

Projet présenté par les député·e·s :

M^{mes} et MM. Jennifer Conti, Xhevrie Osmani, Alberto Velasco, Diego Esteban, Badia Luthi, Youniss Mussa, Caroline Marti, Emmanuel Deonna, Nicole Valiquer Grecuccio, Romain de Sainte Marie, Amanda Gavilanes, Thomas Wenger, Grégoire Carasso, Jocelyne Haller, Thomas Bläsi, Bertrand Buchs, Pierre Bayenet, Patricia Bidaux, Anne Marie von Arx-Vernon, Cyril Mizrahi

Date de dépôt : 18 mai 2020

Projet de loi

modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC) (B 5 05) (CV anonyme à l'Etat)

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

Art. 1 Modification

La loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997, est modifiée comme suit :

Art. 3, al. 6 (nouveau, l'al. 6 ancien devenant l'al. 7)

⁶ L'examen des candidatures reçues est réalisé dans des conditions garantissant l'anonymat du ou de la candidate.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames et
Messieurs les député·e·s,

Depuis plus de vingt ans, les discriminations à l'embauche liées à des caractéristiques personnelles (sexe, âge, origine, handicap, apparence physique, orientation sexuelle)¹ sont analysées et prouvées. Ces obstacles à l'intégration du marché de l'emploi sont inacceptables, illégaux et représentent un véritable frein économique. Face à une telle réalité, chaque employeur·euse devrait renforcer sa politique de recrutement, en développant des outils privilégiant les compétences et neutralisant l'influence des stéréotypes². Et pourtant, confronté aux résultats alarmants d'une nouvelle étude parue en 2019 sur les discriminations à l'embauche en raison de stéréotypes liés à l'origine des candidat·e·s, le Conseil d'Etat a affirmé, sans fournir de chiffres, que son dispositif garantissait un recrutement anti-discriminatoire, indépendant de l'origine du ou de la candidat·e³. Le positionnement du Conseil d'Etat interpelle, d'autant plus que l'article 15, alinéa 2 de la constitution genevoise dit que : « Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience. »

L'objectif de ce projet de loi est de renforcer un accès égal à la fonction publique grâce à l'introduction du CV anonyme.

¹ Liste non exhaustive

² La problématique des stéréotypes est qu'ils sont le plus souvent inconscients. Bureau de l'égalité de l'UNIL (2016). *Egalité dans le recrutement académique*, p. 2. Repéré à https://www.unil.ch/egalite/files/live/sites/egalite/files/Egalite_UNIL/Activit%C3%A9s%20et%20soutien/Recrutement%20%C3%A9galitaire/Recrutement%20professoralsiteBECpdf.pdf

³ « *La législation en matière de personnel de l'administration cantonale, les directives et processus de recrutement établis par l'office du personnel de l'Etat, ainsi que les engagements du Conseil d'Etat en la matière garantissent l'égalité de traitement des candidatures, quelle que soit la nationalité des intéressé·e·s* ». Réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente de M^{me} Jennifer Conti : Lutter contre la discrimination à l'embauche, QUE 1189-A, p. 3. Repéré à <https://ge.ch/grandconseil/data/texte/QUE01189A.pdf>

Caractéristiques personnelles susceptibles de mener à une discrimination⁴

Genre

En matière d'emploi, les stéréotypes de genre sont très ancrés⁵. Les hommes, perçus comme dynamiques et ambitieux, se voient confier les activités autonomes ou liées au commandement⁶. Les femmes, qui seraient moins ambitieuses, plus tournées vers la famille et sujettes à l'auto-censure, se voient elles attribuer des tâches professionnelles moins prestigieuses et moins rentables⁷. Une division genrée des tâches professionnelles corroborée par les résultats d'une récente étude réalisée par l'Observatoire des discriminations de la Sorbonne : à profil égal, une femme qui postule à un emploi considéré comme typiquement masculin a 22% de chances en moins qu'un homme de se voir proposer un entretien d'embauche⁸.

