biffés)

En cas de refus de l’amendement, **de refuser le projet de loi.**