



Signataire : Amar Madani

Date de dépôt : 13 mai 2024

Question écrite urgente

Liens de parenté dans les Hôpitaux universitaires de Genève

Il a été porté à ma connaissance qu'un nombre conséquent de personnes ont bénéficié de leurs connexions familiales pour obtenir des postes aux Hôpitaux universitaires de Genève (ci-après : HUG).

En effet, il appert que des individus venant de diverses régions françaises, y compris des zones rurales éloignées, se trouvent nommés à des postes au sein de services où des membres de leur famille sont préalablement établis.

Ce phénomène se manifeste de manière particulièrement flagrante dans le service de la gériatrie, où l'on observe une concentration de membres de la même famille.

Cette pratique, non seulement profondément immorale et dégradante pour notre ville, confrontée à un népotisme en contradiction avec nos valeurs, frôle également les limites de la légalité.

A titre superfétatoire, bien que certains semblent n'avoir cure de la situation des résidents genevois, il convient de rappeler que notre canton se distingue par le taux de chômage le plus élevé de Suisse, une situation qui confine nos concitoyens à une détresse insoutenable.

Mes questions au Conseil d'Etat sont les suivantes :

- 1. Quelles sont les procédures officielles de recrutement pour les postes au sein des HUG ?***
- 2. Comment les HUG s'assurent-ils que les candidatures soumises sont examinées de manière équitable ?***

3. *Quels sont les critères spécifiques utilisés pour évaluer les qualifications des candidats aux HUG et comment ces critères sont-ils appliqués uniformément à tous les candidats ?*
4. *Pourriez-vous décrire précisément comment les décisions de recrutement sont prises ? Qui participe à ces décisions et avec quel rôle dans le processus ?*
5. *Comment les HUG gèrent-ils les conflits d'intérêts potentiels lorsque des membres de la même famille sont susceptibles de travailler dans le même département ?*
6. *A quelle fréquence les procédures de recrutement aux HUG sont-elles réévaluées pour garantir leur conformité avec les meilleures pratiques en matière d'équité et de transparence ?*
7. *Peut-on avoir accès à des statistiques du nombre de frontaliers permis G qui travaillent dans les HUG, avec un accent particulier sur le service de la gériatrie ?*
8. *Les candidats sont-ils tenus de déclarer tout lien familial avec des employés actuels des HUG lors du processus de candidature ?*
9. *Existe-t-il un mécanisme de vérification pour identifier les candidats ayant des liens familiaux ou amicaux avec les employés actuels ou les décideurs pour prévenir le népotisme et garantir l'équité dans les procédures de recrutement ?*
10. *Quels mécanismes de surveillance sont mis en place pour identifier et prévenir le favoritisme dans le processus de recrutement au sein des HUG ?*
11. *Comment les HUG s'assurent-ils que les critères de sélection des candidats sont basés uniquement sur les compétences et l'expérience professionnelle ?*
12. *Dans quelle mesure les antécédents des candidats sont-ils scrutés pour détecter d'éventuels conflits d'intérêts ou favoritismes ?*
13. *Quels sont les dispositifs de suivi et de contrôle internes pour s'assurer que les pratiques de recrutement sont conformes aux politiques éthiques et légales ?*
14. *Les HUG ont-ils reçu des plaintes concernant le favoritisme ou le népotisme dans l'attribution des emplois ? Si oui, comment ces plaintes ont-elles été traitées ?*