Les stéréotypes qui freinent l'accès des femmes à l'emploi et leur déroulement de carrière sont également fortement marqués par le « spectre de la maternité », un préjugé très présent dans les entretiens discriminatoires, selon Caroline Dayer, docteure et chercheuse, experte en prévention des

⁴ Les facteurs de discrimination sont multiples et se combinent. Hausammann, C., & Lörtscher, R. (2019). *Fiche d'information sur la discrimination multiple*. Genève : Centre suisse de compétence pour les droits humains. Repéré à <https://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/publications/discrimination-multiple.html>

⁵ Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (s.d.). Plateforme égalité salariale. Repéré à <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>

⁶ Molinier, P. (2004). Les métiers ont-ils un sexe ? *Sciences Humaines*, 146(2), p. 29. Repéré à <https://www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2004-2-page-29.htm>

⁷ Latour, E. (2008). Le plafond de verre universitaire : pour en finir avec l'illusion méritocratique et l'autocensure. *Mouvements*, 55-56(3), 53-60. Repéré à <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2008-3-page-53.htm>

⁸ AFP. (2018, 5 novembre). Emplois « masculins » : une étude souligne la discrimination des femmes. *Le Figaro*. Repéré à <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/2018/11/05/97002-20181105FILWWW00041-emplois-masculins-une-etude-souligne-la-discrimination-des-femmes.php>

violences et des discriminations⁹, et confirmé par les résultats du 10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi¹⁰.

Âge

Les stéréotypes négatifs sur la vieillesse sont nombreux : santé fragile, moindre force physique, faible résistance au stress, manque de dynamisme, de flexibilité ou encore de compétences actualisées dans des domaines transversaux, tels que l'informatique et les technologies numériques. Une étude menée par un groupe de scientifiques des universités de Berne, Lausanne et Brandeis, portant sur l'impact des mécanismes psychologiques sur le processus de sélection des candidat·e·s, est parvenue au résultat que les postulante·s avec une apparence plus jeune obtenaient des appréciations supérieures à celles et ceux semblant plus âgé·e·s¹¹.

L'âge est régulièrement cité dans les sondages d'opinion comme une des premières craintes de discrimination dans le monde du travail en Europe¹². La *Conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés* a d'ailleurs placé au cœur de sa 3^e édition la discrimination liée à l'âge. Dans leur déclaration finale commune, les partenaires appelaient à « dépasser les préjugés existants ou les images négatives et stéréotypées des seniors », insistant sur l'idée selon laquelle « il est capital pour l'intégration des travailleurs âgés sur le marché du travail que soient éliminées les réserves à leur égard »¹³.

⁹ Dayer, C. (2015). Organisation, conflit et négociation : du genre à ne pas dire son nom. *Négociations*, 23(1), 105-120. Repéré à <https://www.cairn.info/revue-negociations-2015-1-page-105.htm>

¹⁰ Organisation internationale du travail (2017). *10^e Baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi*. Genève : OIT. Repéré à https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudesresultats-oit-21.03.17-num_0.pdf

¹¹ Peter, T. (2019, 6 juin). Paraître âgé discrimine le demandeur d'emploi. *Horizons*. Repéré à <https://www.revue-horizons.ch/2019/06/06/demande-demploi-le-piege-de-la-photo/>

¹² Voir par exemple : Commission Européenne (2015). *Discrimination dans l'EU en 2015*. Bruxelles : *Eurobaromètre spécial 437*. Repéré à http://www.equineteurope.all2all.org/IMG/pdf/ebs_437_sum_en.pdf

¹³ Troisième conférence nationale sur le thème des travailleurs âgés (2017). *Déclaration finale commune*, p. 3. Repéré à <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/48025.pdf>

Origine

Un tiers de la population suisse est issue de la migration. En 2018, la Suisse comptait 25% d'étrangers et 37% de personnes d'origine étrangère¹⁴. L'immigration représente une « [...] composante majeure de l'histoire récente de la Suisse »¹⁵. Pourtant, les personnes qui en sont issues sont nettement désavantagées sur le marché du travail : discrimination à l'embauche, salariale, dans l'accès à la formation, lors de promotion à des postes à responsabilité¹⁶.

Les résultats de l'étude menée par les pôles de recherche nationaux (NCCR en anglais) sont particulièrement éloquentes. A compétences égales, les Suisses et Suissesses avec un patronyme « non suisse » doivent envoyer 30% de candidatures en plus que leurs concurrent·e·s pour être invité·e·s à un entretien d'embauche¹⁷. Dans la région francophone, l'inégalité de traitement se creuse ; les candidat·e·s d'origine kosovare doivent rédiger deux fois plus de candidatures que les autres groupes sujets à l'étude¹⁸. La discrimination ainsi révélée repose bien sur l'origine, et non sur la nationalité : toutes les candidatures fictives envoyées faisaient état de candidat·e·s possédant la nationalité suisse (certaines fois unique, d'autres fois doublée d'une autre nationalité). A noter également que les personnes de couleur subissent une discrimination similaire : « les personnes d'origine camerounaise vivent [...] des inégalités de traitement comparables à celles auxquelles les personnes d'origine kosovare doivent faire face »¹⁹.

