

3 octobre 2018

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 8 mars 2017 de M^{mes} et MM. Eric Bertinat, Albane Schlechten, Marie-Pierre Theubet, Maria Pérez, Uzma Khamis Vannini, Pascal Spuhler, Laurence Corpataux, Alfonso Gomez, Patricia Richard, Alia Chaker Mangeat, Lionel Ricou, Pierre Scherb, Vincent Schaller, Didier Lyon et Helena Rigotti: «Et si vous jugiez mon CV plutôt que mon âge».

Rapport de M^{me} Martine Sumi.

La motion M-1281 a été renvoyée à la commission des finances par le Conseil municipal lors de la séance plénière du 27 septembre 2017. La commission, sous la présidence de M^{me} Maria Vittoria Romano, a étudié la présente motion lors d'une unique séance qui a eu lieu le 13 juin 2018. La rapporteuse remercie M. Nicolas Rey pour la qualité de ses notes de séance.

Rappel de la motion

Considérant:

- l'excellente campagne d'affichage qui se déroule dans le cadre de la semaine contre le racisme «Et si vous jugiez mon CV plutôt que mon origine – au travail, seules les compétences comptent»;
- la grande concurrence qui existe sur le marché de l'emploi genevois;
- que l'efficacité des différentes politiques de mise à l'emploi des jeunes et des seniors prises ces vingt dernières années est loin d'être démontrée;
- la nécessité de mettre l'accent sur la lutte contre les discriminations liées à l'âge, conformément à l'égalité des chances défendue par les droits de l'homme;
- les difficultés pour les jeunes fraîchement sortis des écoles pour trouver un premier emploi;
- l'augmentation importante du nombre de seniors (45 ans et plus) qui demandent l'aide de l'Hospice général;
- que le taux de chômage des plus de 50 ans est certes inférieur à celui des personnes plus jeunes, mais que les premiers rencontrent davantage de difficultés que les seconds à se réinsérer sur le marché du travail;
- la problématique soulevée par plusieurs études sur l'«image» des jeunes et des seniors perçue par certains employeurs,

le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de mettre sur pied une campagne d'affichage pour sensibiliser les employeurs à cette problématique;

- de prendre contact avec la Confédération, le Canton et l'Association des communes genevoises (ACG) pour financer cette campagne.

Séance du 13 juin 2018

Audition de MM. Eric Bertinat et Alfonso Gomez ainsi que de M^{mes} Albane Schlechten et Patricia Richard, motionnaires

M. Alfonso Gomez fera, en sus des invites du présent objet, une requête demandant à l'administration de mettre en place une procédure claire et précise concernant les ouvertures de postes. Il rappelle que le règlement actuel prévoit que les candidatures internes impliquent automatiquement d'être reçues pour un entretien. Or, il estime que ce droit devrait être étendu aux seniors ainsi qu'aux jeunes résidant dans le canton qui postulent en Ville de Genève. Il reconnaît qu'il faudrait interroger les responsables des ressources humaines pour savoir si et comment cette mesure pourrait être mise en œuvre. Il conclut en déclarant qu'au vu des difficultés rencontrées par certain-e-s des plus de 50 ans à retrouver un travail et aux jeunes de décrocher un premier emploi, il estime que notre commune se doit d'être exemplaire en la matière. Il explique qu'il s'agit de permettre la tenue d'une campagne de sensibilisation en particulier auprès des entreprises et de la financer grâce à une participation de l'ACG.

M^{me} Patricia Richard ajoute que la Ville de Genève n'engage plus à partir de 58 ans, même s'il y a désormais la possibilité de travailler jusqu'à 64 ans. Elle déclare trouver cela très dommage. Selon elle en effet la Ville, en tant qu'employeuse, doit montrer l'exemple. Pour elle encore le principe de préférence cantonale aux résident-e-s constitue une priorité.

