

*Date de dépôt : 11 décembre 2019*

## **Réponse du Conseil d'Etat**

### **à la question écrite urgente de Mme Jennifer Conti : Lutter contre la discrimination à l'embauche**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 22 novembre 2019, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite urgente qui a la teneur suivante :

*Depuis plusieurs années, les travaux de recherche démontrent l'existence de discriminations à l'embauche liées à l'origine. Une récente étude de chercheuses du Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population de l'Université de Neuchâtel arrive au même résultat : « A qualifications égales, les Suisses et Suissesses qui présentent des caractéristiques témoignant de leurs origines doivent envoyer 30% de postulations en plus que le reste des candidat-e-s pour être conviés à un entretien d'embauche. »<sup>1</sup>*

*Pour lutter contre ce phénomène, il existe de nombreuses mesures. Par exemple, la direction de la justice du canton de Zurich a mis en place un dispositif de recrutement anonyme. A Genève, le bureau de l'intégration, sous l'impulsion du conseiller d'Etat Pierre Maudet, a lancé en 2017 une campagne de sensibilisation « Et si vous jugiez mon CV plutôt que mon origine ? ».*

*Je remercie le Conseil d'Etat de répondre aux questions suivantes :*

- 1. Quelles sont les autres mesures mises en œuvre par le Conseil d'Etat pour lutter contre la discrimination à l'embauche en raison de l'origine ?***
- 2. Est-ce que le Conseil d'Etat envisage de mettre en place un dispositif de recrutement anonyme pour lutter contre les discriminations à l'embauche ?***

---

<sup>1</sup> Article disponible sous : <https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/travail-seules-competences-comptent/story/25559399>

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

### **1. *Quelles sont les autres mesures mises en œuvre par le Conseil d'Etat pour lutter contre la discrimination à l'embauche en raison de l'origine ?***

Le bureau de l'intégration des étrangers (BIE) a mis en place et finance le Centre d'écoute contre le racisme (C-ECR) dans le cadre du programme d'intégration cantonal (PIC). La question de discrimination au travail a représenté 18% des cas traités par le C-ECR) en 2018 (le deuxième domaine le plus fréquemment mentionné sur une dizaine). En outre, le BIE anime régulièrement des séances d'information notamment sur les questions des permis de séjour et de l'emploi au sein des administrations communales et cantonale. De plus, la permanence du BIE accueille tous les jours des personnes étrangères sur des problématiques d'accès au travail, d'intégration, de langue, mais également sur les questions de discriminations à l'embauche. Enfin, le BIE a publié plusieurs brochures d'information sur l'emploi afin de lutter contre les obstacles à l'accès au marché de l'emploi.

### **2. *Est-ce que le Conseil d'Etat envisage de mettre en place un dispositif de recrutement anonyme pour lutter contre les discriminations à l'embauche ?***

En vertu de l'article 2A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux (LPAC – B 5 05), les principes généraux suivants s'appliquent dans l'administration cantonale « [...] a) créer les conditions qui permettent aux collaboratrices et aux collaborateurs de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine [...] ». Par ailleurs, un processus de recrutement au sein de l'administration précise les étapes clés et les responsabilités de chacun des acteurs principaux. Ce processus, sur lequel s'appuie tout recrutement au sein de l'administration, est validé et tenu à jour par le collège spécialisé des ressources humaines. Il garantit un traitement objectif des candidatures, et ce quelle que soit la nationalité des candidat-e-s. Au demeurant, la seule exigence concernant les personnes étrangères désireuses de travailler dans l'administration cantonale est d'avoir les autorisations requises par la loi fédérale sur les étrangers et l'intégration, du 16 décembre 2005. Enfin, le 28 février 2018, le Conseil d'Etat a signé la Charte suisse de la diversité au travail, selon laquelle, notamment, il s'engage expressément à lutter pour

l'égalité de traitement fondée sur l'origine nationale et ethnique dès le recrutement, en particulier dans les conditions et entretiens d'embauche.

La législation en matière de personnel de l'administration cantonale, les directives et processus de recrutement établis par l'office du personnel de l'Etat, ainsi que les engagements du Conseil d'Etat en la matière garantissent l'égalité de traitement des candidatures, quelle que soit la nationalité des intéressé-e-s. Pour cette raison, il n'est pas envisagé de mettre en place un dispositif de recrutement anonyme.

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

#### AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI

Le président :  
Antonio HODGERS