

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 9 mars 2021 de M^{mes} et MM. Leyma Milena Wisard Prado, Ana Maria Barciela Villar, Monica Granda, Ahmed Jama, Denis Ruyschaert et Laurence Corpataux: «Promotion de la diversité au sein de l'administration municipale et de la non-discrimination à l'embauche».

25 avril 2025

Rapport de M. Timothée Fontolliet.

Cette motion a été renvoyée à la commission des finances (CF) lors de la séance plénière du 8 février 2022, après avoir été reportée un certain nombre de fois. La commission s'est réunie le 23 mars 2022 sous la présidence de M. Ahmed Jama, le 1^{er} mars 2023 sous la présidence de M. Daniel Sormanni, et le 12 février 2025 sous la présidence de M^{me} Michèle Roulet. Les notes de séances ont été prises par M. Xavier Stern, M^{me} Sabrina Baraoui et M^{me} Maeva König, que le rapporteur remercie chaleureusement.

PROJET DE 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'immigration¹; 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

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> (consulté le 9 mars 2021)

riches¹. 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 la plus large possible des personnes issues de la 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»², 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;

¹ Conseil de l'Europe. Programme Cités interculturelles. Profil interculturel Ville de Genève. [Geneva-InterPro-file_fr](#) (coe.int) (consulté le 9 mars 2021)

² Constitution de la République et canton de Genève (Cst-GE), article 15: https://www.ge.ch/legislation/rsg/ffs/rsg_a2_00.html (consulté le 9 mars 2021)

- 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»¹,

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 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;

¹ 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 (consulté le 9 mars 2021)

- inclure la mention suivante dans les ouvertures de poste publiées sur le site de la Ville et jobup.ch: «Soucieuse de garantir l'égalité des chances et de refléter la diversité genevoise dans sa politique de recrutement¹, la Ville de Genève encourage vivement les personnes racisées, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans*, intersexuées et non binaires, les femmes², les séniors³ et les personnes en situation de handicap ou ayant des limitations⁴ à postuler»;
- 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).

Séance du 23 mars 2022

Audition de M^{mes} Leyma Milena Wisard Prado, Ana Maria Barciela Villar et Monica Granda, motionnaires

M^{me} Wisard Prado explique que c'est un plaisir de présenter cette motion durant la semaine contre le racisme. Pour partir d'un contexte global, elle mentionne la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui met en avant le droit de toute personne de choisir un travail, d'avoir accès au marché de l'emploi dans des conditions dignes pour assurer une bonne qualité de vie pour elle et sa famille. Cette déclaration dit par ailleurs qu'aucune personne ne doit être jugée par un aspect autre que sa capacité à faire le travail qui lui est demandé, et pas pour d'autres aspects relatifs à son origine. L'Organisation internationale du travail (OIT) définit ce qu'est la discrimination de la manière suivante: «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.» C'est pour cela que les motionnaires se basent sur cette base globale pour éliminer ces discriminations.

On voit aussi que la non-discrimination et la diversité sont ancrées dans les valeurs suisses et genevoises, dans la Constitution genevoise et dans la politique communale, qui veut faire en sorte d'éliminer les inégalités et les discriminations directes et indirectes, et donner des conditions égales et équitables à toutes et tous. Il est important d'en parler et de travailler ensemble. A travers la politique, il y a l'opportunité de pallier ces problématiques réelles. Elles ont également des exemples vérifiés par diverses études internationales et nationales, publiées dans divers médias, qui mettent en garde sur le fait qu'une personne d'origine migrante

¹ A noter que l'axe «Ville responsable» de la politique Diversité de la précédente législature mentionne que «la Ville s'engage à mettre en place une politique du personnel qui reflète la diversité genevoise».

² Lorsqu'elles sont sous-représentées dans un service de l'administration

³ S'applique dès l'âge de 45 ans!

⁴ Plutôt qu'«ayant des incapacités», selon le modèle québécois, moins stigmatisant...

ou issue de la diversité a cinq fois moins de chances d'être embauchée qu'une personne native suisse. L'exclusion doit ainsi être reconnue comme un problème d'intérêt public majeur.

Genève est un canton et une ville pluriculturels et de diversité, et il est important que tout le monde trouve sa place, et qu'il soit donné à tout le monde l'opportunité de s'intégrer à la société. Il est important d'avoir des solutions novatrices et de promouvoir des mesures ciblées sur le marché de l'emploi. Pour ce faire, il est possible de se référer aux validations d'acquis, aux compétences professionnelles des personnes migrantes et issues de la diversité, qui, souvent, arrivent ici avec un parcours académique et de vie qu'il est important de valoriser, et faire de la diversité une richesse dans le marché de l'emploi. Cette mesure doit faire partie d'une politique globale et institutionnelle. Il est aussi nécessaire de travailler en profondeur sur les représentations des acteurs socio-économiques.

La Ville comme employeur a un rôle d'exemplarité. C'est important d'adopter une position par rapport à cette problématique, et qu'elle puisse la transmettre à d'autres acteurs importants du marché du travail, comme les bureaux de placement, pour que cela s'étende sur tout le territoire. Il y a de multiples formes de discrimination. Quand on parle d'inégalité hommes-femmes, on voit qu'une personne peut subir plusieurs types de discriminations en même temps, en tant que femme naturalisée, par exemple. Les gens doivent savoir que l'on est tous des êtres humains avec des capacités et des compétences, et le droit de s'épanouir dans la société dans laquelle on vit, indépendamment de la couleur de peau et de l'appartenance. C'est grave de priver une personne d'accès au marché de l'emploi pour ces différentes raisons. Une personne peut subir plusieurs types de discrimination, et c'est quelque chose qui doit cesser. Les conséquences de la discrimination sont constatées dès le plus jeune âge. Il est important d'avoir une sensibilisation, pas seulement au niveau institutionnel, mais aussi au niveau scolaire pour que les nouvelles générations qui grandissent puissent avoir une opportunité sans souffrir des conséquences de l'intolérance.

M^{me} Barciela Villar ajoute qu'elles sont là pour parler du constat de ce que fait la discrimination à la santé des personnes. La peur de l'inconnu génère beaucoup de stress et d'anxiété, et ralentit le processus d'intégration, et ceci entraîne le risque de détresse sociale et de maladies importantes. Il est important de relever la problématique de santé mentale. Les motionnaires ont eu accès au rapport du groupe d'experts de l'Organisation des Nations unies (ONU) sur les personnes d'ascendance africaine. Ce rapport sera présenté au mois de novembre au congrès des droits de l'homme. Il a été clairement dit, après plusieurs rencontres avec des partenaires, qu'il existe une discrimination sur les personnes d'ascendance africaine. Que ce soit les personnes d'ascendance africaine ou d'autres, elles ne sont pas considérées comme Suisses une fois naturalisées, mais comme migrantes ou requérantes d'asile. Donc, la naturalisation ne suffit pas à obtenir le statut de

Suisse. Il est aussi dit dans ce rapport que les migrants d'origine africaine sont confrontés régulièrement à la discrimination sur le marché de l'emploi. Ils doivent vraiment subir un grand nombre de difficultés pour avoir une intégration professionnelle. Il est dit dans le rapport que c'est fait pour inciter ces personnes à quitter le territoire, tellement il n'y a plus d'issue pour elles au bout d'un moment. Il y a de multiples conventions et lois qui doivent être appliquées dans le pays, et il a été constaté que cette législation n'est pas mise en application, et le comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination a constaté de manière très préoccupée les discriminations raciales qui se font dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'enseignement, de la santé et de l'accès à des lieux publics. Les personnes d'ascendance étrangère sont citoyens à part entière, avec les mêmes droits et les mêmes devoirs. Dans *Le Temps*, il est clairement dit que les chances de décrocher un entretien d'embauche dépendent d'où l'on vient. Pour l'Asie, c'est 18,5%, pour l'Afrique, c'est 17,1%, et 13,5% pour les pays des Balkans. On voit clairement les difficultés à ce niveau. Les motionnaires ont aussi relevé des informations de la *Tribune de Genève*, où il est question du taux beaucoup plus élevé de personnes d'ascendance étrangère au chômage par rapport aux Suisses. Ce sont des constats réels et nommés dans les publications.

M^{me} Granda ajoute que les trois motionnaires sont un exemple de ce qui se passe. Elle est elle-même arrivée en Suisse en étant déjà journaliste avec un master en sciences politiques, et on lui proposait de faire des nettoyages parce que son français n'était pas suffisant. Tout le monde a les capacités de s'intégrer à la société, mais pas seulement pour se dire qu'ils sont capables. C'est aussi pour rendre service à la société. Si l'on est engagé, que l'on contribue et que l'on paie ses impôts, on est un citoyen à part entière qui ne peut que rendre du positif à la société. Si l'on vient d'ailleurs, même avec la nationalité, on vient toujours d'ailleurs, même si l'on vit, que l'on travaille et que l'on a des enfants ici. Cette motion vise à aller de l'avant, à casser les préjugés et ces stéréotypes négatifs qui impactent la société et le destin des personnes. Elle est restée dix ans ici sans trouver un travail lié à sa formation. Son nom et son accent lui empêchent toujours d'avoir accès pas seulement à un emploi normal. Elle demande combien de personnes issues de la diversité sont cadres au sein de la Ville de Genève.

Les motionnaires aimeraient aussi savoir combien la Ville emploie de personnes issues de la migration. C'est pour cela que l'une des premières choses que cette motion demande est de faire un bilan à l'intérieur de l'administration pour le savoir. Pour l'instant, cela n'existe pas. Elles ont essayé d'avoir des chiffres, mais ce n'est pas très clair. C'est pour cela qu'il est question d'un «bilan des actions entreprises par la Ville de Genève», pour connaître les chiffres. Il est aussi demandé qu'il y ait une politique proactive, et il est vrai que des efforts ont été faits, avec le bureau de l'intégration, le bureau de l'égalité, etc., mais il y a aussi la nécessité de parler des personnes issues de la diversité, même si l'idée n'est

pas de mettre les différentes formes de discrimination en concurrence. L'idée est de mettre en œuvre tout ce qui est nécessaire pour que les personnes issues de la diversité aient accès à la réinsertion professionnelle le plus vite possible, car plus vite on fait partie de la société, plus vite on rend à la société. Plus on reste sans travail, plus on demeure dépendant, et c'est aussi pour cela qu'il existe les stéréotypes sur les personnes immigrées qui seraient accrochées aux aides sociales. C'est un cercle vicieux. C'est contre cela que cette motion souhaite agir.

Questions des commissaires

Une commissaire explique que le Parti socialiste a organisé une table ronde sur le racisme anti-Noirs le 21 mars, qui était la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, et cela a consisté en de nombreux témoignages évoquant précisément les problématiques soulevées par cette motion. Donc, elle est entièrement d'accord sur les constats. C'est une préoccupation partagée par le Parti socialiste et elle souhaiterait que cela soit mis en place rapidement. Surtout que le racisme anti-Noirs n'était jusque-là pas évoqué. Il faut «profiter» du fait que ce soit sur la table. Elle trouve cependant que les demandes partent un peu dans tous les sens, avec certaines choses qui ne relèvent pas de la compétence de la Ville. Par rapport à la création d'un poste en ressources humaines (RH), elle demande pourquoi elles sont allées aussi loin dans les détails de ce que la Ville devrait mettre en place.

M^{me} Wisard Prado explique que pour l'élaboration de cette motion, elles se sont adressées à la Direction des ressources humaines (DRH) pour faire le constat et voir dans quel état on était par rapport à ces problématiques de marché de l'emploi. De ces échanges est ressortie l'importance d'avoir quelqu'un pour fédérer toute cette politique qui a besoin d'être bien dirigée et formulée. Par rapport à la sensibilisation au sein de la DRH, il est important qu'une personne puisse prendre les devants et organiser le tout. D'ailleurs, ce poste a été inscrit dans le dernier budget, mais la personne n'est pas encore choisie. C'est quelque chose que la Ville reconnaît comme important. C'est aussi très répandu dans les RH dans d'autres endroits.

Une commissaire demande comment les motionnaires souhaitent mettre en œuvre l'invite qui demande d'agir auprès des services d'aide à l'emploi et de réinsertion professionnelle du Canton.

