

Date de dépôt : 6 novembre 2018

Rapport

de la commission de l'économie chargée d'étudier :

- a) PL 12048-A** **Projet de loi de M^{mes} et MM. Caroline Marti, François Lefort, Jocelyne Haller, Boris Calame, Roger Deneys, Olivier Baud, Magali Orsini, Jean-Michel Bugnion, Jean Batou, Yves de Matteis, Christian Frey, Christian Zaugg, Thomas Wenger, Delphine Klopfenstein Broggin, Claire Martenot, Nicole Valiquer Grecuccio, Romain de Sainte Marie, Lydia Schneider Hausser, Christian Dandrès modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05) (*Les premiers emplois ne sont pas des stages !*)**
- b) M 2148-B** **Proposition de motion de M^{mes} et MM. François Lefort, Esther Hartmann, Brigitte Schneider-Bidaux, Sophie Forster Carbonnier, Miguel Limpo, Anne Mahrer, Catherine Baud, Olivier Norer, Sylvia Nissim, Magali Origa, Pierre Losio pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT**

Rapport de majorité de M. Patrick Lussi (page 1)

Rapport de minorité de M. Romain de Sainte Marie sur le PL 12048 (page 65)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Patrick Lussi

Mesdames et
Messieurs les députés,

D'emblée, il est nécessaire de préciser qu'à l'issue de la présentation du PL 12048, le 4 septembre 2017, et de la présentation de retour en commission de la M 2148-A, déjà traitée conjointement avec le PL 11345-A (rapport du 27 septembre 2016), la commission de l'économie a décidé de traiter conjointement le PL 12048 et la M 2148-A.

La commission de l'économie a étudié le projet de loi 12048 et la M 2148-A lors de six séances, les 4 septembre 2017, 11 septembre 2017, 2 octobre 2017, 16 octobre 2017, 22 janvier 2018 et 16 avril 2018, présidées par M. Jacques Béné. Les procès-verbaux ont été rédigés par M^{mes} Noémie Pauli et Maëlle Guitton.

Synthèse résumée des travaux

Le PL 12048 fait suite à la problématique des stages peu ou pas rémunérés, qui s'insère dans une dérégulation plus globale du marché du travail. L'augmentation du travail temporaire, intérimaire, ou sur appel et des stages fait partie de cette dérégulation plus globalisée qui concerne majoritairement les jeunes.

L'art. 12E du PL précise que ce qui n'est pas un stage doit être défini comme un premier emploi.

Les stages faits dans un cursus universitaire ou HES et qui permettent d'obtenir des crédits remplissent le critère de la lettre a.

Un exemple pour la lettre b serait un stage effectué suite au bachelor et qui serait nécessaire pour entrer en master, sachant que l'institut de formation doit justifier de la nécessité du stage.

Il est rappelé que les commissaires ont reçu le communiqué de presse du 16 septembre 2016, publié par le département de la sécurité et de l'économie (DSE) dont l'intitulé est :

Des critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages

Réuni début septembre, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale chargée de la politique générale du marché du travail, a validé des critères permettant de définir si une situation de stage doit être considérée comme problématique ou non. Les autorités compétentes en matière de surveillance du marché du travail disposent ainsi d'un outil simple et efficace pour lutter contre les abus en la matière.

Le PL 12048 reprend exactement ce qui est prévu par le CSME mais avec cette seule différence : l'accord tripartite parle d'« utilité » du stage et non pas de « nécessité ».

Au fil des auditions, la majorité de la commission remarquait que ce PL 12048 allait à l'encontre du partenariat social et des accords tripartites qui en découlaient, vu que le sujet des stages était réglé.

La commission a finalement décidé de ne pas entrer en matière pour le PL 12048 et de refuser la prise en considération de la M 2148-A.

Séance du 4 septembre 2017

Présentation des PL 12048 et de la M 2148-A par les premiers signataires

Le président explique que la commission a décidé de traiter conjointement le PL 12048 et la M 2148-A. La M 2148-A avait été traitée avec le PL 11345-A, qui a été refusé par le Grand Conseil. La M 2148-A a été renvoyée une deuxième fois dans cette commission.

