GRAND CONSEIL **M 3279**
de la République et canton de Genève

Signataires : Marc Saudan, Raphaël Dunand

Date de dépôt : 14 octobre 2026

Proposition de motion
pour des jobs d'été transparents et équitables au sein du grand Etat et des régies publiques autonomes

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

– que les jobs d'été constituent souvent une première expérience professionnelle essentielle pour les jeunes, leur permettant d'acquérir des compétences, de découvrir le monde du travail et de financer une partie de leurs études ;
– que les collectivités publiques et les entités qui leur sont liées doivent garantir l'égalité de traitement, la transparence et l'impartialité dans leurs processus de recrutement ;
– que l'accès à ces emplois temporaires doit reposer sur des critères objectifs, connus à l'avance et appliqués de manière uniforme ;
– que la réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente QUE 2399 confirme que les candidatures présentant un lien familial avec un membre du personnel de l'administration sont, d'usage, priorisées lorsque le nombre de candidatures admissibles dépasse celui des places disponibles ;
– que cette même réponse indique que les données disponibles ne permettent pas d'établir de manière fiable le nombre de bénéficiaires ayant un parent employé par l'Etat ;
– que l'existence de telles pratiques peut susciter des interrogations légitimes quant à l'égalité des chances, même en l'absence de preuve d'un traitement illicite ;

ATAR ROTO PRESSE – 80 ex. – 11.26

– que les jeunes domiciliés dans le canton doivent pouvoir accéder à ces opportunités dans des conditions équitables, sans que les relations personnelles ou familiales constituent un avantage indu ;
– que ces exigences de transparence doivent également concerner les établissements publics autonomes et les régies publiques, dans le respect de leur autonomie et des règles qui leur sont applicables,

invite le Conseil d'Etat

– à établir un cadre commun de recrutement pour les jobs d'été proposés par l'administration cantonale, ses départements et ses services, reposant sur des critères objectifs, transparents, vérifiables et publiés avant l'ouverture des candidatures ;
– à mettre fin à toute priorité automatique ou de principe fondée sur le lien familial entre une personne candidate et un membre du personnel de l'Etat, et à garantir que ce lien ne procure aucun avantage dans la sélection des candidatures ;
– à définir une grille de sélection uniforme ou des lignes directrices communes précisant notamment les conditions d'âge, le statut d'étudiant, les compétences requises, la motivation, les disponibilités, les éventuelles expériences antérieures et les critères de départage en cas de candidatures équivalentes ;
– à examiner la possibilité de prendre en compte le domicile dans le canton de Genève comme critère de priorité clairement défini, lorsque cela est juridiquement admissible et objectivement justifié, sans discrimination fondée sur la nationalité ou le statut des parents ;
– à garantir que toutes les candidatures soient évaluées selon les mêmes règles, au moyen d'une procédure traçable permettant de justifier les décisions d'engagement et de prévenir les conflits d'intérêts ;
– à prévoir une déclaration des éventuels liens familiaux entre les personnes candidates et les collaborateurs impliqués dans le recrutement, ainsi que des mesures de récusation ou de contrôle indépendant lorsque cela est nécessaire pour garantir l'impartialité de la procédure ;
– à publier chaque année des statistiques anonymisées sur les jobs d'été proposés par l'administration cantonale, comprenant notamment :
  o le nombre de places offertes et de candidatures reçues ;
  o le nombre de personnes engagées ;

- la répartition des candidatures et des engagements selon le domicile dans le canton de Genève, dans un autre canton suisse ou à l'étranger ;
- le taux d'engagement pour chacune de ces catégories ;
- lorsque les données peuvent être recueillies de manière fiable et licite, la proportion de bénéficiaires ayant un lien familial avec un collaborateur de l'Etat ;

– à inviter les établissements publics autonomes, les régies publiques et les autres entités contrôlées par le canton à adopter des principes équivalents de transparence, d'égalité de traitement et de prévention des conflits d'intérêts dans l'attribution de leurs jobs d'été ;

– à présenter au Grand Conseil, dans un délai de douze mois à compter de l'adoption de la présente motion, un rapport sur les mesures prises, leur mise en œuvre et les modalités de suivi retenues.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les jobs d'été représentent souvent une première étape importante dans le parcours professionnel des jeunes. Ils leur permettent de découvrir le monde du travail, d'acquérir une première expérience, de développer leur autonomie et de disposer d'un revenu pendant leurs études. Pour de nombreux jeunes, ces emplois constituent également une occasion de se familiariser avec les institutions publiques et les missions de l'Etat.

Dans ce contexte, il est essentiel que les emplois temporaires proposés par l'Etat de Genève, ses départements, ses services et les entités publiques qui lui sont liées soient attribués selon des principes irréprochables d'équité, de transparence et d'égalité des chances.