M^{me} Wisard Prado explique que, parmi les 4000 employés de la Ville, beaucoup viennent du chômage et d'agences de placement. L'idée serait de faire cette partie sensibilisation dans la validation d'acquis. Quand on arrive au chômage depuis l'étranger, on a un parcours un peu atypique avec des études qui ne sont pas d'ici, et le chômage a tendance à vouloir les placer dans des travaux manuels

comme l'hôtellerie ou la restauration. C'est dans ce sens que la Ville peut faire une sensibilisation auprès des institutions cantonales pour valoriser les compétences des personnes issues de la migration.

Un commissaire ajoute, en tant que comotionnaire, qu'un important travail a été réalisé et qu'il était nécessaire de l'articuler, car ils se sont rendu compte que c'était un champ où rien n'avait été fait. C'est pour cela qu'il y a eu des choses très concrètes et très claires en aval de cette motion. La première chose était en effet de nommer une personne. Ensuite, savoir comment la diversité est représentée au sein de l'administration, et il vient lui-même de découvrir, à la lumière de données sorties par le magistrat M. Gomez, qu'à la Ville de Genève, il y a 3% d'extra-Européens, alors que ceux-ci représentent 11% de la population. Ce n'est donc pas représentatif. C'est important de le savoir, car l'essentiel des emplois à la Ville de Genève ne sont pas des emplois extrêmement qualifiés et atteignables par la majorité de la population. Souvent, les gens issus de l'immigration, les premiers jobs qu'ils reçoivent, ce sont des emplois que les gens ne souhaitent pas vraiment avoir, donc ce sont des emplois que l'on pourrait penser «faciles à obtenir». Par ailleurs, à chaque traitement du budget en CF, il était question des problèmes de discrimination et d'inégalité sur deux axes, à savoir les femmes et les lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexes, en questionnement ou queer (LGBTIQ+), et à chaque fois, les problèmes de discrimination liés à l'origine passaient à la trappe. Il l'a signalé plusieurs fois, car il s'agit d'un problème structurel. L'évaluateur des Nations unies sur les discriminations a montré que plus de 50% concernaient l'origine. L'origine est vraiment quelque chose de structurel, et, même si on peut se féliciter d'avoir avancé sur l'égalité hommes-femmes et les questions LGBTIQ+, car c'est important, ce n'est pas le cas pour les problèmes de discriminations à l'origine. A l'inverse des deux autres axes, il n'y a pas de structure qui puisse répertorier et aider à poursuivre les gens. C'est pour cela que la motion est détaillée, parce que des choses doivent être faites immédiatement, mais il est aussi nécessaire de mettre en place des éléments plus structurels. La première chose à faire, c'est évidemment un bilan pour savoir de quoi l'on parle. Mais cette motion peut être vue comme un programme politique.

Les motionnaires diffusent un vidéo.

Une commissaire est d'accord sur la nécessité de casser les préjugés mais ne croit pas du tout que l'on change quoi que ce soit en faisant des bilans. Des bilans sont déjà faits, comme le rapport de la Confédération sur le racisme anti-Noirs. Une manière de lutter contre les préjugés qui lui semble vraiment efficace, c'est, par exemple, le festival Everybody's Perfect, car c'est une démarche artistique qui fait plaisir à voir et qui permet de changer les mentalités. En revanche, tout ce qui est de l'ordre d'une politique proactive a des effets catastrophiques. Quand il est question, comme dans la motion, «d'encourager vivement les personnes racisées, lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, intersexuées et non binaires,

les femmes, les séniors et les personnes en situation de handicap ou ayant des limitations à postuler», cela lui hérissé le poil, car cela donne l'impression qu'il sera bientôt plus précieux d'être LGBTIQ+ pour obtenir un poste en Ville de Genève que d'avoir un diplôme. Elle rappelle par ailleurs que d'inscrire ceci dans une offre d'emploi viole la Constitution fédérale, plus précisément l'article 8 sur l'égalité, qui n'autorise aucune discrimination, fût-elle positive. Il est vrai que les motionnaires sont dans le bon parti pour promouvoir un copain pour avoir un poste. Il faudrait aussi relever qu'il y a, à l'interne, une forme de discrimination fondée sur l'appartenance à un parti. Le combat contre le racisme est juste mais les moyens d'y parvenir sont extrêmement complexes et peuvent s'avérer contre-productifs. Elle ne croit pas à la discrimination positive. Il faut toujours lutter contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient qualifiées de positives ou de négatives. Quant à dire que la deuxième génération est aussi discriminée, l'histoire à Genève et en Suisse donne beaucoup de contre-exemples: les Italiens, Espagnols, Hongrois, qui sont aujourd'hui médecins, chefs d'entreprise, architectes, etc. Elle demande si, en faisant des bilans et en demandant de devoir décliner son identité sexuelle pour obtenir un poste, ce qui est du ressort de l'intimité, n'est pas illégal et contre-productif. Elle rappelle qu'elle était contre le fait de créer une ligne budgétaire particulière pour lutter contre le racisme anti-Noirs, de mettre ainsi les Noirs à part dans la lutte contre le racisme et de ne pas les inclure dans la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA), qui lutte contre toutes les formes de racisme. Il faudrait d'ailleurs peut-être demander aux Noirs s'ils ont envie d'être mis à part.

M^{me} Barciela Villar explique qu'ils ne sont pas responsables de son éducation, de ses représentations et des souffrances qui l'amènent à parler comme cela.

La commissaire indique qu'elle a posé une question et ne souhaite pas que l'on glisse sur un terrain psychologisant en venant prétendre que ses prises de position seraient dictées par ses peurs.

M^{me} Wisard Prado explique que personne ne demande la charité en demandant d'être engagé parce que l'on est une personne noire ou une femme. C'est une déclaration qui part du principe qu'aucun facteur ne doit jamais empêcher personne d'avoir accès au marché du travail. Il y a la question des compétences, de la formation et la question de la non-discrimination. On ne va pas mettre dans son CV des éléments du ressort de l'intimité. Mais il y a des choses que l'on ne peut pas cacher, comme l'accent ou la couleur de peau, et il ne faut pas que ce soit une raison qui empêcherait l'accès au marché du travail. C'est une déclaration qui englobe la diversité au sens large.

M^{me} Granda ajoute qu'il est question de personnes se sentant globalement exclues et en marge de la société. La première chose serait de pouvoir faire des campagnes de sensibilisation autour de cela, et une des façons de le faire est

d'encourager les personnes à participer à la vie active, à partir du moment où les annonces sont publiées.

La commissaire précise qu'il est indiqué dans les invites d'inclure la mention lue précédemment. Cela la choque car on ne doit pas donner des critères de couleur et d'orientation sexuelle dans l'obtention d'un poste, et elle pense que c'est contre-productif.

M^{me} Granda explique que les offres d'emploi pour le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), par exemple, demandent d'être Suisse ou d'avoir un permis de travail.

La commissaire répond que, selon les domaines où l'on travaille, il est nécessaire d'être Suisse.

M^{me} Granda indique qu'être Suisse ou avoir un permis de travail en Suisse inclut tout le monde. C'est par rapport à ces formulations qu'il est nécessaire de travailler.

Un commissaire trouve très inopportune et hors sujet la remarque sur le parti politique qui faciliterait l'embauche de «copains», car irrespectueux par rapport aux gens qui présentent cette motion. Deuxièmement, il est important de visibiliser, car c'est seulement de cette manière que l'on peut adresser les problèmes. Si ce sujet n'a pas été discuté avant, c'est parce qu'il était invisible. Troisièmement, il est effectivement important d'encourager à postuler dans les offres d'emploi. Il y a un phénomène social qui s'appelle la performativité, c'est-à-dire que si l'on met un objet au bon endroit et responsabilisé par des gens compétents, les gens y croient. Cela permet à ces personnes d'oser, et c'est ce que veulent les motionnaires. Elles ont le droit, mais, souvent, elles sont dans des situations de marginalisation et n'osent pas.

Un commissaire trouve très touchant d'avoir des témoignages sur des parcours personnels. Il a lui-même été employeur, et face à des situations où il faut choisir des personnes, même s'il voulait diversifier le plus possible, soit il y avait des choses qui ne le permettaient pas par rapport à la problématique du poste en lui-même, soit il y avait une autre problématique qui le touche beaucoup, à savoir celle des locaux, qui sont des Suisses, et même si les personnes issues de l'immigration sont Suisses, dans notre imaginaire, il y a du chemin qui doit se faire et qui prend beaucoup de temps. L'accent est, il est vrai, une problématique importante, et dans certains jobs, si l'on n'a pas une bonne maîtrise du français, c'est un problème. Il demande si cela représente une discrimination. Quand il y avait une commission de naturalisation à la Ville, quand des gens devaient être naturalisés, quand ils ne parlaient pas bien le français, c'était compliqué d'aller plus loin. Malheureusement, il n'y a pas d'équité entre les gens. La motion enfonce le clou; il reconnaît la démarche, mais la position

fait abstraction de ce que fait déjà la Ville, notamment au travers du Service Agenda 21 – Ville durable (A21). Quand un bilan est demandé, c’est comme s’il n’y en avait pas déjà. Avant cette législature, énormément de travail était déjà fait dans le domaine de l’égalité hommes-femmes et des discriminations liées à la couleur de peau et au handicap. Il demande, du point de vue de l’employeur, comment il est possible de gérer la diversité.

M^{me} Barciela Villar explique que c’est pour cela qu’elle parlait de représentations. Quand elle est arrivée à Genève il y a quarante ans, elle s’est présentée dans le bureau de la cheffe infirmière des Hôpitaux universitaires de Genève (HUG). Cela faisait trois mois qu’elle était fille au pair, et avec son accent et le peu de français qu’elle avait, elle a réussi à décrocher le poste. Elle avait déjà été infirmière en Espagne, et cette personne a reconnu ses compétences et l’a engagée. Cela fait quarante ans qu’elle rend à cette ville tout ce qu’elle lui a donné en se dédiant aux autres. Si cette personne n’avait pas reconnu ses compétences, elle ne serait pas là aujourd’hui. Elle se sent redevable à cette Ville et à ce pays par rapport à ce qu’ils lui ont donné, à savoir des formations, des postes importants, et elle l’a élue. Elle se sent redevable par rapport à cela. Sa formation espagnole a été admise et elle n’a pas eu besoin de nouveaux acquis, et cela lui a permis de travailler pendant plus de quarante ans dans le milieu de la santé. Ces jeunes qui ont des projets, qui ont envie de faire des formations, qui ont de la créativité, qui veulent s’engager dans la Ville pour donner le meilleur d’eux, si on les paralyse et on ne leur donne pas d’opportunités, ce sont des compétences perdues.

Le commissaire explique que le problème est que des gens ne donnent pas suffisamment d’opportunités, notamment par rapport à cette question de la langue.

M^{me} Granda indique que c’est pour cela que la motion demande une campagne de sensibilisation, et même des formations. C’est pour cela que ce poste est très important.

Le commissaire demande si ce poste n’existe pas aujourd’hui au sein de la Ville.

M^{me} Wisard Prado explique qu’il a été approuvé de par les échanges qu’ont eus les motionnaires avec la DRH. Il a été décidé qu’il était nécessaire d’avoir ce poste. Elle souligne que ce n’est pas négliger ce que la Ville a fait. Les motionnaires reconnaissent qu’un grand travail est fait, notamment dans le domaine de l’égalité hommes-femmes. Mais dans le sens de la discrimination et du racisme, un travail est fait, mais encore beaucoup est à faire. C’est dans ce sens que souhaite aller la motion, d’aller plus avant dans cette problématique qui, jusqu’à présent, n’a pas été abordée entièrement, et de l’ancrer dans la politique municipale. C’est pour cela qu’il a été nécessaire d’avoir leur point de vue pour ne pas être en dehors de la réalité et demander des choses qui ne pourraient pas se faire. Elle est arrivée ici il y a quinze ans sans parler un mot de français. Il a été nécessaire pour

elle d'aller de l'avant et elle avait envie de s'intégrer, car elle avait une vie et une carrière à mener. Ces efforts, les personnes immigrées les font toute leur vie. Mais il est aussi important d'être reconnu et de savoir que l'on fait partie de la société. Quand les personnes immigrées arrivent ici, elles cherchent les associations et les endroits qui peuvent les soutenir. Souvent, cela finit souvent par de nouvelles formations, pour finir par être surqualifié, en plus du fait d'être une femme noire. Cela s'accumule. Si l'on est dans le bain, on va apprendre et s'améliorer, mais il faut avoir les opportunités, ce qui n'est pas évident.