PL 12048

M^{me} Marti explique que le PL 12048 fait suite à la problématique des stages peu ou pas rémunérés, qui s'insère dans une dérégulation plus globale du marché du travail. L'augmentation du travail temporaire, intérimaire ou sur appel et des stages fait partie de cette dérégulation plus globalisée qui concerne majoritairement les jeunes.

Ces derniers ont de plus en plus de peine à rentrer sur le marché du travail et doivent passer par des stages. Or, comment vivre sans salaire ? Les jeunes ne peuvent plus bénéficier de certaines aides (bourse, aide au logement, etc.), car ils ne sont plus étudiants et ne peuvent pas avoir d'autre emploi à côté de leur stage, qui les occupe à 100%. Ils font appel à l'aide financière de leurs parents. Certaines familles n'ont pas les moyens et les jeunes sont donc préterités.

Tous les jeunes ne sont pas égaux. Le stage peu ou pas rémunéré est la forme la plus criante d'exploitation. La problématique du dumping salarial qu'engendrent ces stages peut aussi être relevée. Il en est de même de la

concurrence déloyale que le stage peut entraîner entre les entreprises qui jouent le jeu et rémunèrent et celles qui multiplient les postes de stage.

Ce PL propose non pas d'imposer un salaire minimum pour les stages, car cela est du ressort de la législation fédérale, mais de définir ce qu'est un stage afin de le distinguer du premier emploi. Il s'agit de bien distinguer la formation du perfectionnement professionnel, qui ne se fait pas dans le cadre d'un stage, mais d'un emploi. Ce PL se base sur un accord tripartite conclu entre la CGAS, l'OCIRT et l'UAPG. Il propose d'inscrire les modalités de cet accord dans la LIRT. Le but est que cet accord soit protégé de la meilleure façon pour protéger les travailleurs rémunérés.

M^{me} Marti lit l'art. 12E du PL et précise que ce qui n'est pas un stage doit être défini comme un premier emploi. Les stages faits dans un cursus universitaire ou HES et qui permettent d'obtenir des crédits remplissent le critère de la lettre a. Un exemple pour la lettre b serait un stage effectué suite au bachelor et qui serait nécessaire pour entrer en master, sachant que l'institut de formation doit justifier de la nécessité du stage. Il y a une petite erreur de plume dans le texte du PL. L'accord tripartite parle d'« utilité » du stage et non pas de « nécessité ». M^{me} Marti est d'accord de remplacer le mot « nécessité » par « utilité » à l'al. 2 let. c.

Elle explique que tout ce qui ne rentre pas dans ces trois critères n'est pas un stage, mais un premier emploi. Si le premier emploi est dans un secteur où il existe une CCT, un CTT ou des usages, l'employé devra percevoir le salaire minimum prévu par ceux-ci. Si l'employeur ne respecte pas ces modalités, il peut y avoir sous-enchère salariale.

Le but de ce PL est de lutter contre l'exploitation des jeunes qui sont stagiaires et qui ne devraient pas à son sens l'être, mais recevoir une rémunération digne. Le but est aussi que le report de charges du perfectionnement professionnel soit porté par l'employeur et non pas par le jeune, ses parents ou éventuellement l'Etat. La question des stages fait suite à une évolution majeure de la société. Les stages non rémunérés représentent une source de frustration très élevée chez les jeunes.

Questions des commissaires

Un député MCG explique que ce PL ressemble à une tautologie lorsqu'il est dit à l'art. 12E al. 1 que « *les personnes actives comme stagiaire sont effectivement en stage* ». Il comprend que le but du PL est d'éviter les « faux stages », c'est-à-dire les personnes qui travaillent, mais qui sont exploitées comme stagiaire alors qu'il ne s'agit pas d'une formation en tant que telle. Il se demande s'il serait possible de trouver une meilleure définition. Il n'y a

rien sur l'abus des stages. Il se demande quel serait le type de contrôle et s'il est systématique ou non.

M^{me} Marti répond qu'il est donné mandat à l'OCRIT à travers l'al. 1 de contrôler que le stage en est réellement un. C'est à lui de s'emparer de cette mission pour effectuer le contrôle et faire appliquer le PL. Elle espère que le contrôle sera effectif et pas uniquement sur dénonciation. La responsabilité de mettre en œuvre ce PL incombera à l'OCIRT. La définition des abus est le cœur de ce PL. En définissant précisément ce qu'est un stage, dès le moment où une activité professionnelle se retrouve en dehors de cette définition, ce n'est pas un stage. Toute rémunération inférieure au minimum prévu par la CCT serait un abus qui créerait une sous-enchère salariale.

