



*Date de dépôt : 11 décembre 2024*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

**à la question écrite de Matthieu Jotterand : Harcèlement et discrimination des étudiantes et étudiants d'origine étrangère au sein des facultés de médecine et des sciences de l'Université de Genève : quelle ampleur et quelles mesures ?**

En date du 1<sup>er</sup> novembre 2024, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite ordinaire qui a la teneur suivante :

*Dernièrement, du harcèlement et des discriminations systématiques d'étudiant-es en provenance d'autres pays ont été observés, en particulier dans les facultés de médecine et des sciences. Plusieurs cas ont été rapportés et une partie infime d'entre eux a été médiatisée dans la presse.*

*A titre d'exemple récent, nous pouvons citer l'article de la RTS intitulé « Des violences psychologiques systémiques à la Clinique de médecine dentaire de Genève » paru le 6 août 2024<sup>1</sup> et un article de la Tribune de Genève intitulé « Climat de terreur à la Clinique de médecine dentaire »<sup>2</sup> qui relatent un réel problème systémique, touchant surtout des étudiant-es universitaires étranger-ères, au sein de la faculté de médecine et de la faculté des sciences. Le doyen de la faculté de médecine reconnaît publiquement « un problème systémique » et une « culture inappropriée ».*

---

<sup>1</sup> <https://www.rts.ch/info/regions/geneve/2024/article/des-violences-psychologiques-systemiques-a-la-clinique-de-medecine-dentaire-de-geneve-28590461.html>

<sup>2</sup> <https://www.tdg.ch/geneve-les-apprentis-dentistes-victimes-dhumiliations-762321158783>

*En réalité, les faits rapportés publiquement sont rares et ne sont que la partie visible de l'iceberg, faisant craindre une problématique bien plus vaste. Beaucoup préfèrent garder le silence et subir ce traitement, d'autant plus que les organes internes de l'université (p. ex. Pôle Santé) n'ont pas de pouvoir pour régler les conflits, enquêter et mettre fin à un harcèlement. Seul le recteur est compétent pour enquêter et prendre des sanctions disciplinaires lorsqu'une plainte au rectorat est introduite pour atteinte à la personnalité.*

*Au vu de la problématique et des incertitudes exposées ci-dessus, j'ai les questions suivantes :*

- Cette problématique est-elle connue et, si oui, est-elle activement combattue ?*
- Combien de cas de harcèlement et de discrimination ont-ils été officiellement rapportés dans ces facultés et est-ce un ordre de grandeur comparable au reste de l'université ?*
- Des plaintes pour atteinte à la personnalité ont-elles été déposées au rectorat et, si oui, quelles sont les suites qui y ont été données ?*
- Combien d'enquêtes ont été ouvertes par le recteur ?*
- Quelles sanctions disciplinaires ont été prises par le recteur à l'encontre des personnes concernées (blâme, suspension d'augmentation de traitement pour une durée déterminée, réduction du traitement, transfert à un autre emploi, révocation), et quel est leur nombre ces trois dernières années ?*
- Combien de doctorant-es et de post-doctorant-es sont inscrit-es en faculté de médecine et en faculté des sciences et quelle est la part des étudiant-es de nationalité étrangère parmi ces personnes ?*
- Quelle est la proportion de doctorant-es de nationalité étrangère qui a échoué dans les trois premières années du programme doctoral ou en première année du programme post-doctoral et combien ont été éliminé-es, pour quelle(s) raison(s) ?*

*Je remercie par avance le Conseil d'Etat de la réponse à ces questions.*

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

En préambule, le Conseil d'Etat rappelle que l'Université de Genève (UNIGE), dans le cadre de son autonomie, est l'employeur de son personnel.

L'institution proscrit toute discrimination fondée, notamment, sur le sexe, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, les convictions religieuses, les opinions politiques, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, conformément à la loi sur l'université, du 13 juin 2008 (LU; rs/GE C 1 30, art. 3, al. 3), ainsi qu'aux principes inscrits dans la charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE et de la Haute école spécialisée de Suisse occidentale Genève (HES-SO Genève).

Le respect de la personne est l'une des valeurs cardinales de l'UNIGE, et l'un des 4 fondements de la charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE et de la HES-SO Genève, que tous les membres de la communauté sont tenus de respecter.

Les éléments de réponse aux questions spécifiques posées dans la question écrite sont présentés ci-dessous.