Le président, en tant que comotionnaire, ajoute que pour certaines origines, les CV ne sont même pas sélectionnés à partir du nom. Il y a des centaines de jeunes qui finissent leurs études, qui sortent de l'université à Genève comme tous les autres jeunes, et il n'est pas juste que ceux qui ont un nom suisse trouvent facilement, alors que les autres vont galérer pendant plusieurs années, quand bien même ils sont nés ici et y ont fait leur formation. Au bout d'un moment, ils tombent en dépression et décident de partir pour le Canada, les Etats-Unis ou le Royaume-Uni. Mais les jeunes qui sont nés et ont grandi ici n'ont pas envie de partir, mais l'alternative est de rester dans la dépendance à l'Hospice général. Cette motion interpelle et vise à trouver une solution pour ces jeunes. A commencer par l'administration, car c'est un problème de politique publique. Il n'est pas question des premières générations mais des centaines de jeunes qui sortent des universités suisses et qui ne trouvent pas d'emploi parce qu'ils n'ont ni le nom ni la couleur qui convient pour beaucoup d'employeurs.

Un commissaire explique qu'en lisant le titre et les considérants de la motion, on peut avoir l'impression qu'il y a une violation crasse de la loi par l'administration municipale. Il demande si c'est le cas. Par ailleurs, dans le marché de l'emploi, ce ne sont que rarement les RH qui engagent. Les RH sont un service de soutien tout au plus. La personne qui engage, c'est un chef de service. Et à qualifications égales, il faut voir s'il y a de la discrimination. Mais ce n'est pas un RH de plus qui va arranger les choses. Il demande également si, pour le titre et les considérants de la motion, les motionnaires s'appuient sur des faits répétés et avérés de discrimination au sein même de l'administration municipale.

M^{me} Barciela Villar explique que ce sont des données que les motionnaires sont allés chercher, et il y a des éléments clairs, mais c'est aussi à la CF de faire ce travail.

Le président précise que la motion n'attaque pas l'administration. Les motionnaires ont rappelé plusieurs fois que la Ville fait et a déjà fait beaucoup de choses. Mais le travail n'est pas terminé. Pour tous ces jeunes et ces personnes formées, il faut que les pouvoirs publics commencent à faire quelque chose. Les motionnaires demandent que la Ville, en tant que grand employeur, commence à donner l'impulsion pour la promotion de la diversité au sein de l'administration.

Un commissaire ajoute que M. Gomez a effectivement indiqué qu'il y avait une discrimination. A partir du moment où il y a une population en Ville de Genève qui est à 11% d'origine extra-européenne, et qu'à l'administration municipale il n'y en a que 3%, il y a un delta. Cela peut ne pas paraître beaucoup, mais c'est énorme, c'est presque un ratio de 400% de plus. C'est aussi simple que cela. Ensuite, il faut effectivement voir quelles sont les causes du delta. Est-ce que cela touche la DRH, les services, certaines personnes au sein des services? Et c'est pour cela qu'il serait intéressant d'avoir une personne chargée de ces questions, car cette personne peut, au sein de l'administration, permettre la mise en réseau des services et voir exactement ce qui se passe, et sensibiliser ou forcer certains services à être moins discriminatoires. C'est une machine administrative qui peut se mettre en place.

Une commissaire demande si cette motion vise à se limiter à la discrimination à l'embauche ou concerne également les discriminations ayant sur le lieu de travail après que la personne a été embauchée. Elle suit elle-même des étudiants genevois qui entrent dans le monde du travail et qui se rendent compte que la discrimination raciale y est présente. Les HUG se sont rendu compte de cette problématique et ont mis sur pied une commission spécifiquement consacrée aux questions d'égalité et de discrimination. C'est-à-dire que les employés des HUG, qui sont le plus grand employeur de Suisse romande, peuvent s'adresser à cette commission, expliquer ce qu'ils ou elles vivent sur leur lieu de travail et les problématiques sont traitées au niveau institutionnel.

M^{me} Wisard Prado explique que c'est aussi dans l'idée. Ce n'est pas simplement le fait de décrocher du travail, car il y a effectivement ce paramètre qui fait que l'on va subir une pression importante qui va pousser à la démission. Tout un travail doit se faire pour garantir les bonnes conditions pour les personnes sur le lieu de travail. Par rapport aux considérants, l'idée n'est pas d'attaquer la Ville mais de poser un cadre et d'expliquer, au niveau de la loi et de la législation, cadre sur lequel il est possible de s'appuyer pour aller de l'avant. Les motionnaires sont au contraire contents que la Ville ait la volonté d'avancer dans cette thématique.

Un commissaire demande si le cahier des charges proposé en lien avec le poste de chargé de diversité voté lors du budget semble pertinent aux motionnaires.

M^{me} Wisard Prado répond qu'ils connaissent le cadre global de ce que pourrait faire ce chargé de diversité, mais en ce qui concerne le cahier des charges, la Ville pourra mieux détailler.

Une commissaire, en tant que comotionnaire, explique que la problématique de l'accent est un réel handicap à de nombreux niveaux. Elle a elle-même géré un service de formation et entendu des collaborateurs dire qu'ils ne veulent pas engager telle ou telle formatrice de peur qu'elle soit mal comprise, alors même

qu'il s'agissait d'un public de migrants. Il y a beaucoup de choses à faire pour évoluer. Elle s'est confrontée plusieurs fois à ce type de réflexion. Elle demande si les autres motionnaires considèrent que des actions ponctuelles comme un festival ont un effet sur la promotion de la diversité et l'amélioration à l'embauche. Elle demande également si les motionnaires ont des personnes à proposer pour des auditions.

M^{me} Granda considère que tout ce qui est fait pour promouvoir la diversité est bénéfique. C'est parler, c'est sensibiliser, et cela participe au traitement de la problématique. Cela touche aussi d'autres publics.

Votes

Le président propose d'auditionner M. Gomez.

Par 14 oui (1 EàG, 4 S, 3 Ve, 1 MCG, 2 PLR, 1 UDC, 2 LC), l'audition est acceptée à l'unanimité.

Une commissaire propose d'auditionner l'association Découvrir, qui traite de l'intégration professionnelle de femmes migrantes.

Par 8 oui (1 EàG, 4 S, 3 Ve) contre 1 non (PLR) et 4 abstentions (1 MCG, 2 Ve, 1 PLR, 2 LC), l'audition est acceptée.

Un commissaire indique que, durant l'audition du magistrat, il sera nécessaire de voir les engagements récents, par rapport à ce delta d'entre 3 et 11%, pour savoir si le sujet est d'actualité.

Séance du 1^{er} mars 2023

Audition de M^{mes} Rocio Restrepo, directrice de l'association Découvrir, et Veronica Bustamante, responsable des reconnaissances de diplômes étrangers au sein de l'association

M^{me} Restrepo commence par expliquer avoir reçu une invitation de la part de la CF pour répondre aux questions des commissaires. La motion M-1600 a été déposée le 9 mars 2021 et elle s'interroge si ce sont les conseillers municipaux dépositaires de la motion qui ont suggéré de les auditionner. Elle indique être la fondatrice et directrice de l'association Découvrir, qui travaille en faveur des femmes migrantes qualifiées.

Dans ce contexte-là, plusieurs prestations vont favoriser l'intégration professionnelle des femmes migrantes qualifiées, notamment les prestations qui concernent en partie l'accompagnement pour la reconnaissance des diplômes, et l'accompagnement pour l'élaboration d'un dossier de candidature, selon les

codes suisses. L'association propose également un accompagnement dans la définition d'un projet professionnel, ainsi que des séances de coaching. En somme, tout ce qui va dans le sens d'un accompagnement pour que la personne puisse surmonter les différents obstacles identifiés par l'association dans l'insertion et la réintégration professionnelle.

Tous ces obstacles sont identifiés à partir de son propre parcours. Colombienne d'origine, elle était au bénéfice de deux formations universitaires avant d'arriver en Suisse en tant que réfugiée. Une fois arrivée, il lui a pourtant fallu huit ans pour trouver sa place ici. Elle disposait de dix-huit ans d'expérience en tant que responsable RH d'une grande entreprise, et elle a donc fait tout son possible afin de trouver sa place en Suisse, sans succès. Elle a ainsi dû faire beaucoup de travaux tels que de la garde d'enfant ou du ménage. A partir de là, elle a eu l'idée de faire une étude de terrain afin de comprendre pourquoi les femmes migrantes à Genève se déqualifiaient.

Elle a pu constater que, seul, il est impossible de trouver sa place. Il faut se faire aider et accompagner dans toutes les démarches, comme la reconnaissance de diplôme, que même les Suisses ne comprennent pas toujours. Ce n'est pas suffisant de donner une adresse et d'indiquer un formulaire à remplir. De plus, sans réseau, c'est impossible de trouver un travail. Seul, on ne dispose pas de la stratégie nécessaire pour élargir un réseau, et il faut là encore se faire accompagner pour ce type de démarche.

Pour l'élaboration d'un dossier de candidature également, elle explique avoir perdu huit ans à faire des dossiers en pensant procéder de la bonne manière. Son premier CV comprenait ainsi beaucoup d'informations concernant ses expériences en Colombie, et elle a compris par la suite que cela n'intéressait pas les employeurs, qui souhaitaient connaître ce qu'elle pouvait faire et donner ici en Suisse.

Elle a donc fait des cours de langue, ainsi qu'une autre formation à l'Université de Genève. En terminant sa licence en psychologie, elle était alors âgée de 45 ans, ce qui ne lui a pas permis de trouver sa place. Elle a donc dû la créer, ce qu'elle a fait via l'association Découvrir. Quinze ans après, l'association a reçu plus de 4000 femmes, dispose de locaux sur trois étages à la Jonction, dont deux gracieusement mis à disposition par la Ville de Genève. Plus de 146 nationalités différentes sont passées par l'association, pour 346 métiers différents. L'association est également présente dans les cantons de Vaud et de Neuchâtel, et envisage d'ouvrir une antenne à Sion. Cela représente plus ou moins 20 employés, c'est donc une petite entreprise qui s'est créée. Les résultats sont reconnus au niveau du Canton, et l'association est soutenue par plusieurs institutions.

Concernant la motion pour laquelle elles sont invitées, elle précise que deux des conseillères municipales sont passées par Découvrir: M^{me} Wisard Prado et

M^{me} Granda. Elle indique qu'un des obstacles sur lequel il a fallu beaucoup travailler avec la Ville de Genève, c'est la possibilité de flexibiliser les critères de sélection des employés qui travaillent à la Ville, comme le critère du permis C ou de la nationalité suisse. Or c'est compliqué d'en avoir un après deux ou trois ans. Au niveau des exigences de langue également, il est parfois exigé d'être de langue maternelle française. Ou encore, il est parfois exigé des candidats une expérience professionnelle de cinq ans en Suisse. Ce sont des exigences qu'une migrante ne peut surmonter, et cela dès le départ.

M^{me} Restrepo indique être très contente de voir le projet de motion qui est mis en place par ces conseillers municipaux. Elle rapporte également avoir une bonne collaboration avec la DRH de la Ville de Genève, ainsi que de bonnes expériences qui ont permis à trois femmes de l'association Découvrir de trouver une place de travail auprès de la Ville de Genève. L'une d'entre elles avait d'ailleurs un permis F, mais grâce à un stage obtenu via l'association Découvrir auprès de la Direction générale de la Ville de Genève, cela lui a permis de travailler ensuite pour la Ville de Genève. Cela fait référence au projet Stages femmes qui existait auprès des RH à l'époque, mais qui a pris fin aujourd'hui. Cela consistait en une place que la DRH réservait aux associations féminines qui travaillaient pour l'insertion professionnelle, et c'est dans ce contexte que l'association a pu placer cette femme. Désormais, il existe un nouveau projet nommé «Stages découverte». Il s'agit de stages d'observation de quelques jours proposés aux usagères des associations féminines.