Un député PLR explique que les banques à Genève sont des gros employeurs de stagiaires, que ce soit après la maturité ou après une licence universitaire. Les banques emploient pour des stages de 6, 12 ou 18 mois des détenteurs de maturité ou des stagiaires. Ces derniers ne rentrent dans aucune catégorie. Par définition, tous ces stages seraient abusifs. Or, ces stagiaires sont très bien payés, mais pas autant qu'un premier emploi. Ce PL est très dangereux, car il supprime une filière très recherchée à Genève et dont les conditions ne sont absolument pas abusives. Tout un secteur d'activités est mis en péril.

M^{me} Marti répond que ce PL distingue le type de stage dont il fait mention, soit celui qui se fait après une maturité. Par exemple, la HEG demande de faire 52 semaines de stage pour pouvoir rentrer en bachelor. Ce type de stage rentrerait dans la lettre c. Pour ceux qui auraient déjà fait une formation universitaire, à son sens, le stage ne doit pas être un stage mais un premier emploi. Le perfectionnement professionnel ne doit pas se faire dans le cadre d'un stage ou d'une formation, mais dans le cadre d'un premier emploi. Les jeunes se battent pour avoir des stages, probablement parce qu'ils ne connaissent rien d'autre.

Le député PLR dit qu'il est illusoire de penser qu'un universitaire a un métier. Il n'a pas un métier mais un diplôme. Pour apprendre un métier, il faut faire des stages qui sont, en l'occurrence, très bien payés. Le point de vue de M^{me} Marti, qu'il respecte, ne correspond en rien à la réalité économique.

M^{me} Marti demande qui, dans ce cas, les banques vont engager.

Le député répond qu'elles offriront un métier à des personnes qui ont fait des stages tournants ou alors à des personnes plus âgées, mais pas à des personnes qui sortent d'une formation universitaire. Comme il y a de plus en plus de monde sur le marché, les banques engageront des gens avec de

l'expérience et non plus des jeunes. Il faut regarder comment cela se passe dans chaque secteur, car les conditions sont loin d'être abusives.

M^{me} Marti explique que l'UAPG a accepté les termes de cet accord. Si les institutions bancaires refusent d'engager des jeunes qui sortent de l'université, elles se retrouveront en manque de ressources humaines.

Un député UDC souhaite avoir plus de renseignements au sujet de cet accord.

Le président rappelle que les commissaires ont reçu le communiqué de presse du 16 septembre 2016. Le PL 12048 reprend exactement ce qui est prévu par le CSME. La seule différence est que l'on tue le partenariat social, car si le CSME décide quelque chose on légifère derrière. Il confirme cependant qu'il s'agit bien d'un accord tripartite qui a été trouvé, puisque les organisations patronales et syndicales sont présentes au CSME.

Ce député dit que, d'une manière générale, l'inéquation de la formation avec le marché du travail pose problème. En France, plus de 80% des nouveaux contrats sont à durée déterminée. Les stages sont une des solutions pour améliorer l'adaptabilité des jeunes. Il demande ce qu'elle pense des réformes en France, qui consistent à libéraliser le marché et réduire les charges du coût du travail afin que les PME soient plus aptes à engager des personnes.

M^{me} Marti n'est absolument pas d'accord avec cette ligne politique. La précarisation des travailleurs est manifeste. Ce n'est pas juste pour les travailleurs qui se voient de plus en plus précarisés, soit par les conditions de travail, soit par le salaire. Elle revient sur sa remarque selon laquelle les formations ne permettent pas l'insertion professionnelle sur le marché. Elle demande si les formations universitaires étaient plus professionnalisantes il y a 15 ou 20 ans. Non, les formations universitaires ont toujours été académiques et générales. Il y a 15 ou 20 ans, les stages n'existaient pas. Le perfectionnement professionnel se fait au cours de l'emploi ou du premier emploi. Le but est que l'université s'occupe de former les étudiants et que les employeurs apportent les conditions-cadres aux employés pour qu'ils puissent accueillir un perfectionnement professionnel.

