

Réponse du Conseil administratif à:

- **la motion de la commission sociale et de la jeunesse, acceptée par le Conseil municipal le 4 décembre 2002, intitulée: «Pour une politique active d'intégration professionnelle des personnes handicapées en Ville» (M-207);**
- **la question écrite du 22 juin 2004 de M. Jean-Louis Fazio, intitulée: «A quand le rapport annuel sur l'engagement de personnes handicapées demandé par la motion M-207?» (QE-152);**
- **la question écrite du 8 novembre 2006 de M. Thierry Piguet, intitulée: «Quelles suites à la motion M-207 (handicapés dans l'administration)?» (QE-241).**

TEXTE DE LA MOTION M-207

Le Conseil municipal invite le Conseil administratif à entreprendre une politique active favorisant l'engagement de personnes handicapées au sein de l'administration municipale:

- en indiquant sur toutes les offres d'emploi de la Ville que les postes sont aussi ouverts aux personnes handicapées;
- en formant les chefs de service à la prise en compte de cette problématique pour que chacun favorise l'engagement, à qualifications égales, de personnes handicapées dans son service;
- en rappelant aux architectes et aux mandataires de la Ville qu'ils doivent se conformer aux normes en vigueur (association Handicapés, architecture, urbanisme) favorisant l'accès des personnes handicapées aux lieux et immeubles publics et à ceux de l'administration municipale;
- en rendant accessibles les lieux de travail pour chaque personne handicapée au sein de l'administration municipale;
- en désignant, au sein du Service des ressources humaines, une personne dont le cahier des charges comprendrait la responsabilité du suivi du dossier de l'intégration professionnelle en Ville de personnes handicapées et qui sera la personne de contact pour les associations de personnes handicapées;
- en augmentant dans des proportions significatives l'octroi de travaux aux associations et institutions s'occupant d'intégration des personnes handicapées;
- en rendant chaque année au Conseil municipal un rapport du Conseil administratif concernant l'engagement du personnel et l'intégration des personnes handicapées;

TEXTE DE LA QUESTION ÉCRITE QE-152

Quand est-ce que le Conseil administratif rendra le rapport sur sa politique en matière d'engagement et d'intégration de personnes handicapées, point correspondant à l'une des sept invites de la motion M-207 adoptée par le Conseil municipal le 4 décembre 2002?

TEXTE DE LA QUESTION ÉCRITE QE-241

Pour faire suite à la motion M-207 «Pour une politique active d'intégration professionnelle des personnes handicapées en Ville», je souhaiterais savoir ce qui a été mis en place par l'administration depuis 2003: le nombre de places de travail dévolues, les services concernés, la durée et la nature des contrats (fixes, temporaires, stages, voire apprentissages), ainsi que les perspectives et ouvertures possibles ou/et autres collaborations qui permettraient de faciliter et de développer cette intégration.

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

Les deux questions écrites QE-241 et QE-152 et la motion M-207 sont étroitement liées; le Conseil administratif a donc opté pour une réponse conjointe.

En premier lieu, nous tenons à rappeler le dépôt de la «Proposition du Conseil administratif du 26 avril 2006 en vue de l'ouverture d'un crédit supplémentaire de 660 000 francs destiné à la mise en place, en 2006, du projet de gestion de l'absence non planifiée en Ville de Genève» (PR-469). Cette proposition répond largement à la motion M-207 intitulée, rappelons-le, «Pour une politique active d'intégration professionnelle des personnes handicapées en Ville», et le présent document apporte un complément à cette proposition.

En référence à cette question et à sa problématique, le Conseil administratif, soucieux d'appliquer une politique de non-discrimination au sein de l'administration publique, tient à préciser qu'il n'établit aucune sorte de distinction entre ses collaborateurs. Ainsi, seules les compétences de ces derniers sont primordiales et évaluées dans le service à la population.

De fait, et conformément à sa Charte de la diversité éditée en mars 2006, le Conseil administratif s'efforce de lutter contre toute forme de discrimination et de sensibiliser ses collaboratrices, collaborateurs et cadres aux richesses de la diversité.