M^{me} Bustamante ajoute qu'il s'agit pour l'association d'éviter un gaspillage des compétences, et que ce soit quelque chose de bénéfique pour l'économie locale, car avoir des personnes qualifiées qui se retrouvent au chômage ou dans d'autres situations, c'est tout simplement une perte de compétences. M^{me} Bustamante s'occupe de ce qui concerne la reconnaissance de diplôme. Elle mentionne également que les professions réglementées dépendent de Berne, mais que la plupart des formations universitaires sont non réglementées et, dans ce cas, elles devraient être reconnues en tant que telles. C'est là encore l'occasion d'imaginer une flexibilisation des critères de recrutement concernant les diplômés étrangers des professions non réglementées.

M^{me} Restrepo précise qu'il est important de noter qu'elles ne cherchent pas à privilégier les migrantes, mais qu'elles recherchent une forme d'égalité. C'est-à-dire qu'à compétences égales, elles puissent disposer de chances égales. L'association souhaite une égalité des chances, et donc une prise en compte égale des dossiers.

Questions des commissaires

Une commissaire remercie les auditionnées pour la présentation de ce beau projet, qui permet de valoriser les femmes et de les intégrer par le travail dans la société. C'est une motion qui porte sur la Ville de Genève, et les auditionnées ont parlé de trois femmes qui ont été engagées par la Ville. Elle demande donc si, selon elles, la Ville a fait un retour en arrière par rapport aux possibilités de stages à la Ville de Genève qui permettaient de s'insérer plus facilement. Elle demande également ce que la Ville de Genève pourrait faire en plus pour permettre à des personnes qui ont des compétences mais qui ne sont pas Suisses d'avoir plus facilement un travail auprès de la Ville.

M^{me} Restrepo répond qu'elles ont évoqué une première rencontre avec la DRH, et qu'elles avaient l'idée de présenter les cinq associations féminines existantes à Genève qui travaillent pour la réinsertion professionnelle entre autres des femmes qualifiées mais pas seulement. L'idée est de pouvoir venir présenter les différentes associations auprès des membres de la commission de l'égalité, et avec des représentants des six départements ainsi que des services. En d'autres termes, elles souhaitent faire une présentation plus large auprès des chefs de services de la Ville pour qu'ils puissent connaître un peu mieux leurs actions et qu'ils puissent aussi imaginer une collaboration directe avec l'association afin d'avoir un échange privilégié. Elles espèrent de cette façon pouvoir être une sorte de référence au niveau des RH.

Une commissaire demande si, dans les femmes qu'elles ont accompagnées, certaines ont postulé en Ville de Genève ou ailleurs, et leur ont fait un retour en exprimant des obstacles ou des freins sur lesquels la Ville pourrait agir.

M^{me} Bustamante répond que, pour l'une des personnes évoquées précédemment, c'était le permis qui constituait le frein, car cette dernière avait un permis F. L'association a donc dû insister pour qu'elle puisse effectuer ce stage. C'était exceptionnel. Ainsi, dans son cas, le seul critère qui aurait pu l'empêcher d'accéder à ce stage était son permis uniquement. D'où l'importance du travail de l'association Découvrir à ce moment-là, et d'où la mention précédemment de la flexibilisation des critères comme celui du permis, tant que le candidat a un permis valable pour travailler. Ou encore le critère de la langue, si la langue maternelle du français est exigée, une personne étrangère pourra parler très bien français, ce ne sera jamais sa langue maternelle. Enfin, l'expérience à l'étranger devrait aussi être prise en compte, et non uniquement l'expérience en Suisse.

M^{me} Restrepo ajoute, concernant le critère de la non-reconnaissance de l'expérience en dehors de la Suisse, qu'il s'agit d'un obstacle qui complique véritablement l'insertion. L'association lutte également pour pouvoir mettre les femmes dans des postes qui sont normalement caractéristiques des hommes, tels qu'architecte ou ingénieur. Elles souhaitent également travailler avec la Ville sur ce point,

pour sensibiliser à la possibilité de privilégier des places pour les femmes dans des postes autres que ceux de secrétaire ou auxiliaire.

La commissaire revient sur le fait qu'il a été fait mention également des hommes, bien que l'association s'occupe tout particulièrement des femmes. Elle s'interroge donc sur l'accompagnement des hommes dans l'association, ou si d'autres associations s'en occupent.

M^{me} Restrepo répond qu'elles privilégient certes les femmes, mais que, depuis 2018, certains services sont aussi ouverts aux hommes. Parmi eux, la reconnaissance de diplôme, qui présente les mêmes difficultés pour un homme et pour une femme. Mais aussi l'accompagnement dans les dossiers de candidatures. Toutefois, les hommes se présentent moins à l'association, qui ne compte que 18% d'hommes, ce qui s'explique par le fait que l'association est avant tout pour les femmes migrantes qualifiées. Mais pour autant, comme expliqué, certains services sont ouverts aussi aux hommes.

Une commissaire précise qu'au département de M^{me} Perler, de nombreuses femmes sont à la tête du département. Au niveau de la Ville, cette diversité n'est donc pas un problème. Elle indique que dans sa profession, la boulangerie-pâtisserie, il est possible pour les personnes venant de l'étranger et n'ayant pas le même diplôme de faire une équivalence, en écrivant au Secrétariat d'Etat à l'économie. Elle s'interroge donc si, notamment pour les personnes ayant une difficulté par rapport à la langue, l'association peut les aider à faire cette demande.

M^{me} Bustamante répond qu'effectivement, elles aident ces personnes pour la constitution du dossier et les accompagnent jusqu'à l'obtention, par exemple, d'une attestation de niveau. Toutefois, les personnes détentrices d'un diplôme équivalant à une formation professionnelle ne sont pas le public cible de l'association Découvrir. L'association dispense également des cours de langue et des cours de préparation pour le DELF B2, niveau souvent exigé pour obtenir une reconnaissance de diplôme.

La commissaire se pose la question, après écoute des auditionnées, si le problème n'est pas ailleurs, dans le sens où, en effet, il est souvent demandé de l'expérience, mais les jeunes Suisses qui sortent des écoles ont exactement le même problème. Ainsi, le problème n'est-il pas plutôt cette exigence d'expérience, au lieu de donner la possibilité aux personnes sortant des écoles ou celles arrivant en Suisse d'être embauchées sans forcément avoir l'expérience demandée?

M^{me} Bustamante ne peut pas se prononcer sur la nature exacte du problème, mais réitère que le but de l'association n'est pas de privilégier les migrants au détriment des personnes de nationalité suisse. Il s'agit simplement de recevoir et traiter les dossiers de candidatures de manière égale et sans distinction en rapport à la nationalité ou le pays de formation desdits candidats.

M^{me} Restrepo ajoute que, sur la question de l'expérience, si l'annonce exige cinq ans d'expérience en Suisse, de ce simple fait, de nombreuses personnes sont éliminées d'office, alors qu'elles possèdent peut-être concrètement la même expérience. Ainsi, une réduction à six mois d'expérience ou du moins à un seuil plus atteignable rejoindrait l'idée de cette flexibilisation des critères à l'embauche.

Un commissaire demande s'il est commun de retrouver cette exigence de cinq années d'expérience.

M^{me} Restrepo répond par l'affirmative.

Une commissaire affirme quant à elle ne jamais avoir vu à titre personnel une telle exigence, mais évoque la possibilité que certains métiers puissent comporter des spécificités au niveau sécuritaire, notamment, qui justifieraient éventuellement ces cinq années d'expérience.

M^{me} Restrepo confirme l'existence de cette exigence, mais précise qu'elle est parfois implicite. Bien que le candidat présente des attestations d'expérience dans un autre pays, on comprend parfois qu'elle ne sera pas prise en compte. Face à quelqu'un qui a cette expérience de cinq ans en Suisse, la migrante sera en position de désavantage tout en ayant une expérience égale. Elle pense ainsi que la mesure consistant à établir entre autres des stages permettant d'attester des compétences de la personne lui permettrait d'être engagée par la suite, comme cela a été le cas des personnes engagées à la Ville de Genève en ayant effectué un stage au préalable.

Une commissaire rappelle qu'il s'agit ici de la Ville concernant la compétence de la commission, et non du privé. La commission peut agir en demandant à la Ville de modifier certains critères.

M^{me} Restrepo précise ne pas avoir vu la dernière annonce de la Ville et envisage la possibilité que la Ville ait déjà pris en compte certaines de leurs recommandations. Cette motion datant de 2021, elle souligne qu'entre-temps, elles ont beaucoup travaillé avec la DRH. M^{me} Rucci est venue dans le cadre de soirées réseau organisées par l'association, où elle a pu présenter la Ville et le processus de postulation. Ce sont donc des démarches qui sont déjà en cours.

La commissaire revient sur la motion, qui demande une rencontre de l'A21.

M^{me} Restrepo confirme que c'est déjà le cas.

M^{me} Bustamante en profite pour dire qu'en 2018, l'association a d'ailleurs fait un tableau comparatif d'équivalences de niveaux de formation entre la Suisse, la France, le Portugal, l'Espagne et l'Italie. Ceci avait été mandaté par les RH, pour les quatre pays précités, étant les nationalités étrangères les plus représentées au sein de la Ville de Genève.

La commissaire comprend que la relation est donc déjà établie. Concernant les 4000 personnes qui sont passées par l'association, elle demande si l'association détient des statistiques pour savoir combien d'entre elles parviennent à retrouver un emploi dans leur domaine.

M^{me} Restrepo indique que, pendant la pandémie seulement, 111 femmes ont pu trouver une issue professionnelle. Et l'année dernière, autour de 140 personnes, évidemment à chaque fois dans des postes qualifiés. Elle relève que leurs résultats sont autour de 20 à 25% de réussite. Il est important de préciser que des constats ont pu être faits, notamment l'un des plus intéressants: une intégration professionnelle n'intervient pas avant trois à quatre ans. Il y a tout un travail en amont à faire par rapport à l'apprentissage de la langue, la stratégie pour élargir le réseau, et d'autres aspects encore. Mais certaines migrantes pensent qu'après six mois, elles trouveront une place. C'est donc un point sur lequel l'association attire tout particulièrement l'attention des femmes lorsqu'elles arrivent, à savoir qu'il faut parfois faire une formation complémentaire de six mois ou une année pour pouvoir utiliser certains logiciels ou comprendre la législation suisse. Le chômage exige de trouver un emploi dans les six mois, mais c'est la raison pour laquelle souvent les personnes se déqualifient, dû à la pression de trouver un emploi. Or on parle ici de personnes qualifiées, ce qui est différent.

Le président relève que dans certains domaines ou professions, il est compliqué d'obtenir des équivalences. A titre d'exemple, une personne ayant étudié le droit en Colombie ne pourra pas obtenir d'équivalence puisque cela diffère du droit suisse. De même, pour des professions très techniques telles qu'ingénieur civil ou architecte, les diplômes sont là encore différents. Il demande donc comment l'association appréhende cette problématique.

M^{me} Bustamante explique que l'association a justement un programme spécifique qui dure quelques mois et qui consiste en un accompagnement pour définir ou redéfinir un nouveau projet professionnel. Pour reprendre l'exemple des personnes dans le domaine du droit, et surtout celles provenant de pays extra-européens, elles ne pourront pas reprendre leur travail d'avocate en Suisse. Dès lors, une réévaluation est entreprise pour définir, selon le bagage professionnel et l'expérience, quel autre métier serait envisageable, en s'éloignant le moins possible de son domaine.

M^{me} Restrepo donne l'exemple des médecins, qui évidemment devraient refaire toute une formation normalement. L'association a toutefois réussi à trouver quelques pistes d'intégration, et a pu placer par exemple une femme médecin dans une fondation de recherche médicale. Elle n'exerce certes plus sa profession de médecin, mais cela permet de maintenir un lien avec son domaine de formation et elle peut dans ce contexte-là apporter ses connaissances et compétences. Une autre médecin s'est insérée professionnellement dans une association pour la

prévention des cancers. C'était également une piste pour qu'elle puisse travailler dans son domaine, en dépit de l'impossibilité d'être médecin.

M^{me} Bustamante explique qu'il existe un moyen pour les médecins qui ont fait leurs diplômes en dehors de l'Europe d'inscrire leurs diplômes dans un registre à Berne. Ils doivent ensuite compléter trois années de pratique pour pouvoir passer l'examen fédéral. Trouver un stage pour ces trois années de pratique représente un défi en soi, et il faut ensuite réussir l'examen. Sinon, les médecins peuvent également être orientés vers une formation en santé publique et trouver ainsi un poste dans ce domaine, qui reste proche du leur.