Le député UDC n'est pas sûr qu'aujourd'hui la situation soit meilleure qu'il y a 20 ou 30 ans. Genève a créé plus de 73 000 postes de travail ces dix dernières années. Il est étonnant que des personnes avec une formation de base solide aient autant de problèmes pour entrer dans le marché du travail. Ce n'est pas en chargeant la formation pour les PME que l'on trouvera des solutions, mais en rendant plus adaptées les formations des jeunes sur le marché du travail. Le stage est un des facteurs qui permet cela.

M^{me} Marti dit que l'objectif d'un entrepreneur d'une entreprise est de maximiser ses profits. En ce sens, s'il a l'opportunité d'engager quelqu'un sans se priver, pourquoi ne pas le faire. Il faut mettre des critères pour empêcher ce type de mécanisme.

Ce député UDC pense que cette approche est fautive. L'immense majorité des gens savent que leur capital premier est leur main-d'œuvre. Le problème est que les gens qui sortent d'une formation de base puissent faire le saut pour ce marché du travail. L'amélioration de l'apprentissage sera une réforme importante.

Une députée MCG est en accord avec le principe de faire la distinction entre un stage et un premier emploi. Parfois, en fiduciaire, entre une personne détentrice d'un CFC et celle qui a fait sciences économiques, la personne universitaire met plus de temps à démarrer au niveau de la productivité que la personne avec un CFC. Le problème arrive plus tard, pour des tâches plus complexes que la personne avec un CFC ne peut pas faire. Les PME sont obligées d'avoir une certaine qualité et d'investir dans les employés. Elle explique que des personnes demandent de pouvoir faire un stage pour apprendre et faire une acquisition de la pratique, pour ensuite pouvoir décrocher un premier travail. Elle n'exclurait ainsi pas complètement la possibilité de faire des stages, si le laps de temps est court et que des objectifs sont fixés. Elle demande si M^{me} Marti ne serait pas d'accord de rajouter un élément pour ne pas exclure complètement ces stages.

M^{me} Marti rappelle que les modalités de définition d'un stage ont été acceptées par les associations patronales. L'acquisition de la compétence professionnelle doit se faire dans le cadre d'un emploi. Cette députée fait allusion à la différence entre le CFC et la formation de type universitaire. M^{me} Marti imagine qu'ils n'engagent pas les mêmes personnes pour les mêmes stages. La personne universitaire sera effectivement moins productive les premiers mois, mais, par la suite, elle pourra effectuer toute une série de tâches que ne pourra pas faire le titulaire d'un CFC.

La députée MCG explique qu'elle reçoit des demandes de personnes qui souhaitent être stagiaires.

M^{me} Marti comprend son argumentation. Elle répond que, si on supprime ce genre de stages, le stage ne sera plus une porte d'entrée sur le marché du travail.

La députée répond que la concurrence est énorme. Il faut donner la chance aux jeunes de faire un stage. Faire une formation sérieuse avec des objectifs prend du temps.

M^{me} Marti répond que c'est un investissement sur le long terme.

Un député S dit qu'il faut répondre au plus vite à la problématique des stages. Laisser couler les choses est une erreur politique. Le but de ce PL n'est pas de s'opposer aux stages, mais de cadrer leur pratique. Le CSME est arrivé à ces conclusions avec un accord tripartite. Si cet élément n'est pas inscrit dans la loi, l'effet ne dure pas très longtemps. L'acquisition d'expérience professionnelle pendant les études est un bienfait. La concurrence aujourd'hui est rude suite à la libre-circulation des personnes, qui a été mal cadrée. Les entreprises vont aujourd'hui davantage chercher la main-d'œuvre. L'entreprise préfère une personne de 35 ans avec dix ans d'expérience qu'un jeune de 25 ans.

Il ajoute que le député PLR a absolument raison avec les stages dans les banques. Il lui demande depuis combien de temps ces programmes ont vu le jour.

Le député PL répond que ces stages tournants dans les banques existent depuis des dizaines d'années et ont toujours été la meilleure porte d'entrée dans le milieu bancaire.