¹⁴ Office fédéral de la statistique (s.d.). Population selon le statut migratoire. Repéré à <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/selon-statut-migratoire.html>

¹⁵ Pigué, E. (2009). *L'immigration en Suisse. 60 ans d'entrouverture*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes, p. 9.

¹⁶ Fibbi, R., Kaya, B., & Pigué, E. (2003). *Le passeport ou le diplôme ? Etude des discriminations à l'embauche des jeunes issus de la migration*. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, p. 7. Repéré à <https://doc.rero.ch/record/6451/files/31.pdf>

¹⁷ Zschirnt, E., & Fibbi, R. (2019). *Do Swiss Citizens of Immigrant Origin Face Hiring Discrimination in the Labour Market ?* National Center of Competence in Research – The Migration-Mobility Nexus. Working paper #20. p. 3. Repéré à <https://nccr-onthemove.ch/publications/do-swiss-citizens-of-immigrant-origin-face-hiring-discrimination-in-the-labour-market/>

¹⁸ *Ibid.*, p. 18

¹⁹ ATS (2019, 28 octobre). Discrimination : le passeport suisse ne suffit pas. *Tribune de Genève*. Repéré à <https://www.tdg.ch/suisse/mieux-vaut-suisse-souche-job/story/19285649>

Diffusion et études d'évaluation de l'effet du CV anonyme

Dans la plupart des pays anglophones, le CV anonyme constitue la règle. Plusieurs pays européens ont également fait un pas ces dernières années dans cette direction. En Allemagne, par exemple, les mentions relatives à l'âge, au sexe et à l'origine du ou de la candidat.e sont interdites depuis 2006. En Belgique, l'Administration publique fédérale a recours au CV anonyme depuis 2005 tant pour ses recrutements de contractuel.le.s que pour la mobilité interne de son personnel²⁰.

Dans une recherche relative aux recrutements dans les orchestres symphoniques, il a été prouvé que l'anonymat améliore très nettement les chances des femmes d'être embauchées. Les auditions sont tenues derrière un rideau, l'attention est ainsi focalisée sur la performance artistique. Différentes études menées en Suède ont également démontré qu'en postulant de manière anonyme les femmes recevaient plus de retours²¹.

En 2008, à Zurich, un test pilote « Smart selection » de KV Switzerland impliquant quarante entreprises formatrices a montré que les candidat.e.s étranger.ère.s ont de meilleures chances de trouver une place d'apprentissage s'ils ou elles en font la demande anonymement²². L'essai réalisé sur un an a montré une évaluation plus objective des dossiers ; les recruteurs et recruteuses se concentraient non plus sur l'origine mais sur les performances scolaires et les compétences avérées.

A Genève, dans le cadre d'un projet pilote mené par le Bureau de l'intégration en 2006, le recours au CV anonyme a permis l'engagement par la commune de Vernier de deux personnes d'un âge avancé pour des tâches physiquement exigeantes. Le directeur des ressources humaines (RH) de Migros Genève, autre participant à l'expérience, affirmait : « Nous avons été surpris par la diversité des dossiers de candidature. Nous n'aurions peut-être

²⁰ Schönenberger, S., & Fibbi, R. (2011). *Lutte contre les discriminations à l'embauche. Les mesures volontaires mises en œuvre par les employeurs en Suisse*. Neuchâtel : Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population, p. 31. Repéré à <https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/nouvelles%20publications/Lutte%20contre%20les%20discriminations%208-4-2011%20ZEM%20END.pdf>

²¹ Amadiou, J.-F. (2014, 28 juillet). *CV anonyme et prévention des discriminations*. Cahier de recherche PRISM-CERGORS. Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, p. 4. Repéré à <https://www.observatoiredesdiscriminations.fr/>

²² Auteur inconnu (2008, 30 septembre). Anonymisierte Bewerbung erhöht die Chancengleichheit. *Neue Zürcher Zeitung*. Repéré à https://www.nzz.ch/anonymisierte_bewerbung_erhoecht_die_chancengleichheit-1.960935

pas retenu certains d'entre eux, notamment pour des raisons liées à l'âge »²³. A noter que le rapport de commission RD 647-A relate une « expérience qui a bien marché au début mais qui a été stoppée. [...] il serait utile de reprendre le CV anonyme afin de donner l'accès à un entretien d'embauche et au choix d'un employé sur la base de critères objectifs »²⁴.

