



*Date de dépôt : 19 juin 2024*

## **Réponse du Conseil d'Etat** **à la question écrite urgente de Amar Madani : Liens de parenté** **dans les Hôpitaux universitaires de Genève**

En date du 31 mai 2024, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*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 ?**

**RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT**

Le Conseil d'Etat répond aux 14 questions posées en les regroupant par thématique.

**A. Politique et processus de recrutement (questions 1, 2, 3 et 11)**

Les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG) sont dotés d'une politique institutionnelle en recrutement qui explicite clairement que les « *HUG s'engagent à recruter les candidates et candidats sur la base de leurs compétences, parcours professionnels et formation* ».

Afin de s'assurer que toutes les candidatures soient examinées de manière équitable, les HUG ont défini un macroprocessus qui stipule que l'ensemble des recrutements réalisés doit respecter plusieurs étapes :

- les annonces sont publiées, les postulations doivent se faire en ligne et les candidatures spontanées ne sont pas acceptées. Les responsables des ressources humaines (RRH) s'assurent que tous les postes au sein de leur département sont bien publiés. Si certaines hiérarchies reçoivent des candidatures en direct, les RRH ou le secteur recrutement ont la possibilité de les intégrer dans l'outil de recrutement Smartrecruiters. Pour toute intégration manuelle, une demande de consentement est adressée automatiquement au candidat;
- lors de la pré-sélection, les dossiers de candidature « *sont analysés sous l'angle de la compétence, de la formation et de la préférence cantonale* »;
- le premier entretien se fait de manière semi-structurée afin d'analyser de manière approfondie : le parcours, les compétences et connaissances ainsi que les motivations de la personne à rejoindre les HUG;
- pour certains postes, une évaluation des connaissances et compétences à travers des assessments et/ou questionnaires psychométriques est possible. Cette étape est appliquée pour les postes de responsables et certains postes d'experts. Pour les postes de cadres supérieurs, cet assessment se fait à travers un cabinet externe;
- dans certains recrutements, des entretiens complémentaires ont lieu avec la mise en place d'une commission de recrutement constituée de plusieurs parties prenantes.

## **B. Rôles et responsabilités (questions 4 et 6)**

Les procédures de recrutement viennent d'être réévaluées et sont intégrées dans la stratégie RH, validée par le Conseil d'administration en 2023. Les professionnelles et professionnels des ressources humaines (RRH, adjointes et adjoints des RRH, assistantes et assistants RH, spécialistes RH) sont les garants de la bonne application de ces processus au sein de leurs départements ou directions. Elles et ils soutiennent et accompagnent les hiérarchies à ce sujet.

Le recrutement est un acte managérial fort et les cadres sont accompagnés et soutenus dans le processus et la prise de décision par des professionnelles et professionnels RH (RRH ou spécialistes RH). La décision finale d'engagement est conjointe et, en cas de divergences, la hiérarchie a la responsabilité de cette prise de décision.

Par ailleurs, la direction des ressources humaines déploie actuellement une approche de management par processus, qui permet de définir pour les processus RH des personnes en charge du pilotage, de la mise en œuvre, de la diffusion des bonnes pratiques et de la gestion des améliorations continues. Ce rôle de « process owner » du recrutement est assumé par le service leadership, recrutement et gestion de carrière.

La mise à jour de la politique de recrutement et du macroprocessus sont sous la responsabilité du « process owner », qui tient compte des évolutions des pratiques ainsi que des prérogatives institutionnelles.

## **C. Gestion des liens familiaux et des conflits d'intérêt potentiels (questions 5, 8, 9, 10, 12, 13 et 14)**

Les HUG comptent plus de 13 000 collaboratrices et collaborateurs et il peut arriver que des membres d'une même famille se retrouvent à faire des études similaires, notamment d'une génération à l'autre, et se retrouvent donc à travailler ensemble dans l'hôpital, même si le lien hiérarchique n'est pas présent. A ce sujet les HUG, en tant qu'établissement public autonome, respectent les mêmes principes que l'État, notamment la directive portant sur le lien de parenté entre membres du personnel.

Cette dernière indique que : *« Autant que possible, des parents ou alliés jusqu'au 2ème degré inclusivement, ainsi que des personnes unies par des liens d'adoption, ne seront pas occupés dans des fonctions établissant entre eux des rapports de subordination immédiate. Lorsqu'une telle situation ne peut être évitée, les collaborateurs concernés mettront tout en œuvre pour éviter que ces liens ne perturbent la bonne marche du service. A défaut, si des perturbations importantes sont observées, des mesures de*

*repositionnement, dans le but de supprimer le lien de subordination direct, seront prises par le département ou l'entité concernée. Cette directive s'étend également aux membres du personnel vivant en concubinage et en partenariat enregistré ».*

La politique de recrutement des HUG affirme également clairement que : « *Nous luttons contre le népotisme et le favoritisme, en veillant à ce que chaque processus de recrutement soit conduit avec rigueur* », et « *en s'assurant que la sélection se fonde sur le mérite, la qualification et l'adéquation avec nos valeurs institutionnelles* ». Leur politique de recrutement explicite aussi clairement que « *les HUG s'engagent à recruter les candidates et candidats sur la base de leurs compétences, parcours professionnel et formation* ».

Ainsi, l'engagement de personnes appartenant à la même famille et ayant des liens de subordination hiérarchique dans l'institution n'est pas toléré. Les RRH et les hiérarchies ont la responsabilité de s'assurer qu'il n'y a pas de lien hiérarchique connu lors de l'engagement, ou dès lors qu'une réorganisation a lieu.

Le questionnaire de renseignement personnel transmis à l'engagement a été adapté afin de mieux identifier les potentiels conflits d'intérêts. Ceci permet de faire un contrôle additionnel au moment de l'engagement. Dans le cadre de la Stratégie RH 2023-2028, une initiative intitulée « Cadre et gestion de l'éthique organisationnelle » (Initiative 1.4.3) doit revoir de manière holistique et systémique tous ces aspects, et plus spécifiquement l'amélioration de la gestion des risques liés à la prévention et à la détection des conflits d'intérêt. Elle est prévue pour le courant de l'année 2025.

S'agissant enfin des plaintes reçues, la direction des ressources humaines en dénombre quelques cas (2 ou 3 par an). Celles-ci sont systématiquement investiguées pour s'assurer que les processus sont respectés.

**D. Nombre de frontaliers engagés (question 7)**

Le tableau ci-après récapitule le nombre de personnes frontalières travaillant aux HUG, en présentant les données pour l'ensemble de l'institution, ainsi que plus spécifiquement pour le département de réadaptation et de gériatrie (DRG).

	HUG		DRG	
Suisses	6 328	49,1%	619	45,0%
Frontaliers	3 818	29,6%	483	35,1%
Autres nationalités résidentes en Suisse	2 739	21,3%	274	19,9%

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte de la présente réponse.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

La présidente :  
Nathalie FONTANET