Le député S explique que de plus en plus d'entreprises ont de la peine à réellement appliquer l'accord du CSME. Il faut même parfois payer pour pouvoir effectuer un stage au sein d'un organisme international, ce qui est hallucinant. Il demande quelle est la plus-value d'inscrire ceci dans la loi.

M^{me} Marti explique qu'il y a de plus en plus d'exceptions discutées au cas par cas entre l'OCIRT et les entreprises pour accorder des stages moyennant une bonne rémunération, mais pas encore celle qu'elle devrait être pour un premier emploi. L'idée est que tout le monde soit logé à la même enseigne.

Une députée EAG explique avoir signé ce PL qu'elle ne trouve pas suffisamment complet, typiquement à l'art. 12E let. c. Les lettres a et b sont de nature à clarifier les stages. Elle est d'accord avec le député PLR : il y a très longtemps que les banques procèdent de cette manière. Simplement, ça ne s'appelait pas « stage ». Il y a aujourd'hui une confusion entre un emploi/l'engagement d'une personne non formée pour un poste et un stage.

Avant, les entreprises engageaient quelqu'un de non formé, qui, ensuite, se formait sur le tas. Les entreprises engageaient des personnes non formées et diplômées, formées mais pas diplômées, ou les deux. Mais, ce n'était pas des stages.

Ce PL aurait dû être de nature à clarifier les choses. Ce que la banque offre n'est pas un stage, mais un engagement qui permet à la personne d'acquérir des compétences. Il faut clarifier ceci. Elle peut concevoir qu'un candidat qui doit être formé pour une fonction et un candidat déjà formé ne soient pas engagés au même salaire, mais elle n'est pas d'accord que le

premier soit engagé comme stagiaire. Dans la rémunération, ce n'est pas juste le statut qui est payé, mais aussi le cahier des charges. Le salaire du stage est un défraiement ou des indemnités, mais pas un vrai salaire. Elle se demande s'il ne faut pas préciser ce PL, notamment le statut. Le cas du député PLR n'a pas le libellé qui correspond à ce qui est offert par l'employeur. Concernant la réinsertion professionnelle ou sociale, le texte est insuffisant.

M^{me} Marti partage une bonne partie de ses remarques. L'idée était de reprendre cet accord et de l'asseoir dans la loi. Cet accord est le fruit d'un compromis. Ce PL distingue le stage de l'emploi, mais, dans les stages, on reste flou. Le but est d'éviter l'une des formes d'exploitation les plus criantes qui se fait par le biais du stage.

Un député PLR comprend que les formations de type académique ne sont pas complètes, car il manque le lien entre les connaissances et leur mise en pratique. Le stage est plus utilisé qu'avant pour pallier ce volet. Il se demande si ce n'est pas notre mode de formation auquel il manque de s'immerger dans le monde du travail. Le stage gratuit n'est pas normal selon lui, mais toutes les CCT remontent et les entreprises n'arrivent plus à insérer quelqu'un dans le monde du travail au prix d'une personne formée et efficace. Il demande s'il ne manque pas un stage dans le cursus universitaire. L'école de commerce, qui ne forme qu'en école, a instauré un stage à la sortie pour avoir la maturité.

M^{me} Marti répond que les formations universitaires n'étaient pas plus professionnelles il y a 15, 20 ou 30 ans. Cela étant, beaucoup moins d'étudiants faisaient des stages après leur cursus universitaire. Elle est assez réfractaire à moduler les cursus universitaires en fonction de l'économie et des entreprises. L'université offre une formation globale, mais, ensuite, l'acquisition du savoir-faire professionnel doit se faire en entreprise dans le cadre du premier emploi. Certains cursus universitaires prévoient cependant déjà un stage, ce qui ne pose pas de problème. L'université doit permettre des connaissances techniques et analytiques, mais pas pratiques.

Ce député comprend qu'elle compte sur les employeurs pour faire ce lien dans le cadre du marché de l'emploi. Mais, il y a quelques années, les personnes entraient dans une entreprise pour faire une carrière. Les employeurs étaient prêts à investir du temps. Or, ce n'est plus le cas aujourd'hui. La volatilité de l'emploi est précaire. Pour les PME, il s'agit d'un investissement conséquent sans garantie d'avoir un retour.