Dans cette perspective, le Conseil administratif ne répondra dans le présent document que de manière générale à la question écrite QE-152.

En juin 2005, une journée a été consacrée à l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap en Ville de Genève¹. A cette occasion, la Ville s'est adjoint les services de la fondation Philiass, qui promeut la responsabilité sociale au sein de nombreuses entreprises.

Parmi les participants, quelques conseillers municipaux dont des motionnaires, certains chefs de service et directeurs de départements de la Ville, des collaborateurs du Service des ressources humaines, la fondation Philiass et divers membres d'organismes tels que l'Office cantonal de l'assurance-invalidité (OCAI), le Centre d'intégration professionnelle (CIP), ou encore la Fondation Intégration pour tous (IPT).

Suite à cette réunion, le secteur santé et sécurité a prolongé les contacts avec, notamment, un réadaptateur de l'OCAI, les intervenants du CIP ainsi qu'avec IPT, évoqué plus loin.

A noter, en 2005 toujours, que le secteur formation du Service des ressources humaines a proposé, en deux sessions, un atelier intitulé «Vers l'intégration de personnes handicapées en Ville de Genève». Malheureusement, cet atelier a dû être annulé faute d'inscriptions suffisantes.

Une rencontre a ensuite eu lieu en décembre 2005 entre des représentants du Service des ressources humaines, la fondation Philiass et le chargé de mandat pour l'intégration de personnes en situation de handicap du canton de Bâle-Ville.

L'un des points retenus par le secteur santé et sécurité, lors de cette dernière réunion notamment, concerne l'importance d'une véritable «prise de conscience» des personnes valides quant aux capacités des personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, pour le canton de Bâle-Ville tout comme en Ville de Genève, la préoccupation principale reste le moyen de maintenir en emploi la personne en difficulté, avec un maximum d'adaptation et d'aménagement possible, et d'éviter ainsi une mise à l'écart progressive qui déboucherait inévitablement sur une réintégration plus problématique.

Aussi, dans son «Projet de gestion de l'absence non planifiée» (PR-469), la Ville de Genève préconise le recrutement d'une personne active dans le domaine de la réadaptation, plus précisément en amont de celle-ci, agissant selon le principe de la détection précoce. C'est ainsi que, au travers d'un processus par étapes,

¹ «Une nouvelle politique d'intégration professionnelle des personnes handicapées en Ville de Genève», le 23 juin 2006

de démarches de prévention, d'une communication efficiente et d'une collaboration intensive entre les personnes concernées – à savoir le/la collaborateur/trice en question, la personne chargée de la réadaptation, les intervenant(e)s de la cellule Santé et sécurité et les différents services de la Ville – les situations problématiques pourront se résoudre rapidement sans que les délais de prise en charge n'induisent de nouvelles incapacités.

Dans sa mission, la personne chargée de la réadaptation développera le réseau y relatif afin de favoriser le placement en Ville de Genève.

Plus concrètement, un certain nombre de services (notamment le SEVE, le Service des écoles et institutions pour l'enfance et le MAH) collaborent avec la Fondation Intégration pour tous, qui contribue aux placements de collaborateurs/trices spécifiquement recruté(e)s en assurant leur suivi et, en général, pour une période déterminée (sur la base de stages, d'emplois temporaires, etc.).

A l'heure actuelle, le Service des ressources humaines envisage d'intensifier prochainement cette collaboration à tous les services de la Ville.

Dans cette optique, des actions de sensibilisation seront effectuées, en particulier en rapport au recrutement, ainsi que soutien et accompagnement procurés pendant la durée de l'engagement de la personne concernée. Le but principal serait – comme préconisé dans le rapport de Philias du mois d'octobre 2005 mandaté par la Ville – d'obtenir et d'aménager des places de stages, d'apprentissage, voire plus, au sein des différents services.

Au-delà de ces expériences, le Service des ressources humaines demeure attentif et en état de «veille technologique» envers toute méthode d'accompagnement susceptible de soutenir tous les acteurs concernés.

Au nom du Conseil administratif

Le directeur général:
Jacques Moret

Le maire:
André Hediger

Le 4 avril 2007.