M^{me} Restrepo souligne que c'est possible même dans la communication, où la langue est fondamentale. Ce fut le cas de M^{me} Granda, qui était journaliste mais pour qui il a été possible de trouver une piste de réinsertion professionnelle comme conseillère municipale.

M^{me} Bustamante ajoute qu'elles sont très favorables aux pistes de stages, car, souvent, c'est un moyen d'acquérir les connaissances techniques d'un métier spécifique à la Suisse. A titre d'exemple, les architectes venus de l'étranger ne connaissent pas les logiciels utilisés à Genève, et, dans un tel cas, un simple stage dans un bureau d'architecture permet de se familiariser avec les outils. Après cela, il sera déjà beaucoup plus facile de postuler.

Une commissaire rejoint le président sur la question des équivalences. Elle ajoute qu'elle pense qu'il s'agit là d'une compétence fédérale, et que la commission n'a aucun pouvoir là-dessus. Toutefois, elle confirme que pour une personne migrante qui est médecin, effectivement le besoin de personnel dans la santé est tel que, à défaut de pouvoir être médecin en Suisse, elle pourra certainement trouver un poste dans le domaine de la santé ou dans un domaine proche. Elle souligne que, si la profession d'avocat présente en effet plus de complications, là encore, il n'est pas absolument impossible selon l'âge de repasser le brevet. Finalement elle revient sur les propos de M^{me} Restrepo concernant le traitement sans discrimination des dossiers de candidatures. Elle relève que cela pourrait sous-entendre qu'il y a une discrimination.

M^{me} Restrepo explique qu'elle n'a pas parlé de discrimination, mais qu'elle a demandé à ce que les dossiers soient traités de façon égalitaire à compétences égales. Elle n'a pas parlé de discrimination, et n'a pas non plus employé ce terme.

La commissaire demande si l'association Découvrir fait partie de F-information.

M^{me} Restrepo indique que F-information est une association partenaire qui s'occupe des femmes en général, qu'elles soient qualifiées ou non, migrantes ou non. Découvrir et F-information font partie du collectif Réseau femmes, qui regroupe 10 associations féminines qui travaillent toutes pour les femmes sous

différents aspects. Des solutions financières peuvent par exemple être trouvées via ce collectif.

La commissaire demande si l'association Découvrir collabore avec l'association Camarada.

M^{me} Restrepo répond par l'affirmative et précise qu'elles font la même chose que Camarada mais pour les femmes qualifiées, tandis que Camarada consiste en un accompagnement pour les femmes peu ou pas qualifiées.

La commissaire demande si l'association Découvrir collabore avec l'association Le Dialogue.

M^{me} Restrepo répond là encore par l'affirmative.

La commissaire se demande si la multitude d'associations n'entraînerait pas une perte d'énergie, du fait du morcellement des associations.

M^{me} Restrepo explique qu'elles ont bien intégré cet enjeu, c'est pourquoi elles mutualisent les projets avec les autres associations. L'association Découvrir a ce projet de réinsertion professionnelle des femmes migrantes qualifiées, mais, parfois, elle présente également aux entreprises des femmes peu qualifiées lorsque ces entreprises ont de la place pour elles. Il existe également un projet de *job coaching*, qui est pour trois à quatre associations féminines. Ces associations travaillent beaucoup ensemble, toutefois chacune a sa propre spécificité.

La commissaire souhaiterait entendre les auditionnées sur les invites de cette motion, notamment quant à savoir si les invites leur semblent cohérentes et applicables.

M^{me} Restrepo émet une incompréhension concernant la quatrième invite, selon qu'il s'agit d'une compétence de la Ville ou du Canton.

Une autre commissaire explique que l'emploi relève de la compétence du Canton et non de la commune.

La commissaire demande une confirmation quant aux autres invites, à savoir si elles paraissent correctes aux yeux des auditionnées.

M^{me} Restrepo confirme que oui, et précise que le poste de responsable diversité et inclusion à la DRH de la cinquième invite a déjà été créé, et qu'il existe donc déjà.

Un commissaire précise que l'expérience des auditionnées s'inscrit largement dans un autre contexte que celui de la motion, qui est d'ailleurs toujours plus exigeante envers la Ville de Genève. Il se pose la question des relations de l'association avec la Ville de Genève dans le cadre du travail, puisqu'elles sont

familiales aux RH et en saisissent donc les enjeux. Autrement dit, étant donné qu’elles accompagnent ces femmes dans leurs démarches, il souhaite savoir quelle est leur expérience par rapport à la Ville de Genève lorsqu’elles ont été amenées à présenter des dossiers.

M^{me} Bustamante répond qu’elles en ont une très bonne expérience. Au départ, elles sont parvenues à placer avec succès trois femmes grâce au projet Stages femmes, qui ont toutes pu être engagées par la suite. Après la fin du projet Stages femmes, il y a eu le nouveau projet Stages découverte. A chaque fois, les femmes de leur association sont également reçues pour ce genre de stage.

M^{me} Restrepo ajoute qu’elles entretiennent une très bonne collaboration avec la Ville de Genève et qu’elles encouragent toujours les femmes à postuler auprès de la Ville, car elles savent que la Ville de Genève est ouverte à des compétences venant d’ailleurs.

Le commissaire se questionne sur le fait d’arriver en Suisse avec des diplômes pas reconnus, ainsi que sur le problème de langue évoqué précédemment. Par rapport à l’université, il souhaite savoir s’il existe une possibilité pour parfaire les formations, afin d’adapter des formations qui ne sont pas forcément reconnues en Suisse ou à Genève. Il demande également si l’université offre aujourd’hui la possibilité de ponts qui peuvent se faire pour que la formation soit reconnue, ou encore la possibilité de travailler sur un ou deux ans, avec parfois même des bourses.

M^{me} Restrepo mentionne le programme Horizon académique, qui est un programme du Bureau de l’intégration des étrangers du Canton de Genève. Il consiste justement à prendre en compte le niveau de formation manquant à la personne migrante. Ils travaillent désormais avec des personnes réfugiées et des détentrices du permis B. Horizon académique a fait donc avancer les choses au niveau de la formation des migrants, ce qui est très important selon elle. Une collaboration entre Découvrir et le programme Horizon académique existe depuis 2021.

M^{me} Bustamante complète en soulignant que, parfois, la solution réside dans le fait de faire un complètement de formation, et que cela suffit à trouver sa place. Cela a été illustré par l’exemple du médecin qui entame un complément de formation en santé publique pour rester dans son domaine.

M^{me} Restrepo ajoute que la Ville peut faciliter l’intégration des migrants sur cet aspect de formation manquante, comme dans le cas d’une comptable par exemple à qui il manquerait une formation pour le logiciel Crésus, inconnu en Amérique latine. Il s’agit là d’une formation de quatre ou cinq mois qui peut être une manière pour la Ville de s’engager, en garantissant la formation qui lui manque selon ses compétences, qui sont déjà bien présentes.

Un commissaire souhaite revenir sur les recommandations émises par l'association pour la Ville de Genève.

M^{me} Restrepo explique qu'elles ont eu des discussions avec M^{me} Rucci et toute la DRH, durant lesquelles l'association a émis des recommandations orales seulement. Elle poursuit en indiquant que M^{me} Rucci a pu constater par elle-même, en venant à l'association et en écoutant les témoignages des personnes sur leurs parcours, les obstacles auxquels elles sont confrontées. C'est une façon aussi de transmettre ce qui se passe sur le terrain.

Le commissaire demande si la Ville a pris en considération ces recommandations orales.

M^{me} Restrepo répond que, pour le moment, elles ont été invitées à motiver les femmes à postuler auprès de la Ville, ce qui laisse penser à une certaine ouverture.

Le commissaire souhaite revenir sur les trois à quatre ans nécessaires avant de pouvoir s'insérer professionnellement.

M^{me} Restrepo explique que des personnes y parviennent en moins de temps, dans le cas notamment où aucun apprentissage de langue n'est nécessaire. Mais elle souligne que, pour pouvoir permettre à ces femmes de trouver une place à la hauteur de leurs compétences, c'est tout un processus qui doit être mis en place et qui demande du temps. Notamment avec les formations complémentaires, où parfois il faut apprendre le français et l'anglais également.

Le commissaire demande s'il y a donc une sorte de décalage entre les attentes posées par le chômage et ces trois ou quatre années nécessaires pour se réinsérer, et si elles sont en contact avec l'Office cantonal de l'emploi (OCE).

M^{me} Restrepo confirme la présence de ce décalage. De plus, l'association a bien des contacts avec l'OCE. Parfois, des personnes viennent trouver l'association après avoir passé des années à être déqualifiées. Elles veulent se sortir de cet emploi et viennent donc à l'association pour obtenir une aide. Mais l'association ne fait qu'accompagner dans la reconnaissance du diplôme, par exemple, ce n'est pas officiel et il n'y a pas de rapport direct. Car, en majorité, les personnes qui arrivent à l'association sont des personnes qui n'ont jamais travaillé et n'ont donc pas droit au chômage.

M^{me} Bustamante ajoute que, dans d'autres cas également, ces personnes ont travaillé, mais dans d'autres secteurs que leurs domaines de formation (l'économie domestique, par exemple). Et au chômage, on exige d'elles qu'elles continuent à chercher dans le même domaine, et elles ne peuvent donc pas se reconverter officiellement.

Le commissaire souligne à ce sujet que c'est un problème plus général du chômage, qui est de ne pas prendre en compte le phénomène de reconversion et le

besoin de changement de voie. Il revient sur l'évocation du tableau d'équivalence demandé par la Ville et mentionné plus tôt, avec quatre pays européens. Il s'interroge sur l'absence de pays extra-européens.

M^{me} Bustamante exprime que cela a certainement été fait en fonction des statistiques, donc des employés déjà présents en Ville de Genève et représentant une majorité.

Le commissaire demande si, du fait de la présence dans l'association de personnes extra-européennes, il ne faudrait pas élargir cette grille.

M^{me} Restrepo répond que ce sont ces quatre pays qui leur ont été demandés. Elle relève qu'en outre, il y a une grande différence entre la reconnaissance d'un diplôme d'une personne hors Europe et celui d'une personne européenne pour le même métier. Par exemple, la reconnaissance d'un diplôme d'infirmière demande un niveau de français B2. Si la personne vient d'un pays d'Afrique avec la langue maternelle française, elle devra de toute façon montrer qu'elle a le niveau requis, contrairement à une personne provenant d'Espagne ne parlant pas un mot de français.

M^{me} Bustamante précise qu'en réalité, une personne européenne pourra commencer les démarches sans avoir le B2, alors qu'une personne extra-européenne ne pourra pas entreprendre les démarches sans certification de langue. Mais ce n'est pas le cas dans tous les domaines.

Le commissaire demande quand a été créé le poste de responsable diversité et inclusion à la DRH.

M^{me} Bustamante l'estime à juin 2022.

Enfin, le commissaire ajoute qu'il était déjà prévu dans les objectifs de la législature 2015-2020. Il demande si une différence a été constatée depuis que le poste a été créé.

M^{me} Bustamante précise que le poste a été annoncé en juin 2022, mais que cela a demandé du temps pour recruter, jusqu'au mois d'octobre probablement. C'est donc tout récent.

Une commissaire se questionne par rapport à leur travail en tant qu'association, notamment combien de personnes font partie de l'équipe, ainsi que sur l'importance d'accompagnement qui prend minimum six mois. Elle se demande si cela se passe de manière individuelle ou si les personnes sont regroupées, auquel cas selon quels critères.

M^{me} Restrepo répond que l'équipe, y compris les professeurs de français, est constituée d'environ 20 personnes. Elle explique qu'il y a différentes prestations, la première étant plutôt la partie accueil et orientation vers un de leurs services

à l'interne ou vers une institution ou association correspondant à la personne. Ensuite, il y a deux programmes dans lesquels se trouvent des formations en groupe, par exemple concernant les codes suisses, la gestion du temps ou encore les questions du réseautage. De plus, l'association organise des soirées réseau en cours d'année pour que les femmes puissent d'une part développer leurs réseaux, mais aussi partager leurs expériences et voir qu'elles ne sont pas toutes seules.