M^{me} Marti comprend son argument. Cela va dans les deux sens : si les personnes changent d'emploi tous les 3, 5 ou 8 ans, l'employeur bénéficiera aussi d'une personne formée chez un autre employeur et qui viendra chez lui.

Parfois, l'employeur forme et, parfois, il recrute du personnel formé par d'autres.

Un député MCG est, par principe, opposé aux stages gratuits. Cependant, la réalité l'a poussé à aller dans le sens inverse. Actuellement, les jeunes sur le marché de l'emploi se trouvent face à une concurrence de jeunes formés dans d'autres pays. Si l'on veut donner toutes leurs chances aux jeunes ici, il faut leur permettre de se former avec facilité. Même si le stage gratuit est contraire à ses valeurs, il faut peut-être, par pragmatisme, le permettre. Une solution pourrait être de réduire la libre-circulation des personnes. L'autre élément qui est important est de ne pas bloquer l'accès au marché à des jeunes. Le conseiller à l'ORP d'un jeune lui a conseillé d'aller dans des entreprises en observant et en essayant de s'intégrer dans le marché de l'emploi. Faut-il interdire à cette personne de faire de l'observation ? Un juriste a été engagé dans une association et voulait un stage non rémunéré. Cela lui a permis d'accueillir des compétences assez rapidement. Cette personne n'avait pas une grande fidélité à l'entreprise et est partie ensuite. Il faut éviter les abus, sans bloquer l'accès au marché.

M^{me} Marti répond que certains travailleurs souffrent des effets de la libre-circulation à cause du manque de protection dont bénéficient ces travailleurs, car les mesures d'accompagnement sont clairement insuffisantes. L'encadrement des stages à travers ce PL participe à ces mesures d'accompagnement. Le député MCG évoque les abus, qui sont le nœud du problème. A son sens, la seule manière logique est de savoir si le stage a une valeur formative ou est du perfectionnement professionnel.

Ce député remarque que beaucoup de personnes ont une formation pratique, qui est appréciée, mais pas diplômée ou certifiée.

Un député Vert trouve que les commissaires ont des perceptions différentes du stage. Il se demande s'il ne faudrait pas préciser ce qu'est un premier emploi. Il faut clarifier le devoir de l'employeur. Il se demande s'il ne faudrait pas définir le premier emploi comme une période de travail qui permettrait « d'amortir » la formation.

M^{me} Marti explique que l'objectif de ce PL est de distinguer entre un stage et un emploi. La plupart des personnes en stage sont à la recherche d'un premier emploi. Elle est très défavorable à faire différentes catégories d'employés.

Ce député dit que l'on risque de se retrouver, à cause de l'extraterritorialité, avec un manque de places d'emploi. Certains risquent de faire des stages ailleurs qu'en Suisse.

M^{me} Marti répond qu'il n'est pas possible de réglementer le travail à l'étranger. Il faut se demander ici ce qui est acceptable ou non.

Ce député dit que le premier emploi est une réalité. Il a l'impression qu'il faudrait avoir une catégorie de transition.

Un député PDC n'est pas de l'avis qu'un universitaire doit être tout de suite utilisable en entreprise. L'université reste une formation académique, orientée sur la recherche et le développement. Ce n'est pas le but de la HES. Il peut comprendre la réaction du député PLR. Les banquiers qui rémunèrent les stagiaires ne peuvent pas être mis dans la même catégorie que les restaurateurs ou les journaux, qui ne rémunèrent pas. Une personne a fait un stage au BIT non rémunéré et sans aucune aide, alors qu'il venait d'Afrique du Sud. Ce cas est choquant. Genève mise beaucoup sur le partenariat social. Or, ici, ce PL le dépossède d'une compétence qu'il a et peut exercer.

M^{me} Marti explique que cet accord du partenariat est récent. Il date de 2016. On voit déjà se multiplier les cas de négociation au cas par cas. Inscrire ce mécanisme et cet accord dans la loi permet que tous les employés bénéficient des mêmes conditions et de la même protection. Ce qu'évoque le député PLR, les stages dans le milieu bancaire, s'apparente déjà à un emploi. Concernant ce cas de figure des stages actuellement rémunérés dans la banque, il manque peu pour les faire passer dans un emploi.