Commentaire de l'article du projet de loi

Il est proposé d'insérer un nouvel alinéa à l'article 3 de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC).

La formulation retenue par les auteurs du présent projet de loi pour ce nouvel alinéa vise à inscrire dans la loi le principe du traitement anonyme des documents de candidatures à l'Etat, tout en laissant une marge de manœuvre au Conseil d'Etat dans la mise en œuvre de ce principe. Le procédé retenu pourra en temps opportun être précisé et décrit dans le règlement d'application de la LPAC.

Les technologies RH et conséquences financières

Sous la désignation « CV anonyme », l'anonymisation d'une candidature vise plus largement l'élimination de toute information personnelle qui ne se rapporte pas directement à la situation professionnelle du ou de la candidat·e (par exemple : photo, nom, prénom, âge, genre, nationalité, lieu et date de naissance). Le déploiement du CV anonyme peut prendre différentes formes. Une première, plus simple, consiste à recourir à l'utilisation de formulaires standardisés anonymisés. Une deuxième, plus élaborée, utilise des tests en ligne pour effectuer la présélection des candidatures. Il s'agit de la solution choisie par l'office de l'exécution judiciaire et de la réintégration du canton de Zurich (depuis 2017). Ces tests, développés par une société externe, permettent aux responsables RH concerné·e·s de prédéfinir des critères de

²³ Burnand, F. (2006, 22 août). Bilan ambigu pour le CV anonyme testé à Genève. *Swissinfo.ch*. Repéré à <https://www.swissinfo.ch/fre/bilan-ambigu-pour-le-cv-anonyme-test%C3%A9-%C3%A0-gen%C3%A8ve/5400622>

²⁴ Rapport de la commission des droits de l'Homme (droits de la personne) chargée d'étudier le rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la loi sur l'intégration des étrangers, du 28 juin 2001 (A 2 55), RD 647-A, p. 61. Repéré à <http://ge.ch/grandconseil/data/texte/RD00647A.pdf>

sélection centrés uniquement sur les compétences utiles au poste²⁵. Les candidat·e·s remplissent un questionnaire portant sur différents volets (personnalité, aptitudes, motivations,...). Les données récoltées sont traitées et analysées de manière sécurisée et anonyme. Un classement est ensuite établi en fonction du degré de correspondance entre le profil du ou de la candidat·e et celui du poste.

Pour terminer, en 2011, une étude parvenait déjà à la conclusion que le CV anonyme n'augmentait ni les coûts ni les délais de recrutement²⁶. Depuis, les technologies numériques RH ont considérablement évolué et elles fournissent aujourd'hui des outils qui augmentent l'efficacité du tri des candidatures. En ce qui concerne l'office de l'exécution judiciaire et de la réintégration du canton de Zurich, même si pour l'heure les chiffres ne sont pas disponibles²⁷, la direction s'estime déjà pleinement satisfaite et convaincue de la plus-value de ces nouvelles procédures qui représentent à la fois un gain de temps et une amélioration de la qualité des choix opérés en matière de recrutement (laquelle se traduit par des collaborateurs et collaboratrices plus performant·e·s et satisfait·e·s)²⁸. L'ensemble des arguments avancés pourra, le cas échéant, être approfondi dans le cadre des travaux de commission.

Au vu de ces explications, nous vous remercions, Mesdames et Messieurs les député·e·s, de réserver un bon accueil au présent projet de loi.

²⁵ Engager et promouvoir la diversité en entreprise. Faire de ses équipes diversifiées un vrai avantage concurrentiel pour l'organisation (s.d.). Repéré à <https://assessment.aon.com/fr-fr/solutions-dassessment/promouvoir-la-diversite-en-entreprise>

²⁶ Behaghel, L., Crépon, B., & Le Barbanchon, T. (2011). Evaluation de l'impact du CV anonyme. Rapport final. Paris : CREST, p. 45. Repéré à https://www.parischoolofeconomics.eu/IMG/pdf/CVanonyme_rapport-final_PSE-CREST-JPAL.pdf

²⁷ Une évaluation du dispositif est prévue fin 2020.

²⁸ Propos du service RH de l'Office de l'exécution judiciaire et de la réintégration du canton de Zurich.