Elle ajoute que, sinon, il s'agit de prestations individuelles et que tout se passe à la Jonction, avec deux étages pour les cours de langue et un étage pour l'administration. Elle mentionne également l'existence d'un programme de mentorat entre une migrante qualifiée qui a trouvé une place et une nouvelle arrivée. Ainsi, les femmes qui trouvent un emploi ont une obligation morale de devenir mentor d'une personne qui vient d'arriver. C'est une sorte de responsabilité sociale, dans le sens où l'association aide une femme à trouver une place, mais elle aide ensuite à son tour une autre femme.

La commissaire demande si elles constatent des différences quant à la possibilité d'intégration selon l'âge, l'origine ou la formation. Ou s'il s'agit d'un mélange des trois.

M^{me} Restrepo confirme que c'est un mélange des trois. Les personnes provenant de pays de l'Union européenne ont plus de chances de trouver un emploi en Suisse. Pour une personne extra-européenne, il y a plus d'obstacles à surmonter. Ensuite, par rapport à l'âge, elle indique que l'association travaille aussi avec la fondation Qualife, qui s'occupe des femmes de 50 ans et plus. En outre, l'association Découvrir a réussi à placer des femmes de 60 ans. Elle cite en exemple une femme dans le domaine de la formation et de la communication, un domaine qui a permis de la placer assez facilement dans un organisme public. Toutefois, les femmes de 28 à 30 ans qui n'ont pas d'expérience ni en Suisse ni dans leur pays d'origine sont elles aussi en difficulté.

M^{me} Bustamante insiste sur le fait qu'il y a une vraie différence entre migrants européens et extra-européens, mais aussi par rapport aux professions réglementées et non réglementées. En ce qui concerne les domaines de la finance et de la banque, ce sera donc relativement facile, mais lorsqu'il s'agit de professions réglementées, c'est très compliqué. Le diplôme devra être reconnu par Berne, et là des critères selon les professions entrent en compte.

M^{me} Restrepo précise que la Ville de Genève pourrait les soutenir d'une manière ou d'une autre sur ce combat à Berne, afin qu'ils flexibilisent les critères pour la reconnaissance des diplômes, car c'est là un véritable frein.

Un commissaire remercie les auditionnées pour tout le travail effectué. Concernant la difficulté qui ressort de la reconnaissance des diplômes, il s'interroge sur le coût de cette démarche mais aussi sur qui les paie dans le cas où certains n'en

auraient pas les moyens, notamment pour ce qui est de traduire tous les documents dans une des langues nationales.

M^{me} Bustamante répond que cela dépend de l'autorité en charge, chaque autorité a ses critères. L'évaluation du dossier peut coûter 1000 francs, et ensuite viennent s'ajouter les frais de traduction et de certification, atteignant facilement 2000 francs, presque 3000 francs pour les médecins. Elle indique que l'association aide ces femmes en obtenant des fonds via des associations féminines, ce qui permet parfois d'aider une personne qui n'en a pas les moyens en payant une partie des frais. Sinon, il faut chercher des fondations. Souvent, c'est un frein, mais elles essaient toujours de trouver une solution pour que l'aspect financier n'empêche pas quelqu'un d'entreprendre des démarches.

Le commissaire se questionne sur cette différence de traitement entre Européens et extra-Européens.

Le président précise que ce sont des questions liées aux accords bilatéraux.

M^{me} Restrepo ajoute qu'elles font beaucoup de sensibilisation et qu'elles ont été invitées à participer à l'élaboration de brochures sur la reconnaissance des diplômes.

Enfin, le commissaire demande si, selon elles, les trois femmes qui ont été engagées auprès de la Ville de Genève en passant par le programme Stages femmes auraient été engagées sans passer par ce programme.

M^{me} Restrepo répond par la négative. Elles n'auraient pas été engagées si elles avaient postulé toutes seules, et c'est bien parce qu'elles ont postulé à travers l'association qu'elles ont pu être engagées.

Séance du 12 février 2025

Audition de M. Alfonso Gomez, conseiller administratif en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{me} Dalcinda Bertola-Garrido, directrice de la Direction des ressources humaines (DRH), et de M^{me} Maria Chiara Di Dio, responsable entité Egalité, diversité, orientation et mobilité professionnelle (EDOM)

Un commissaire s'interroge sur l'application concrète des principes définis par les RH centrales dans les services. Il met en avant la complexité des critères de recrutement et se demande si la Ville de Genève ne cherche pas parfois des «moutons à cinq pattes» en exigeant des profils très spécialisés.

M. Gomez souligne la tension entre l'efficacité et la complexité des postes à pourvoir. Il donne l'exemple d'un huissier de nuit à qui l'on pourrait demander

d'effectuer également des tâches de secrétariat et d'accueil, voire de maîtriser plusieurs langues. Cette polyvalence peut rendre le recrutement plus difficile et plus coûteux. Il évoque la nécessité de trouver un équilibre entre l'exigence de compétences élevées et la possibilité d'adapter les postes, voire de les diviser en plusieurs fonctions distinctes. Toutefois, les contraintes budgétaires de l'administration limitent le nombre de postes disponibles.

Le commissaire note que si les critères sont trop pointus, les candidats locaux peuvent ne pas correspondre aux attentes, ce qui oblige à recruter à l'étranger.

M. Gomez confirme cette difficulté pour certains métiers en tension, comme les spécialistes en SAP. Il estime cependant que certaines fonctions pourraient être repensées pour mieux correspondre aux talents disponibles localement. Il explique que le recrutement est principalement géré par les services concernés, avec un appui des RH départementales et de la DRH pour les postes les plus stratégiques. Le processus est collégial et ne repose pas que sur une seule personne.

Le commissaire demande comment sont appliqués les critères lorsque les souhaits d'un service ne correspondent pas aux exigences fixées par les RH centrales.

M. Gomez assure que dans la quasi-totalité des cas, les procédures sont respectées. En cas de doute, le Conseil administratif peut demander des vérifications pour s'assurer que le recrutement a été réalisé de manière objective. Il insiste sur l'importance d'éviter tout critère discriminant, notamment en fonction du nom ou de l'origine des candidatures. Il mentionne également la nécessité de surveiller les disparités hommes-femmes dans les recrutements et de s'interroger sur les raisons des déséquilibres éventuels.

M^{me} Di Dio évoque le travail du réseau égalité et diversité. Un atelier prévu en juin permettra de travailler sur les processus de recrutement des services et l'évaluation des critères de sélection pour identifier d'éventuels biais et les réduire. L'objectif est de donner aux responsables des outils pour objectiver les critères de sélection.

M^{me} Bertola-Garrido explique que le lien entre le cahier des charges et les compétences requises est examiné par la DRH. Lorsqu'un service rédige un cahier des charges, celui-ci est analysé et rattaché à une fonction type du catalogue des fonctions. La description de fonction de la fonction type mentionne des exigences précises en matière de formation. Si une divergence est constatée entre les attentes du service et les exigences de la fonction type de rattachement, la DRH intervient auprès du service recruteur. Elle précise que si le choix final du candidat revient au service, la DRH veille à ce que les critères de formation de la mise au concours correspondent à ceux de la fonction type de rattachement avant d'autoriser la mise au concours.

Un commissaire soulève plusieurs points essentiels concernant la gestion des RH au sein de la Ville de Genève. Il commence par évoquer les erreurs qui peuvent survenir lors du processus de recrutement, en précisant qu'il est normal de faire face à des surprises, même lorsqu'on pense avoir trouvé le candidat idéal. Selon lui, il convient de ne pas sous-estimer le fait que certains problèmes peuvent émerger, imprévus, une fois que le recrutement est effectué. Il aborde ensuite la question de l'intégration socioprofessionnelle des personnes issues de l'immigration, notamment celles dont les diplômes obtenus à l'étranger, tels que ceux de médecins ou de biologistes, ne sont pas reconnus en Suisse. Il s'interroge sur la manière dont la Ville de Genève gère ce problème et sur le rôle qu'elle pourrait jouer dans la promotion de cette intégration. Il propose l'idée d'une campagne de sensibilisation sur ce sujet, en particulier auprès des services de réinsertion ou d'aide à l'emploi. Par ailleurs, il demande si la Ville pourrait inclure, dans les annonces de recrutement publiées sur son site, la mention «égalité des chances».

M. Gomez répond en reconnaissant que la reconnaissance des diplômes étrangers, en particulier pour des professions spécialisées comme l'architecture ou la médecine, représente un véritable défi. Il souligne que la situation devient problématique lorsque des individus titulaires de diplômes étrangers doivent recommencer leurs études en Suisse en raison de la non-reconnaissance de ces diplômes. Toutefois, il précise que la Ville de Genève ne peut pas valider des diplômes qui ne sont pas reconnus par les autorités fédérales, qui sont compétentes en la matière.

Concernant la suggestion d'une campagne de sensibilisation, M. Gomez estime que cela pourrait effectivement être envisageable. Néanmoins, il rappelle que la reconnaissance des diplômes et l'intégration socioprofessionnelle des personnes migrantes sont des questions qui relèvent principalement du niveau fédéral, et qu'il n'est donc pas du ressort de la Ville d'agir seule sur ce point.

M^{me} Di Dio explique que cette mention figure actuellement uniquement dans les secteurs où les femmes sont sous-représentées, comme à la Voirie. Elle précise que l'objectif est de favoriser l'égalité des chances pour les femmes dans des domaines où elles sont historiquement minoritaires.

Un commissaire s'interroge sur la question de la discrimination positive, demandant si cette pratique est utilisée au sein des services de la Ville ou à la DRH.

M^{me} Di Dio répond que la Ville de Genève ne recourt pas à la discrimination positive, car cette approche pourrait stigmatiser certains individus. Elle insiste sur l'importance de se concentrer sur les compétences des candidats, tout en cherchant à intégrer la diversité lorsque cela est possible. Elle ajoute que, dans les cas où des disparités de représentation sont observées dans certaines catégories (par

exemple, une surreprésentation d’hommes ou de femmes dans un secteur), des questionnements sont lancés pour comprendre les raisons de ces déséquilibres.

M. Gomez complète cette réflexion en évoquant les efforts faits pour améliorer la représentation des femmes parmi les cadres de l’administration municipale. Il souligne qu’il y a eu une véritable politique visant à comprendre les causes de cette sous-représentation et à encourager les femmes à postuler. Il précise néanmoins qu’il n’existe pas de politique officielle de discrimination positive, mais plutôt une attention particulière portée aux déséquilibres observés, avec une volonté de favoriser la diversité de manière objective.

La présidente soulève ensuite une question juridique concernant l’invite 6 présente dans la motion. Elle fait part de ses préoccupations quant à la mention de certains critères dans les annonces de recrutement, en particulier la mention de caractéristiques identitaires comme la race, l’orientation sexuelle, ou le statut de personne handicapée. Elle s’interroge sur la compatibilité de cette invite avec le principe de se concentrer sur les compétences et sur la conformité avec la Constitution fédérale, notamment en ce qui concerne les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, intersexuées, non binaires, ainsi que les femmes et les séniors. Elle considère que cette approche pourrait violer certains principes juridiques, notamment en ce qui concerne la non-discrimination.

M^{me} Bertola-Garrido répond immédiatement en précisant qu’il est formellement interdit de demander aux candidats des informations relatives à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre. Une telle pratique serait illégale, car contraire à la loi sur l’information du public, l’accès aux documents et la protection des données personnelles (LIPAD). Elle soutient que la demande d’informations de ce type serait en contradiction avec les règles d’égalité des chances et de non-discrimination qui régissent les recrutements.

Discussion et votes

La présidente met au vote sa proposition d’amendement, qui consiste à supprimer l’invite 6 de la motion M-1600.

Par 6 oui (1 MCG, 2 LC, 3 PLR) contre 5 non (1 EàG, 4 S) et 3 abstentions (Ve), l’amendement visant à supprimer l’invite 6 est accepté.

