



Signataires : Masha Alimi, Djawed Sangdel, Raphaël Dunand, Stefan Balaban, Laurent Seydoux, Jacques Jeannerat, Jean-Louis Fazio, Francisco Taboada

Date de dépôt : 6 juin 2023

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) (Pour un CV anonyme)

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. 2B, al. 3 et 4 (nouveaux, l'al. 3 ancien devenant l'al. 5)

³ Dans le but de respecter l'égalité des chances des candidatures, les processus de postulation restent anonymes jusqu'à l'entretien d'embauche.

⁴ Le candidat ou la candidate doit mentionner son genre et/ou son lieu de résidence et/ou sa nationalité suisse lorsque l'appel à candidatures le requiert en raison de la spécificité de l'activité exercée.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Contexte

Selon l'Office fédéral de la statistique, les motifs de discrimination les plus mentionnés sont le travail et la recherche d'emploi (mentionnés par 53%). Dans les situations de discrimination impliquant les institutions, l'administration arrive en tête des discriminations.

De nombreuses études relèvent que les personnes en provenance d'Asie, d'Afrique subsaharienne et des Balkans sont les plus touchées par ces discriminations. Selon le rapport de 2021 du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme¹, après la xénophobie en générale (304 cas signalés), le racisme anti-noir est le motif de discrimination le plus signalé (206 cas signalés). Par ailleurs, les résultats de l'étude menée par l'Université de Neuchâtel en novembre 2021 mettent en évidence une réalité encore peu débattue dans la société suisse : des inégalités de traitement affectent les jeunes Suisses d'origine immigrée sur le marché du travail, même lorsqu'ils sont détenteur.trice.s du même passeport et des mêmes qualifications linguistiques, scolaires et professionnelles que leurs contemporain.e.s d'origine suisse².

Les obstacles à l'embauche représentent un frein économique et ont des répercussions sur l'ensemble de la société. Exclure une personne en raison de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de son apparence physique, de son nom de famille, de son âge, de son état de santé ou de son handicap contrevient aux valeurs méritocratiques. Chacun devrait avoir une chance d'exprimer son talent, quelles que soient ses origines ou son appartenance.

Par ailleurs, à la suite d'une expérience inédite, effectuée en 2006 et initiée par le Bureau de l'intégration de l'Etat de Genève, dans la procédure d'embauche du CV anonyme en collaboration avec trois employeurs du canton, il a été constaté une discrimination significative liée au sexe et à l'âge.

Bien que la Suisse ne dispose pas d'un droit de la discrimination exhaustif, il existe de nombreuses possibilités – juridiques ou non – d'agir. Le code pénal suisse punit quiconque refuse à une personne ou un groupe une

¹ Source : C-ECR, rapport annuel

² [https://nccr-onthemove.ch/blog/la-discrimination-a-lembauche-des-descendant%
c2%b7e%
c2%b7s-dimmigre%
c2%b7e%
c2%b7s/?lang=fr](https://nccr-onthemove.ch/blog/la-discrimination-a-lembauche-des-descendant%c2%b7e%c2%b7s-dimmigre%c2%b7e%c2%b7s/?lang=fr)

prestation destinée à l'usage public en raison de son appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou encore de son orientation sexuelle (art. 261 bis CP). Dans la réalité, il demeure difficile d'actionner ces instruments et il convient d'intervenir en amont pour lutter efficacement contre les préjugés et les stéréotypes raciaux. Des solutions doivent être trouvées.

Des campagnes de sensibilisation ont été lancées par le Bureau cantonal de l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), mais il est important que l'administration instaure en son sein des pratiques pour lutter contre la discrimination.

Mesures à prendre

Afin de garantir à chacun.e une égalité dans l'accès à l'entretien d'embauche, l'administration publique et les institutions de droit public instaurent le CV anonyme tant pour leurs recrutements que pour la mobilité interne de leur personnel. En effet, le CV anonyme ne laissera apparaître aucune information sur l'identité du candidat, à l'exclusion de son genre et de son lieu de résidence lorsque l'activité en question le requiert de par la loi. Concernant plus précisément le genre, il s'agit d'éviter toute discrimination positive dans la mesure où l'Etat promeut activement, aujourd'hui, le genre féminin. Quant au lieu de résidence et à la nationalité suisse, il s'agit, d'une part, de favoriser les résidents genevois et/ou de nationalité suisse, et d'autre part, de se conformer aux lois cantonales qui requièrent du fonctionnaire d'habiter dans le canton pour exercer son activité. Ainsi, les éléments qui ne seront pas visibles par l'employeur sont les suivants : nom, prénom, date de naissance, situation familiale, nationalité, photographie et adresse (si elle n'apparaît pas comme devant être obligatoirement mentionnée dans l'appel à candidatures).

Ainsi l'employeur sélectionnera les postulants à l'emploi uniquement sur la base de leurs compétences et leur parcours académique et professionnel.

De plus, l'utilisation de la procédure des candidatures anonymisées sera d'autant plus pertinente qu'elle évite un réflexe, parfois inconscient, des recruteurs : sélectionner des candidats semblables aux profils des personnes responsables du recrutement.

Les conséquences

Ce dispositif permettra de lutter contre les discriminations et les stéréotypes et d'assurer un recrutement éthique qui favorisera la diversité des profils des collaborateurs et collaboratrices au sein de l'administration. C'est aussi renforcer la cohésion sociale dans notre société et augmenter la

solidarité au sein de la population. Le bénéfice social à long terme est positif en termes de retombées économiques dans un canton ouvert sur le monde et dont la population est à majorité multiculturelle.

Adopter une politique de diversité au sein d'une organisation permet d'améliorer ses performances. Les différences, dans le profil des collaborateurs, sont de réelles richesses en termes de travail collectif.

En conclusion

Le rôle de l'Etat est d'offrir un cadre clair et stable, pour préserver la justice sociale. Les inégalités sont de plus en plus insupportables à la population. L'Etat doit donner l'exemple, en matière de recrutement, en instaurant la pratique du curriculum vitae anonymisé pour tous les postes à l'Etat afin de mettre sur un pied d'égalité l'ensemble des demandeurs et demandeuses d'emploi.

Conséquences financières

Charges et couvertures financières / économies attendues

S'agissant d'une modification d'écriture, sans conséquence financière directe, aucune charge ni économie n'est attendue de ce projet de loi.