Les cas d'atteinte à la personnalité (quel qu'en soit le motif) sont malheureusement encore présents dans le monde académique, et cette problématique est activement combattue par l'UNIGE. L'alma mater s'engage contre toute forme d'atteinte à la personnalité et agit de manière résolue, par le biais de mesures de prévention et de dispositifs en matière de protection de la personnalité. Elle peut mener, le cas échéant, des enquêtes avec la possibilité de prononcer des sanctions disciplinaires ou d'autres mesures administratives à l'encontre des personnes concernées.

Ces dernières années, l'UNIGE a développé et révisé ses dispositifs permettant d'identifier et de gérer les situations d'atteinte à la personnalité. Afin de réduire autant que possible ces situations, l'institution a également mis en place des programmes de prévention.

L'UNIGE a mis en place un portail d'accès unique concernant toutes les ressources à disposition en matière de dispositif d'aide sur la protection de la personnalité : [www.unige.ch/help](http://www.unige.ch/help). Ce dernier est complété par des formations internes pour le personnel et par une volonté de transparence accrue du rectorat : les cas sont examinés, les chiffres publiés, les sanctions appliquées.

Concernant les membres du corps étudiant, l'UNIGE a renforcé son dispositif en matière de protection de la personnalité, spécifique pour les étudiantes et étudiants. Une directive intitulée «Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations d'études », entrée en vigueur en mars 2023, précise les principes d'un environnement d'études sain et empreint de respect, prohibant toute forme de harcèlement ou de violence physique, verbale ou psychologique, de même que toutes les formes de discrimination. Le harcèlement psychologique ou sexuel est défini, ainsi que les discriminations et les différentes formes de violences.

La directive précise également l'ensemble des différentes ressources internes à l'UNIGE (rectorat; directions de facultés ou instituts; service égalité et diversité; ligne gratuite d'écoute et de soutien psychologique Psyline; service santé au travail, environnement, prévention et sécurité (STEPS) comprenant une cellule de prévention de la violence et un service psychologique du centre de santé étudiant), ainsi que les ressources externes à l'UNIGE, dont la cellule confiance, spécialisée dans les questions de sexisme, de discrimination, de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. Cette cellule est indépendante de l'UNIGE; elle remplit sa mission de manière neutre et impartiale et offre un processus confidentiel et gratuit.

Le dispositif relatif au dépôt de plainte est également explicité, pour tout membre de la communauté académique qui s'estime victime d'une atteinte à la personnalité dans le cadre de la relation d'études. Lorsque la plainte vise un membre du personnel, elle doit être adressée au rectorat, qui peut investiguer selon les procédures applicables. Les personnes visées s'exposent, selon les circonstances, à des sanctions disciplinaires pouvant aller du blâme à la révocation, à des mesures administratives telles que le non-renouvellement à la fin de la période de nomination ou la résiliation des rapports de travail, notamment.

Enfin, la directive précise le dispositif en matière de conflits dans le cadre des relations d'études, notamment la possibilité de faire appel à des médiatrices et médiateurs externes et indépendants.

En outre, les doctorantes et doctorants<sup>3</sup> et les post-doctorantes et post-doctorants peuvent se référer à la directive intitulée Protection de la personnalité et gestion des conflits dans les relations de travail, ou faire appel au dispositif de protection des lanceuses et lanceurs d'alerte via la plateforme sécurisée<sup>4</sup> mise en place en septembre 2022.

---

<sup>3</sup> Les doctorantes et doctorants ont un double statut : corps étudiant / corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche.

<sup>4</sup> <https://unige.integrityline.com/>

Afin d'augmenter la prévention et la détection et d'améliorer la gestion des situations d'atteinte à la personnalité, l'UNIGE a instauré des séances d'information pour le personnel et pour les étudiantes et étudiants, ainsi que des formations (prévention des conflits, protection de la personnalité, sensibilisation au harcèlement sexuel, formation en management, etc.).

Enfin, l'UNIGE s'engage activement aussi, depuis 2017, dans des campagnes de sensibilisation interne et des campagnes municipales ou cantonales, afin de sensibiliser la communauté et le grand public et de lutter contre toute forme de discrimination.