M^{me} Albane Schlechten explique qu'elle a signé cette motion dans un état d'esprit visant à réparer une discrimination à l'égard des seniors et des jeunes. Elle ne souhaite par conséquent pas qu'on ajoute de nouvelles formes de discriminations en spécifiant qui a le droit de postuler ou non.

Une commissaire a une question relative à l'un des considérants de la motion M-1281. Il y est question de l'augmentation importante du nombre de seniors (45 ans et plus) qui demandent de l'aide à l'Hospice général. Elle aurait apprécié plus de précision au niveau des chiffres.

La même commissaire poursuit en rappelant que l'appellation «seniors», qui concerne les personnes âgées de 45 ans et plus, relève déjà du droit romain (qui considérait qu'après 60 ans on appartenait à la catégorie des *senex*, c'est-à-dire des «vieillards»). En outre, elle regrette un mélange entre deux publics, dans la mesure où il est aussi question des jeunes et que les problématiques de l'accès à l'emploi entre ces deux publics sont fort différentes.

M. Gomez précise que, selon lui, ce n'est pas simplement une question d'âge senior. Il explique que cela concerne aussi les jeunes qui sortent d'une formation. On constate en effet que les gens qui font un «simple» certificat fédéral de capacité ne trouvent pas de travail et ce malgré le fait que nos autorités n'ont de cesse de chanter les louanges du système de formation helvétique. Ainsi, ces jeunes sont contraint-e-s de compléter leur formation au sein de hautes écoles spécialisées (HES) ou autres. Cela concerne également les étudiant-e-s qui sortent d'un cursus de master. On assiste donc à une sorte de course continuelle à la formation complémentaire. Il conclut en soulignant le paradoxe de la situation actuelle qui exige que l'on rentre de plus en plus tard dans le marché du travail tout en faisant en sorte que les seniors le quittent le plus tôt possible.

Toujours la même commissaire déclare que selon elle, la motion telle qu'elle est rédigée semble se concentrer davantage sur l'âge que sur «la sortie d'études».

M. Gomez rappelle son idée que la Ville de Genève reçoive toutes les personnes âgées de 55 ans et plus, à l'instar de ce qui se fait pour toute candidature interne.

Un commissaire affirme que cela devrait aussi s'appliquer aux jeunes qui débarquent sur le marché du travail et qui ne savent pas encore très bien comment se vendre.

M. Gomez estime que la situation n'est pas du tout la même entre seniors et jeunes. Les jeunes ayant «toute la vie devant eux-elles» cela semble plus normal, dans le cursus de la vie, d'encaisser un refus ou un échec alors que c'est très loin d'être le cas pour les seniors.

Le même commissaire craint une surcharge de travail pour les ressources humaines.

M. Gomez propose de demander aux responsables des ressources humaines quel est le taux de personnes de plus de 55 ans qui postulent par poste et d'aviser après avoir cette information. Pour l'heure, la réponse-type de refus ne précise pas que la personne ne correspondait pas du tout à ce qui était recherché.

Un commissaire souligne l'apparent mélange des genres qui ressort de cette discussion. En effet, d'une part, on parle de réglementation, alors qu'il est question d'une motion qui parle de campagnes d'affichage pour sensibiliser, et d'autre part, on souhaite y ajouter des éléments relatifs aux jeunes, alors que la motion se concentre sur les seniors. Il souligne que ce sont là deux problématiques bien différentes. Il rappelle au passage d'ailleurs les problèmes du minimum d'expérience exigée et de nécessaire stage à effectuer, auxquels les jeunes sont confrontés. Il estime par conséquent que ce sujet devrait faire l'objet d'une campagne propre.

M. Gomez précise que l'idée centrale est d'inciter les entreprises à se concentrer sur le CV uniquement et non pas sur l'âge. Il s'agit d'une campagne d'information et de sensibilisation et pas de coercition. Il souhaite mettre un terme à ces légendes urbaines qui entourent le statut des fonctionnaires en France et rappelle que les conditions, à l'exception des secteurs régaliens de l'intérieur, de la défense et de la justice, sont d'être de nationalité française, suisse ou alors d'un pays de l'espace économique européen commun.