Un commissaire des Vert-e-s estime que les auditions ont montré qu’il est important d’être attentif à l’égalité des chances et à la diversité au sein de l’administration. Bien qu’il soit évident que le Conseil administratif avance déjà dans la bonne direction, il considère qu’il est tout à fait utile que le Conseil municipal challenge cette politique et le pousse à aller encore plus loin. Selon lui, la suppression de l’invite 6 ne dévalorise pas la valeur de cette motion, car elle constitue,

selon lui, une forme de *micromanagement* en dictant mot par mot ce que le Conseil administratif doit inscrire dans ses annonces d'emploi. Il souligne que la direction reste la même. Il conclut en annonçant que son groupe soutiendra cette motion.

Une commissaire d'Ensemble à gauche se rallie entièrement à la position des Vert-e-s. Elle précise que, bien qu'une motion n'ait pas de valeur contraignante, elle permet au Conseil administratif de donner une réponse publique et de clarifier sa position. Elle ajoute que la politique actuelle en matière de diversité est ouverte, et qu'il ne s'agit pas de demander quelque chose qui ne se fait pas, mais plutôt d'appuyer une politique qui est déjà en cours de réalisation. Il est donc important de soutenir cette motion.

Un commissaire du Mouvement citoyen genevois indique qu'il refusera cette motion. Il confie avoir beaucoup de peine à comprendre comment même les Vert-e-s peuvent soutenir cette motion, car cela semble remettre en cause leur propre magistrat. Il rappelle qu'il a été démontré que les services, et notamment les RH centrales, ont une vision claire, bien que ce ne soit pas elles qui choisissent les candidats, mais bien les services eux-mêmes. En conséquence, il annonce qu'il votera contre la motion au nom du Mouvement citoyen genevois.

Un commissaire du Centre précise que Le Centre ne soutiendra pas cette motion. Il admet comprendre certains des arguments avancés, mais souligne qu'une motion, dans son essence, cherche souvent à laisser une trace, ce qui peut parfois s'apparenter à «enfoncer une porte ouverte». Il fait remarquer que la Ville met déjà en place des actions concernant l'immigration et la diversité, et que cette motion ne fait qu'ajouter une couche supplémentaire qui, selon lui, n'est pas nécessaire. En effet, il considère que les services sont déjà en réflexion et qu'il n'est pas utile de les charger davantage avec des demandes supplémentaires alors qu'un rapport est déjà prévu.

Une commissaire des Vert-e-s défend la position des Vert-e-s en soulignant que la marge de manœuvre des RH est tellement cadrée qu'une sensibilisation et des formations continues sont nécessaires pour que les choses se passent correctement. Elle déclare que, selon elle, la réalité du terrain ne concorde pas avec les ambitions posées par la politique actuelle. Elle considère qu'il est possible de faire mieux et que, en soutenant cette motion, on montre un véritable intérêt pour la mise en œuvre de la politique de diversité, en veillant à ce qu'elle ne reste pas de simples paroles.

Une commissaire du Parti libéral-radical souligne que les auditions et la présentation de ce soir ont apporté de nombreux éléments, et que la Ville de Genève s'est dotée, au fil du temps, d'un personnel qui met en place une politique d'équité, d'égalité et d'inclusion. Elle reconnaît l'effort substantiel en termes de ressources et le travail accompli. Elle considère qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter de nouvelles mesures, car les politiques mises en place fonctionnent déjà de

manière efficace. Pour toutes ces raisons, elle annonce que le Parti libéral-radical votera contre cette motion, tout en saluant le travail effectué par le magistrat et ses services dans ce cadre.

Une commissaire du Parti socialiste fait remarquer qu'en refusant un objet, il y a tout de même un rapport, une trace de la discussion. Elle précise qu'elle pourrait être tentée de dire que le travail est fait et qu'il n'est pas nécessaire d'aller plus loin, mais qu'elle se permet de nuancer sa position en ouvrant les yeux sur la réalité. Elle fait état de nombreux témoignages d'associations qui défendent les personnes LGBTIQ+, issues de l'immigration ou racialisées, et qui indiquent qu'il existe encore des problèmes d'inclusion tant dans le secteur privé que public. Selon elle, se contenter de dire que la situation est satisfaisante en Ville de Genève serait se «féliciter» sans prendre en compte les réalités vécues par ces groupes. Elle conclut en affirmant qu'il reste un effort à faire, et qu'en votant en faveur de cette motion, on montre un engagement à avancer dans la reconnaissance de ces problématiques sociales. Pour cette raison, elle annonce que le Parti socialiste votera en faveur de cette motion.

La présidente met donc au vote la motion M-1600 amendée.

Par 8 oui (1 EàG, 4 S, 3 Ve) contre 6 non (1 MCG, 2 LC, 3 PLR), la motion est acceptée.

La CF recommande donc au Conseil municipal, à la majorité des membres présents, d'accepter la motion M-1600.

PROJET DE MOTION AMENDÉE

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 oeuvre 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 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, régions publiques et autres institutions parapubliques).

Annexe: présentation EDOM du DFEL (séance du 12 février 2025)

Egalité, Diversité, Orientation et Mobilité professionnelle

Commission des finances du 12 février 2025

Dalcinda Bertola-Garrido
Maria-Chiara Di Dio

Introduction

M-1590 : « Développer une politique de réorientation professionnelle pour les professions utiles à des politiques publiques communales »

M-1600 : « Promotion de la diversité au sein de l'administration municipale et de la non-discrimination à l'embauche »

M-1692 : « Favoriser les métiers en lien avec la transition écologique »



vers une administration municipale **inclusive, diversifiée** et engagée dans la **mobilité** professionnelle

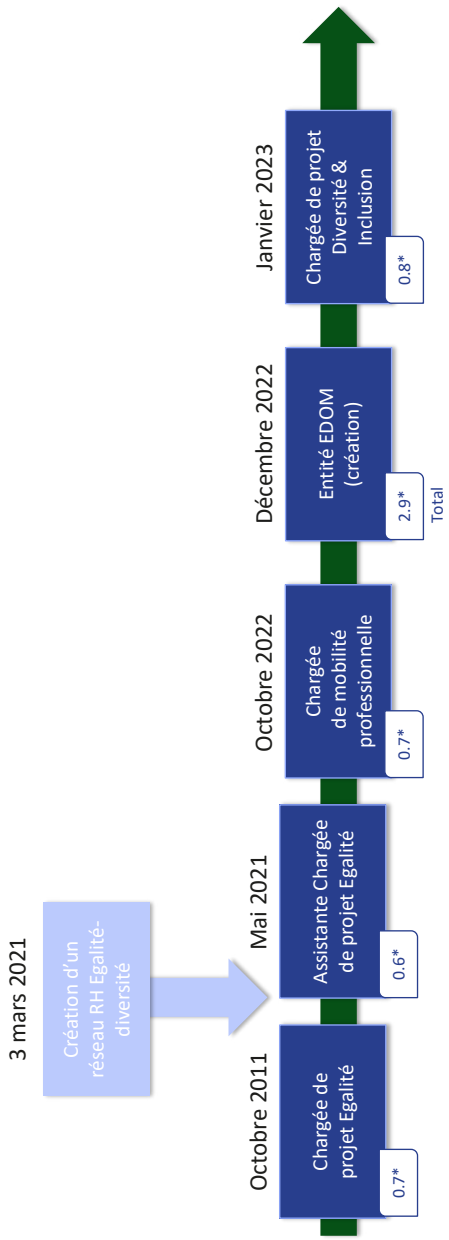


Diversité et inclusion : politique et stratégie

Domaines	Égalité femmes-hommes	Diversité culturelle et lutte contre le racisme	LGBTIQ+	Handicap	Situation sociale ou économique, âge
Politiques / stratégies	Stratégie de promotion de l'égalité entre femmes et hommes 2020-2030	Politique en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme : Feuille de route 2020-2025	Stratégie LGBTIQ+ 2020-2030	Politique d'accessibilité universelle	Politique sociale de proximité (seniors, jeunesse, nouveaux et nouvelles habitant-e-s) ; Politique de la petite enfance ; Hébergement d'urgence
Acteurs et actrices	A21	A21, Rédige	A21	DCSS, DACM ; Commission d'accessibilité universelle	DCSS
Mise en œuvre	Services municipaux ; Partenaires institutionnels et associatifs				
Volet RH	DRH ; Réseau RH égalité-diversité			DRH	--



Resources à la DRH



*ept

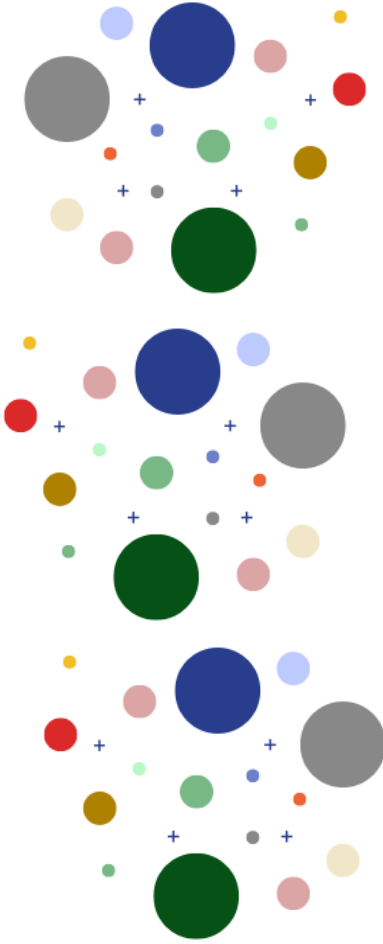
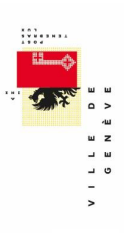
L'entité égalité, diversité, orientation et mobilité professionnelle (EDOM), deux missions :

Egalité-Diversité

- Mise en œuvre de la politique RH - inclusion
- Coordination du réseau RH égalité-diversité

Orientation et Mobilité professionnelle

- Mise en œuvre de la politique RH – mobilité professionnelle
- Accompagnement à la gestion de la relève/changement



Egalité-Diversité

Définitions

DIVERSITÉ

un fait

Variété des caractéristiques personnelles (genre, âge, origines, couleur de notre peau, apparence physique, valeurs, croyances...) qui nous rendent uniques.

INCLUSION

une finalité

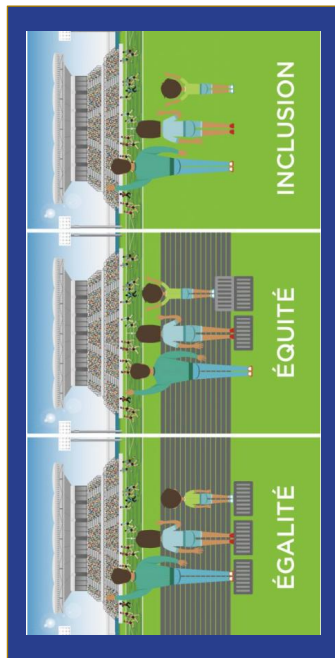
une approche globale. Création des environnements où toutes les personnes, quelles que soient leurs différences, sont valorisées et respectées. Cela va au-delà de l'élimination des barrières structurelles pour se concentrer sur l'acceptation et la célébration de la diversité. Les obstacles sont la persistance des préjugés et des stéréotypes. L'inclusion nécessite des ajustements, des moyens et des adaptations pour répondre aux besoins spécifiques de chaque individu.

INTÉGRATION (INSERTION)

un moyen

L'intégration implique souvent que les personnes doivent s'adapter au système existant. L'intégration est souvent mise en œuvre par des politiques et les programmes qui visent à éliminer les barrières structurelles et à promouvoir l'égalité des chances.

Diversité, intégration et inclusion : définitions (2)



L'égalité est un principe

Chaque personne, quelles que soient ses caractéristiques peuvent invoquer les **mêmes droits** et prétendre être traitée de la même manière **sans distinction**.

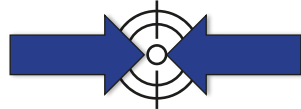
L'équité est un processus

Donner les moyens peu importe les différences afin d'arriver au même objectif.

L'égalité des chances, discrimination, stigmatisation : définitions

Egalité des chances

C'est l'assurance que toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles (genre, âge, origines, couleur de notre peau, apparence physique, valeurs, croyances...) ou sociales (niveau socio-économique), ont les mêmes possibilités d'accès à l'emploi, à la promotion et à l'évolution professionnelle.