Or, la réponse du Conseil d'Etat à la question écrite urgente QUE 2399, déposée le 31 août 2026 et à laquelle il a répondu le 30 septembre 2026, a mis en lumière une pratique qui mérite d'être réexaminée.

En réponse à la question portant sur l'existence de priorités accordées à certaines catégories de candidats, le Conseil d'Etat indique qu'il est d'usage de prioriser les candidatures présentant un lien familial avec un membre du personnel de l'administration lorsque le nombre de candidatures répondant aux critères est supérieur au nombre de places disponibles. Il précise également que les candidats concernés ne peuvent pas être affectés dans le même service que leur parent employé par l'Etat.

Cette pratique soulève une question de principe : l'existence d'un lien familial avec un collaborateur de l'administration doit-elle constituer un avantage dans l'accès à un emploi financé par la collectivité publique ?

Les enfants des collaboratrices et collaborateurs de l'Etat ont naturellement le droit de postuler à ces emplois, au même titre que les autres jeunes. En revanche, le fait d'avoir un parent travaillant au sein de l'administration ne devrait pas leur procurer un avantage dans le processus de sélection. L'accès à ces emplois doit dépendre de critères objectifs, transparents et connus de toutes et tous, et non de la situation professionnelle de leurs parents.

La réponse du Conseil d'Etat soulève également une difficulté en matière de transparence statistique. Celui-ci indique ne pas avoir été en mesure de fournir des données fiables concernant le nombre de bénéficiaires de jobs d'été ayant un parent employé par l'Etat, notamment dans le respect des exigences de confidentialité et de protection des données personnelles.

Cette absence de données ne permet donc pas d'évaluer précisément l'ampleur de la pratique ni ses éventuels effets sur l'égalité des chances. Elle justifie la mise en place d'un dispositif de suivi permettant de disposer, à l'avenir, d'informations anonymisées et suffisamment fiables pour apprécier objectivement la situation.

Les statistiques annexées à la réponse du Conseil d'Etat montrent par ailleurs que, sur la période 2022-2026, les résidents genevois représentaient environ 84% des candidatures recensées dans les départements pour lesquels les données étaient disponibles, et environ 85% des personnes engagées. Ces chiffres doivent être interprétés en tenant compte des différences entre départements et des lacunes de certaines données. Ils ne permettent pas, à eux seuls, de tirer de conclusion sur les éventuels avantages liés aux liens familiaux.

Le Conseil d'Etat affirme également que le processus de recrutement ne présente pas de biais relatifs au lieu de résidence des candidats. Il convient de distinguer cette question de celle de la priorité accordée aux candidatures présentant un lien familial avec un membre du personnel. L'absence de biais lié au domicile ne suffit pas à garantir que toutes les candidatures bénéficient des mêmes chances lorsque d'autres critères de priorité sont appliqués.

La présente motion ne vise donc ni à remettre en cause les droits des travailleurs frontaliers ni à exclure les enfants des collaborateurs de l'administration. Elle ne cherche pas davantage à opposer les jeunes selon leur lieu de résidence ou la situation professionnelle de leurs parents. Elle poursuit un objectif simple : faire en sorte que chaque jeune puisse accéder aux jobs d'été proposés par les institutions publiques selon des règles claires, équitables et identiques pour toutes et tous.

Cette exigence doit s'appliquer non seulement à l'administration cantonale, mais également aux établissements publics autonomes, aux régies publiques et aux autres entités contrôlées par le canton, dans le respect de leur autonomie et des règles qui leur sont applicables. Les emplois proposés par ces organismes constituent également des opportunités professionnelles importantes pour la jeunesse et doivent répondre aux mêmes exigences de transparence et de bonne gouvernance.

Il est dès lors nécessaire de mettre en place un cadre commun définissant les critères de sélection, les modalités de départage en cas de candidatures équivalentes, les règles de prévention des conflits d'intérêts et les obligations de suivi statistique. La publication annuelle de données anonymisées permettra au Grand Conseil de disposer d'une vision objective de

l'attribution de ces emplois et de vérifier que les règles adoptées sont effectivement appliquées.

Il convient également d'examiner, dans le respect du droit applicable, la possibilité de tenir compte du domicile dans le canton de Genève comme critère de priorité clairement défini et objectivement justifié, afin que les jeunes qui vivent et étudient dans notre canton puissent bénéficier de perspectives d'emploi accessibles et équitables.

L'argent public et les institutions publiques doivent être au service de l'ensemble de la population. La confiance dans leur fonctionnement suppose que les emplois qu'ils proposent soient attribués selon des procédures impartiales, traçables et compréhensibles par toutes et tous.

Pour ces raisons, les signataires vous invitent, Mesdames et Messieurs les députés, à réserver un accueil favorable à la présente proposition de motion et à soutenir la mise en place de critères objectifs et transparents pour l'attribution des jobs d'été au sein du grand Etat et des régies publiques autonomes.