M^{me} Richard souligne que dans certaines entreprises sur le territoire de la commune ou au sein même de l'administration des responsables des ressources humaines, qui ne sont pas de nationalité suisse, engagent des compatriotes par esprit de copinage. Elle voit régulièrement aux prud'hommes que ces personnes ne connaissent finalement rien aux règles en vigueur en Suisse.

Un commissaire demande si les motionnaires croient encore à l'efficacité d'une campagne d'affichage, même s'il affirme être d'accord avec le principe sur le fond. Il propose de faire également participer les organisations patronales et syndicales car c'est une problématique bien réelle.

Une commissaire rejoint cette proposition d'associer les organisations professionnelles. Concernant la question de l'efficacité d'une campagne d'affichage, elle reconnaît qu'il n'existe pas d'études quantitatives en la matière. Cependant, son expérience personnelle lui fait dire que certaines campagnes – elle prend l'exemple de la campagne de lutte contre les «stéréotypes de genre» – semblent avoir réellement marqué les esprits, au vu des témoignages qu'elle a pu collecter. Ainsi, il lui semble clair qu'une campagne d'affichage peut avoir un impact réel.

Une commissaire souligne une nouvelle fois le problème de mélanger deux publics cibles avec des besoins très différents: avec d'un côté les jeunes qui sortent de formation et qui peinent à s'insérer dans le marché du travail et les seniors qui peinent à y rester. Elle ne trouve pas ce mélange très judicieux pour une seule et même campagne. Dans le cadre de la semaine contre le racisme, le Bureau de l'intégration a mené une campagne d'affichage de ce type. Elle estime que cette campagne «juger mon CV plutôt que mon origine» s'insérerait dans un cadre institutionnel et temporel qui lui donnait davantage de sens et de force. Elle conclut en demandant s'il ne serait pas plus efficace de mener deux campagnes ciblées à des moments précis de l'année.

Discussion et vote

Un commissaire du groupe du Parti libéral-radical trouve que le fait de s'adresser aux entreprises via une campagne d'affichage dans la rue relève d'une attitude quelque peu «bipolaire». Puisque cette campagne s'adresse à tous les

publics, il propose donc qu'il ne soit pas précisé qu'elle vise à sensibiliser les entreprises en particulier.

Par 10 non (1 EàG, 2 MCG, 2 DC, 3 LR, 1 Ve, 1 UDC) contre 4 oui (S) et 1 abstention (EàG), la proposition d'amendement du groupe du Parti socialiste pour qu'il soit question d'une «campagne d'affichage pour sensibiliser à ces deux problématiques» est refusée.

La proposition commune d'amendement «de prendre contact avec la Confédération, le Canton, l'Association des communes genevoises et les associations professionnelles pour financer cette campagne» est acceptée à l'unanimité.

Un commissaire du groupe du Parti libéral-radical rappelle que si la campagne a lieu sur le territoire communal, l'affichage ne coûte rien puisque les coûts des campagnes municipales sont déjà prévus dans le budget. Il prend l'exemple de la récente campagne «Pouvoir être soi à tout âge» destinée aux personnes LGBTI de plus de 55 ans, et organisée par l'Agenda 21 – Ville durable.

Par 15 oui (2 EàG, 4 S, 1 Ve, 2 DC, 2 MCG, 3 LR, 1 UDC), la motion M-1281 ainsi amendée est acceptée à l'unanimité.

PROJET DE MOTION AMENDÉE

Le Conseil municipal demande au Conseil administratif:

- de mettre sur pied une campagne d'affichage pour sensibiliser les employeurs à cette problématique;
- de prendre contact avec la Confédération, le Canton, l'Association des communes genevoises et les associations professionnelles pour financer cette campagne.