Concernant les situations spécifiques mises en évidence à la Clinique universitaire de médecine dentaire (CUMD), elles dénotent des problématiques qui sont en contradiction totale avec la LU, avec la charte d'éthique et de déontologie mentionnée, ainsi qu'avec les valeurs de l'institution. L'UNIGE a immédiatement pris des mesures concrètes pour remédier à la situation, et une analyse poussée est en cours sur les différentes situations. Si des manquements avérés aux règlements de l'UNIGE et à sa charte d'éthique et de déontologie devaient être constatés, les faits devraient être précisément établis par le biais d'une enquête et l'UNIGE se réserve la possibilité de prononcer des sanctions disciplinaires ou d'autres mesures administratives à l'encontre des personnes concernées.

L'UNIGE ne détient pas de données spécifiques concernant les cas d'étudiantes et étudiants d'origine étrangère au sein des facultés de médecine et des sciences victimes de harcèlement ou de discrimination. Les données disponibles (ci-dessous) concernent l'ensemble de la communauté de l'UNIGE (corps étudiantin, collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, corps professoral, personnel administratif et technique). Elles couvrent l'ensemble des situations de harcèlement et de discrimination, mais également les situations de conflit et de violence, pouvant être fondées notamment sur les origines ethniques, sociales, mais aussi sur le sexe, les convictions religieuses, un handicap, etc.

Depuis 2021, le nombre de situations d'atteinte à la personnalité, de conflits ou de harcèlement à l'UNIGE est publié chaque année sur Internet<sup>5</sup> et dans le rapport de gestion, dans une volonté de transparence et de suivi mise en place par le rectorat.

En 2023, le service égalité et diversité a accompagné 25 collaboratrices et étudiantes cibles de sexisme, de harcèlement sexuel et moral, de racisme, et/ou de mobbing (dont 9 membres du corps étudiantin).

---

<sup>5</sup> <https://www.unige.ch/help/en-chiffres>

La division des ressources humaines a géré 126 situations de conflit, d'atteinte à la personnalité ou de harcèlement moral ou sexuel.

Le service santé au travail, environnement, prévention et sécurité a accompagné 32 situations critiques (tout type de menace ou de violence confondus), impliquant ou impactant des collaboratrices et collaborateurs, des étudiantes et étudiants et des personnes externes.

Lors de l'année académique 2022-2023, la cellule confiance a pris en charge 51 situations.

Enfin, les dispositifs de soutien et de consultation psychologique (Psyline du Pôle Cité de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation et service de santé des étudiantes et étudiants) ont accompagné plusieurs centaines d'étudiantes et étudiants tout au long de l'année.

En 2023, pour l'ensemble de l'UNIGE, 19 dossiers de contentieux ont été pris en charge, donnant lieu à 5 procédures judiciaires, 6 enquêtes externes ouvertes sur décision du rectorat et 6 sanctions prononcées. Par ailleurs, 23 contrats de travail ont été résiliés ou non renouvelés.

En 2022, pour l'ensemble de l'UNIGE, 3 sanctions ont été prononcées et 22 contrats de travail ont été résiliés ou non renouvelés.

En 2021, pour l'ensemble de l'UNIGE, 7 sanctions et 2 fins de rapports de service ont été prononcés.

Concernant la part des personnes de nationalité étrangère, elle est particulièrement élevée en doctorat et en post-doctorat, ces étapes étant celles d'une mobilité accrue dans une carrière académique, où la spécialisation est très souvent effectuée en dehors de son université d'origine.

En 2023, 612 doctorantes et doctorants étaient inscrits en faculté de médecine (59,3% de nationalité étrangère), 585 en faculté des sciences (80,2% de nationalité étrangère). Pour l'ensemble de l'UNIGE, le taux moyen de doctorantes et doctorants de nationalité étrangère est de 64,8%.

La même année, en post-doctorat, la faculté de médecine comptait 149,9 équivalents temps plein (ETP) (89% de nationalité étrangère) et la faculté des sciences 254,5 ETP (93% de nationalité étrangère). Pour l'ensemble de l'UNIGE, le taux moyen de post-doctorantes et post-doctorants de nationalité étrangère est de 89%.

La notion d'échec n'est pas pertinente au niveau du doctorat. Quelle que soit leur nationalité, environ 30% des personnes qui ont entamé un doctorat ne le finalisent pas à l'UNIGE (pour des raisons diverses) – le doctorat pouvant être interrompu ou poursuivi au sein d'une autre université. Quant aux post-doctorantes et post-doctorants, il n'y a pas d'échec, car ce sont des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche qui ont terminé leurs études.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte de la présente réponse.

#### AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :

Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

La présidente :

Nathalie FONTANET