Motion du 9 mars 2021 de Mmes et MM. Leyma Milena Wisard Prado, Ana Maria Barciela Villar, Monica Granda, Ahmed Jama, Denis Ruysschaert et Laurence Corpataux: «Promotion de la diversité au sein de l'administration municipale et de la non-discrimination à l'embauche».

(amendée par la commission des finances et refusée par le Conseil municipal lors de la séance du 4 mai 2026)

MOTION

Considérant:

- que la Ville de Genève est l'un des plus grands employeurs du canton avec près de 4000 employé-e-s et qu'elle exprime clairement son intention d'être un employeur exemplaire et d'offrir à son personnel un cadre de travail sûr, humain et égalitaire;

- que la proportion des personnes issues de la diversité à Genève est la plus importante de Suisse avec 41% de personnes issues de l'immigration[1]; que valider leurs acquis professionnels et/ou universitaires obtenus en dehors de la Suisse et de l'Union européenne (UE) est une procédure complexe et souvent infructueuse, et que ces personnes ont fréquemment des difficultés à trouver un emploi fixe, qualifié et en adéquation avec leur formation;

- que l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE) a relevé dans des études récentes que les migrant-e-s avaient au moins deux fois plus de risques que les Suisses de se retrouver sans emploi, faisant ainsi de la Suisse l'un des plus mauvais élèves parmi les pays les plus riches[2]. Et que selon l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT) sur Genève le chômage affecte aussi plus fortement les étrangers que les travailleurs de nationalité suisse (+4,1% contre +3,2%);

- que la Ville de Genève a une volonté affirmée de soutenir et de favoriser la diversité, ainsi que l'égalité des droits et des devoirs pour tous et toutes sur la base des valeurs inscrites dans la Constitution fédérale, dans la Constitution genevoise et des lois qui en découlent (loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI), loi cantonale sur l'intégration des étrangers (LIEtr);

- que l'article 149 de la Constitution genevoise mentionne que «l'Etat prend les mesures permettant à toute personne de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille par un travail approprié, exercé dans des conditions équitables»;

- que la LIEtr reconnaît la pluriculturalité du canton de Genève et favorise la participation des personnes issues de la diversité dans tous les domaines de la vie publique dans le but d'éliminer les inégalités et les discriminations directes ou indirectes;

- qu'il est de la responsabilité des autorités de promouvoir une politique de l'intégration favorisant, d'une part, l'inclusion le plus large possible des personnes issues de la

[1] Population du canton de Genève selon l'origine et le statut migratoire https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2017/analyses/communications/an-cs-2017-55.pdf
[2] Conseil de l'Europe. Programme Cités interculturelles. Profil interculturel Ville de Genève. Geneva-InterProfile_fr (coe.int)

diversité à la vie communale et cantonale et, d'autre part, la sensibilisation de l'ensemble des résident-e-s aux enjeux d'une société multiculturelle visant le respect de l'identité humaine et culturelle de chacun-e;

- que la LIEtr précise les missions du Bureau de l'intégration des étrangers (BIE), dont celle prioritaire de «promouvoir, en s'appuyant sur les organismes publics ou privés existants concernés par l'intégration, l'accès des personnes issues de la diversité à tous les vecteurs d'intégration», et ce dans les domaines de l'éducation et de la formation, de l'intégration socioprofessionnelle, de l'emploi et de la santé. De même, la loi confie au BIE la tâche de faire connaître la norme pénale contre le racisme (art. 261bis du Code pénal suisse);

- que la Ville de Genève, à travers le Service Agenda 21 – Ville durable, défend et promeut les valeurs inscrites dans la Constitution genevoise selon laquelle «toutes les personnes sont égales en droit. Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience»[3], par le biais de son principe d'égalité et de diversité, qui favorise également l'accueil et l'intégration de l'ensemble des communautés présentes à Genève;

- que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme. Et que, selon la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) ratifiée par la Suisse, la discrimination est décrite comme suit: «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession»[4],

le Conseil municipal demande au Conseil administratif de la Ville de Genève:

- de présenter un bilan des actions entreprises jusqu'à présent par la Ville de Genève en matière de promotion de la diversité, d'égalité d'accès à l'emploi au sein de l'administration municipale et de lutte contre la discrimination, ainsi que le plan des actions futures à mener au cours de cette législature;

- de mener une politique proactive garantissant l'égalité des chances, l'intégration socioprofessionnelle des personnes issues de l'immigration et la lutte contre la discrimination au sein de l'administration;

- de mettre en œuvre par le Service Agenda 21, la Direction de ressources humaines (DRH) et d'autres services concernés par la thématique les actions nécessaires pour garantir son déploiement;

- de mener une campagne officielle de sensibilisation auprès des services d'aide à l'emploi et de réinsertion professionnelle du canton à la valeur et au potentiel professionnel des personnes qualifiées issues de l'immigration, afin d'éviter les discriminations au moment de l'orientation professionnelle et de

---

[3] Constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE), article 15: https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_a2_00.html

[4] Organisation internationale du travail - Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

l'accompagnement vers l'emploi, notamment en ce qui concerne le placement des stagiaires;

- de créer un poste de responsable diversité et inclusion à la DRH. Cette personne sera en charge de:

  - concevoir des projets qui renforcent la diversité sur le lieu de travail, luttant contre tous les types de harcèlement, et protègent les minorités et les femmes;

  - former les personnes en charge des recrutements et le personnel RH à la manière de choisir, diriger, évaluer et conserver des employé-e-s aux caractéristiques diverses;

  - réviser et mettre à jour le catalogue des fonctions ainsi que le statut du personnel, les règlements et directives pour exclure tout langage discriminatoire;

- partager l'expérience et le savoir-faire de la Ville en la matière avec les autres collectivités publiques (Canton, communes, régies publiques et autres institutions parapubliques).