

**Question écrite du 22 mai 2024 de M. Amar Madani: «Copinage et liens de parenté dans les piscines municipales de Genève».**

Il a été porté à ma connaissance que plusieurs individus ont tiré avantage de connexions familiales et de relations amicales pour se voir attribuer des postes au sein des piscines municipales de la Ville de Genève.

Effectivement, des personnes venant de contrées lointaines, dont les compétences ne justifient en aucun cas l'attribution des postes occupés, obtiennent des emplois immédiatement à leur arrivée à Genève.

Parallèlement, certains résidents genevois se retrouvent dans une succession incessante de contrats à durée déterminée depuis de nombreuses années, les plaçant dans une situation insoutenable tant d'un point de vue moral qu'éthique.

A titre superfétatoire, cette pratique, en esquivant l'octroi des protections liées à la stabilité d'un contrat à durée indéterminée, flirte avec les limites de la légalité.

En tout état de cause, ce népotisme, en contradiction flagrante avec nos coutumes locales, est absolument inadmissible.

- Quelles sont les procédures officielles de recrutement pour les postes au sein des piscines municipales de la Ville de Genève?
- Comment la Ville de Genève s'assure-t-elle que les critères de sélection des candidats sont basés uniquement sur les compétences et l'expérience professionnelle?
- Existe-t-il un mécanisme de vérification pour identifier les candidats ayant des liens familiaux ou amicaux avec les employés actuels ou les décideurs au sein de la municipalité?
- Dans quelle mesure les antécédents des candidats sont-ils scrutés pour détecter d'éventuels conflits d'intérêts ou favoritismes?
- La Ville a-t-elle mis en place des mesures pour prévenir le népotisme et garantir l'équité dans les procédures de recrutement?
- Comment les contrats à durée indéterminée sont-ils attribués, et quelles sont les conditions requises pour qu'un employé passe d'un contrat à durée déterminée à un contrat permanent?
- Quels sont les dispositifs de suivi et de contrôle internes pour s'assurer que les pratiques de recrutement sont conformes aux politiques éthiques et légales?
- La Ville de Genève a-t-elle déjà reçu des plaintes concernant le favoritisme ou le népotisme dans l'attribution des emplois municipaux? Si oui, comment ces plaintes ont-elles été traitées?
- Y a-t-il des formations ou des sensibilisations régulières pour les responsables de recrutement sur les risques du favoritisme et les moyens de le prévenir?

- Comment la Ville évalue-t-elle l'impact des pratiques de recrutement actuelles sur la morale et l'éthique au sein des services municipaux, en particulier dans les piscines municipales?