GRAND CONSEIL **PL 13912**
de la République et canton de Genève

Signataires : Thierry Cerutti, Ana Roch, Skender Salihi, Jean-Marie Voumard, François Baertschi

Date de dépôt : 9 novembre 2026

Projet de loi
sur l'égalité des chances et la transparence dans l'attribution des emplois d'été au sein du secteur public cantonal

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

Art. 1 Champ d'application

[1] La présente loi s'applique à l'administration cantonale, aux services du pouvoir judiciaire et du Grand Conseil, ainsi qu'aux établissements, institutions et fondations de droit public cantonal. Ces entités veillent à son respect lorsqu'elles confient le recrutement ou la mise à disposition de personnel à un tiers pour leurs propres besoins.

[2] Est réputé emploi d'été tout emploi temporaire proposé principalement durant les vacances scolaires ou universitaires, pour une durée maximale de 60 jours par année civile, aux personnes de 15 à 25 ans révolus en formation ou participant à un programme public d'insertion professionnelle.

[3] Les apprentissages, les stages obligatoires intégrés à une formation et les affectations du service civil sont exclus. Les règles applicables à la rémunération sont réservées.

Art. 2 Interdiction des préférences familiales et récusation

[1] Aucun emploi d'été ne peut être réservé ni aucun avantage accordé en raison d'un lien familial ou de ménage avec un membre du personnel ou d'un organe dirigeant d'une entité soumise à la présente loi. L'interdiction vaut également lorsque ce lien concerne une autre entité soumise à la loi.

ATAR ROTO PRESSE – 80 ex. – 11.26

[2] Toute personne qui participe au recrutement se récuse si elle entretient avec une personne candidate un tel lien ou un autre intérêt personnel de nature à compromettre son impartialité.

Art. 3 Publication et sélection

[1] Les offres sont rendues publiques avant tout recrutement et diffusées auprès des jeunes du canton, notamment par les établissements de formation et les services d'orientation et d'insertion. Elles indiquent les conditions d'admission, les critères de sélection et le délai de candidature.

[2] Les candidatures sont examinées selon des critères objectifs en rapport avec le poste, appliqués de manière uniforme. Les décisions et les modalités de départage sont documentées.

[3] Pour les emplois ne nécessitant pas de qualifications particulières, une priorité est accordée, parmi les candidats remplissant les conditions d'admission, à ceux qui n'ont encore jamais occupé d'emploi d'été auprès d'une entité soumise à la présente loi. Lorsque plusieurs candidats présentent le même rang de priorité pour les places disponibles, ils sont départagés par tirage au sort.

Art. 4 Contrôle et suivi

[1] Les organes compétents veillent au respect de la présente loi et prennent les mesures correctrices nécessaires dans le cadre de leurs attributions. Toute personne candidate peut demander une information écrite sur les critères appliqués à sa candidature.

[2] Le Conseil d'Etat présente chaque année au Grand Conseil un rapport public indiquant, pour chaque entité, le nombre de places offertes, de candidatures reçues et de places pourvues, ainsi que le nombre et la proportion de candidats et de personnes engagées ayant déclaré un lien familial ou de ménage avec le personnel d'une entité soumise. Il fait également état des irrégularités constatées et des mesures prises. Les informations sont présentées sous une forme empêchant l'identification des personnes.

[3] Les informations nécessaires au contrôle des préférences familiales sont recueillies séparément des dossiers d'évaluation des candidatures. Leur traitement est limité aux besoins de la présente loi et soumis à la législation sur la protection des données personnelles.

[4] Trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi, le Conseil d'Etat présente au Grand Conseil une évaluation de ses effets sur l'accès aux emplois d'été, le nombre de places offertes et la charge administrative.

Art. 5 Exécution

[1] Le Conseil d'Etat fixe les modalités d'exécution pour les entités relevant de sa compétence, notamment les modalités de publication des offres et de transmission des informations nécessaires au rapport annuel.

[2] Les organes compétents du pouvoir judiciaire, du Grand Conseil et des institutions autonomes prennent les mesures d'organisation nécessaires dans leurs domaines respectifs.

Art. 6 Entrée en vigueur

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

Art. 7 Disposition transitoire

La présente loi s'applique aux procédures de recrutement déjà ouvertes lors de son entrée en vigueur.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Un emploi d'été est souvent une première occasion de découvrir le monde du travail, de gagner en autonomie et de financer une partie de ses études. Chaque jeune qui remplit les conditions doit pouvoir connaître les offres disponibles, déposer sa candidature et être évalué selon les mêmes critères.

Or, les pratiques de certaines institutions publiques genevoises montrent que l'accès à ces emplois dépend encore largement des liens familiaux.

Selon l'enquête de Léman Bleu du 4 novembre 2026, sur les 407 jeunes engagés durant l'été 2026 aux Hôpitaux universitaires de Genève et aux Transports publics genevois, 406 avaient un lien familial ou de ménage avec le personnel. Cette situation illustre à quel point les jeunes dont les parents ne travaillent pas dans ces institutions peuvent se trouver désavantagés.

Le problème ne se limite pas à ces deux établissements. Dans sa réponse du 30 septembre 2026 à la question écrite urgente QUE 2399, le Conseil d'Etat reconnaît l'existence d'une priorité accordée aux candidatures présentant un lien familial avec le personnel de l'administration cantonale lorsque les places disponibles sont insuffisantes.

Une telle pratique n'est pas acceptable dans le secteur public. Les emplois d'été ne doivent pas constituer un avantage réservé aux familles des collaborateurs.

Le présent projet de loi établit donc des règles simples, communes à l'administration cantonale et aux institutions publiques. Les emplois d'été doivent être annoncés publiquement et attribués selon des critères objectifs. Les enfants du personnel conservent naturellement le droit de postuler, mais sans bénéficier d'un traitement privilégié.

Pour les emplois ne nécessitant pas de qualifications particulières, une priorité est donnée aux jeunes qui n'ont encore jamais bénéficié d'un emploi d'été dans le secteur public cantonal. En cas de candidatures équivalentes, un tirage au sort permet de départager les intéressés de manière impartiale.

La diffusion des offres auprès des établissements de formation et des services d'orientation et d'insertion permettra également de mieux informer les jeunes du canton. Les conditions de candidature s'appliqueront de la même manière, quel que soit le domicile.

Enfin, un rapport annuel permettra au Grand Conseil de connaître le nombre d'emplois proposés, les recrutements réalisés et la proportion de

bénéficiaires ayant un lien familial avec le personnel. Une évaluation après trois ans permettra de mesurer les résultats de la réforme.

Ce projet ne vise ni à exclure les enfants des collaborateurs ni à compliquer le fonctionnement des institutions. Il vise simplement à garantir que les emplois d'été financés par le secteur public soient accessibles selon des règles identiques pour tous.

Un emploi d'été dans le secteur public doit être une chance offerte à chaque jeune, et non un privilège familial.

Nous vous invitons, Mesdames et Messieurs les députés, à réserver un accueil favorable au présent projet de loi.