Discrimination

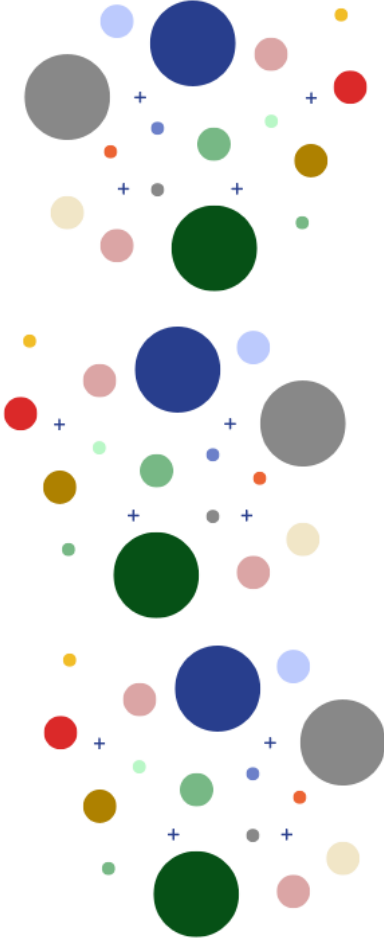
Traiter différemment une personne en fonction de ses caractéristiques personnelles

Stigmatisation

Pointer, mettre à l'écart une personne en raison de ses caractéristiques

Se fonder sur les compétences

Définition pragmatique des besoins, processus de recrutement et procédures transparentes, définition de critères discriminants (qui permettent de marquer une différence et faire un choix) et non discriminatoire Réduction des biais : prise de conscience, entretiens, tests métiers, etc.



Egalité-Diversité

Un sujet RH

Réalisations entre 2012 et 2024

Conception et coordination

- Adoption d'une Directive générale relative au langage et à la communication épiciènes
- Développement de l'offre de formation
- Introduction de la phrase d'encouragement et du jury paritaire : Directive générale relative au processus de recrutement et d'intégration en Ville de Genève
- Formalisation du réseau RH égalité – diversité, inscrite dans le Règlement Egalité

Mise en œuvre

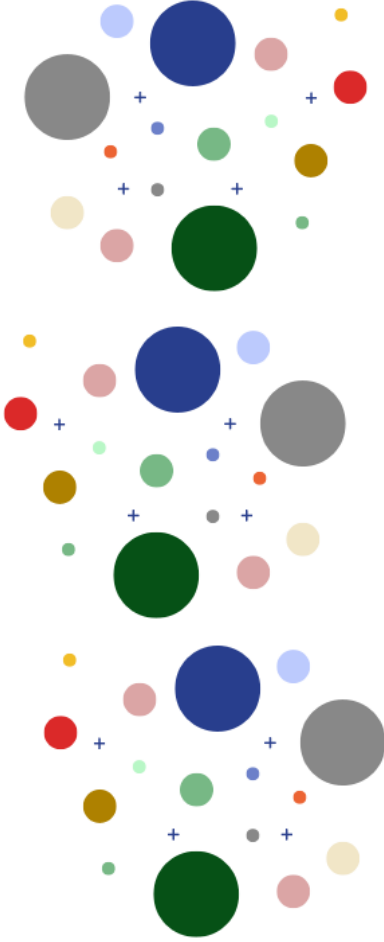
- Fixation d'objectifs de parité
- Mise en œuvre des actions différenciées : recrutement, formation et récolte de données
- Etat des lieux sur l'environnement de travail (vêtements, matériel et locaux)
- Réalisation des sondages PRO-Egalité
- Réalisation de l'analyse salariale LOGIB
- Adoption du principe «Gender champion»

Evaluation et Reporting

- Développement d'un monitoring
- Information régulière aux organisations représentatives du personnel

Enjeu : finaliser et mettre en œuvre une politique inclusion permettant de promouvoir

- ✓ L'égalité des chances dans le recrutement et l'intégration (objectif du plan directeur RH de la législature)
- ✓ Un environnement inclusif et respectueux
- ✓ La mise en œuvre des lois cantonales



Egalité-Diversité

Une étude académique

Etude académique

«Le rôle inclusif d'un employeur public - Bonnes pratiques pour une gestion des ressources humaines inclusive et efficiente»

Prestataires








Giuliano Bonoli, IDHEAP, Université de Lausanne
ECOPLAN, Berne



Proposer et identifier des interventions et des bonnes pratiques qui permettent d'accroître le rôle inclusif d'un employeur (public) sans compromettre sa mission d'être efficient et se moderniser.

Groupes cibles

Personnes vivant potentiellement des discriminations sur le marché du travail
Personnes désavantagées

							
Groupes cibles	Personnes 50+	Personnes en situation de handicap	Jeunes	Demandeurs d'emploi	Personnes LGBTI	Femmes	Personnes issues de la migration
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Le périmètre de l'étude : mesures analysées

Formation professionnelle	Recrutement	Climat sur le lieu de travail	Formation continue	Réinsertion professionnelle
Critères de sélection moins stricts	1 Service RH centralisé	8 Labels sur la diversité et l'inclusion	Promouvoir la diversité parmi les cadres	Stratégie de promotion de l'intégration professionnelle et sociale
Formation professionnelle à bas seuil	Mise au concours public des postes	Stratégie de la diversité	Cours de sensibilisation aux biais inconscients	9 Impulses pour demandeurs et demandeuses d'emploi de +50 ans
Semestre de motivation (SEM0)	2 Formulation adaptée des offres d'emploi	Service de médiation	Promotion de la formation continue	
	3 Moyens de recrutement adaptés aux groupes cibles	Création d'une culture d'entreprise favorable à la famille	Formations sur la diversité et la non-discrimination	
	4 Equipe de sélection neutre		Mesure de développement de carrière	
	5 Préférence accordée aux candidat-e-s défavorisé-e-s à qualifications égales		Sensibilisation du personnel face aux questions LGBTI	
	Critères de sélection objectifs et préétablis		Orientation professionnelle et de carrière viamia	
	Tri automatique et algorithmes		Programm Grundkompetenzen 2021-2024	
	6 Procédure de candidatures anonymes			28 mesures, 9 prioritaires
	Sensibilisation des recruteurs			Mesure déjà en place à la Ville
	7 Quotas			

Assurer l'égalité des chances dans le recrutement

Pour assurer l'égalité des chances et prévenir les discriminations en matière de recrutement, il est nécessaire de :

- **Centrer notre attention sur les besoins en compétences** de notre administration, en définissant et en évaluant clairement ces compétences.
- **Identifier les barrières et les discriminations** afin de les réduire efficacement.

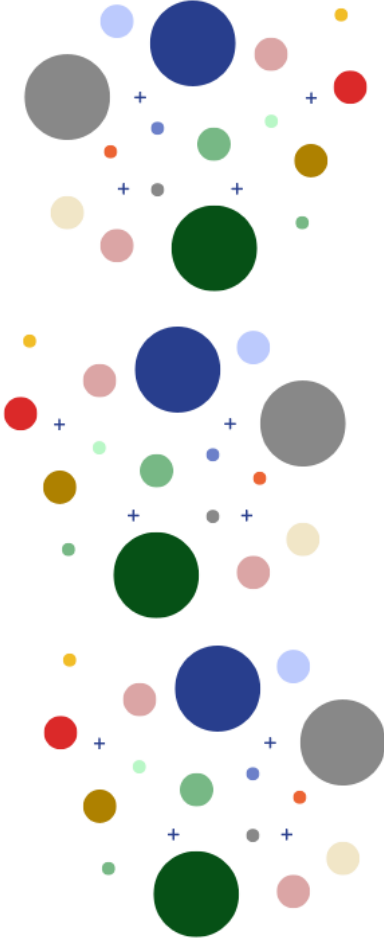
Ces barrières peuvent être de deux types :

- **D'ordre humain** (nos biais), qui pourrait être réduit en :
 1. développant la pédagogie et la sensibilisation pour prendre conscience de ces préjugés ;
 2. définissant des critères de recrutement qui limitent les biais ;
 3. prévoyant des sanctions en cas de discriminations persistantes, malgré la sensibilisation et la pédagogie.
- **D'ordre structurel**, nécessitant des aménagements ou des moyens supplémentaires. Les coûts pouvant être importants, il serait essentiel de définir une politique d'intégration claire, permettant d'agir en tant qu'acteur social :
 - disposer de budgets dédiés et/ou de développement des partenariats avec d'autres institutions;
 - collaborer avec des partenaires pour l'insertion ou la réinsertion de personnes susceptibles de subir des discriminations.
 - Insérer/réinsérer du personnel répondant à nos besoins en compétence.

Conclusion

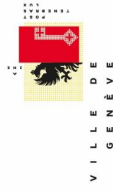
Une administration inclusive basée sur les compétences :

Se concentrer sur les besoins en compétences, leur
définition et évaluation
ET
sensibiliser, prendre conscience des biais pour les réduire
au maximum afin d'assurer une égalité des chances et
l'inclusion des diversités



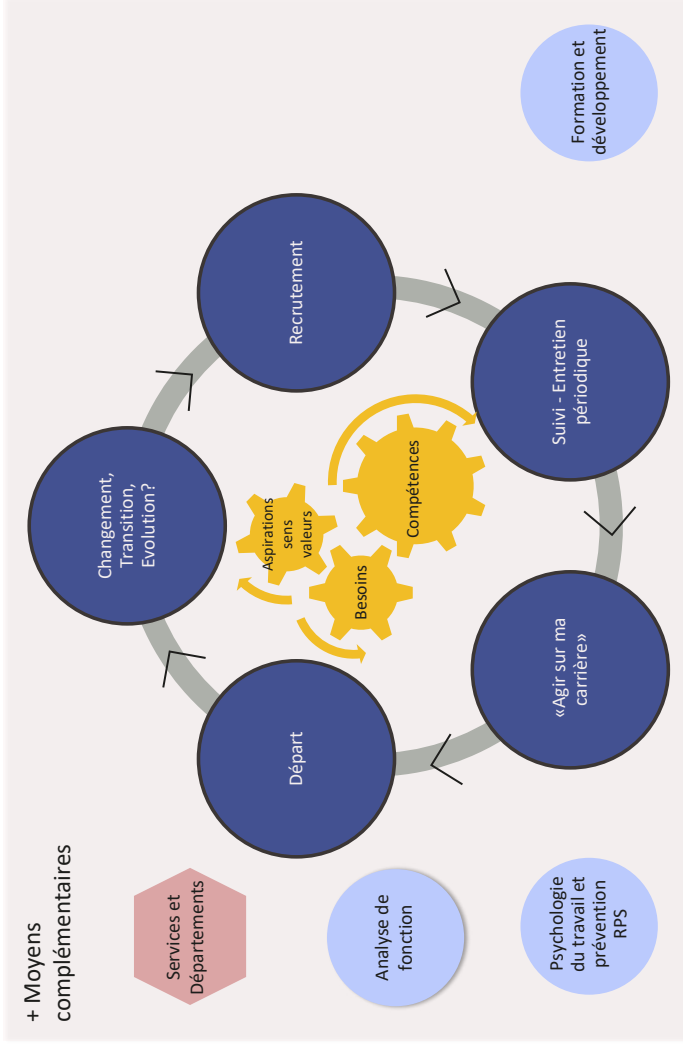
Orientation et mobilité professionnelle

Enjeux en termes d'orientation et de mobilité professionnelle



- Monde du travail en évolution
- Évolution de la pyramide des âges
- Pressions sur le marché du travail
- Maintien de l'employabilité

Une politique de mobilité et d'évolution professionnelle



Focus : «Agir sur ma carrière»

La prestation vise l'empowerment, et propose

- Un accompagnement de gestion de carrière (de type bilan de compétences)
- Un coaching sur la mise en œuvre du projet professionnel selon les besoins
- Des bonnes pratiques pour les postulations

Cet accompagnement peut aider à

- Clarifier le profil professionnel et à élargir le champ des possibles
- Définir un ou des pistes/projets professionnels avec notamment les compétences transférables
- Etablir CV, lettres de motivations et postulations en cohérence

Rôles et responsabilités

Les membres du personnel sont leur propres experts et expertes et sont responsables du résultat et de leur engagement dans la démarche.

L'EDOM est responsable du processus d'accompagnement. Elle n'évalue pas les compétences, ne peut pas imposer une candidature et ne dispose pas de postes à proposer aux membres du personnel.