Le député PLR déclare que ce PL est universitaire. Il explique qu'il a fait une licence en droit, puis un brevet d'avocat, qui est un stage. Le stagiaire est rémunéré au lance-pierre, mais il est ensuite engagé à des salaires raisonnables. La licence en sciences politiques n'est pas un métier. Il faut que M^{me} Marti se rende compte du risque de ce PL. Une personne qui a une licence en sciences politiques peut se présenter dans une banque pour faire un stage formateur. Si les banques, les assurances ou les fiduciaires sont obligées d'employer une personne au salaire minimum de la banque, elle ne sera jamais engagée. Le risque est d'exclure du marché du travail toute sorte de licenciés dans des domaines qui ne sont pas des métiers. Si on ne laisse pas ces entreprises former ces personnes dans le cadre d'un stage après licence, le marché est assez large pour que ces entreprises engagent d'autres personnes maîtrisant déjà le métier.

M^{me} Marti répond que l'université n'a pas vocation à former des professionnels, quelle que soit la branche. Si les entreprises veulent engager des personnes de niveau universitaire, elles devront les accompagner dans leur perfectionnement professionnel. Ce n'est pas un PL qui ne concerne que les universitaires. Il y a des cas qui existent de personnes qui se retrouvent à être employées comme stagiaires.

Un député UDC pense que ce PL manque sa cible. Il demande comment dans la rédaction du PL elle intègre la formation des médecins. Leur parcours professionnel ou académique est fait de stages où les 40 heures par semaine ne sont pas réellement appliquées. Il a l'impression que l'on va à l'encontre du but recherché. Il s'agit d'un accord tripartite. On sait les difficultés que l'on a à modifier les lois. Il demande si elle ne manque pas sa cible avec ce PL face aux médecins.

M^{me} Marti se réfère à l'art. 12E al. 2 let. a. Les stages en médecine entrent dans cette catégorie.

Une députée EAG explique qu'il ne s'agit pas de fixer dans le marbre des choses précises. Le PL tente de différencier ce qui est un stage et ce qui ne l'est pas. On ne prend pas de risque à insérer dans une base légale l'accord entre les partenaires sociaux. En revanche, il faudrait assortir ce PL d'un travail de définitions que devrait faire cette commission pour mettre un terme à ces ambiguïtés. Un député PLR a parlé de la problématique de l'arrivée de jeunes personnes formées sur le marché du travail. De son point de vue, l'adaptation au poste du travail est à la charge du patron. S'il y a des situations dans lesquelles les gens sont formés, mais où les patrons ont l'impression qu'ils ne répondent pas aux attentes, on revient sur la question de l'AIT. La question de l'adéquation de la formation se pose effectivement. A ce moment, le problème n'est plus de définir le statut de l'emploi, mais repenser la formation. Le fait de payer quelqu'un moins parce qu'il ne remplit pas les exigences du poste ne signifie pas qu'il faut transformer l'emploi en stage. Elle lit l'art. 11 de la loi sur le traitement du personnel de l'Etat. Il est possible de régler autrement le fait que la personne ait les conséquences requises ou pas pour le poste, plutôt que considérer l'emploi comme un stage et ouvrir la porte à toute une série d'abus.

Le président demande si elle n'a pas le sentiment qu'il est plus difficile aujourd'hui de trouver une place de travail qu'avant. Le stage est une demande globale de la société. La preuve est que les entreprises ne forcent personne à accepter un stage. Beaucoup de stagiaires demandent ces stages. S'ils refusaient des stages non rémunérés, ceux-ci n'existeraient plus.

Au niveau de l'Etat, les stages sont de plus en plus imposés, cela commence au CO. Il faut un an de stage pour entrer à l'école de la petite enfance et ces stages sont non rémunérés. Les crèches profitent de ces stages sans aucune garantie qu'ils mènent à une inscription à l'école. Il en est de même du stage d'avocat, qui n'est pas considéré comme un abus. A l'EPFL, un an de stage a aussi été introduit entre le bachelor et le master, ce qui n'est pas demandé dans les HES. Mais, si le diplômé HES sort sans stage, il lui

sera plus difficile de trouver un emploi. Ces stages ne sont pas considérés comme abusifs, car ils s'inscrivent dans une formation certifiante.

Le risque de ce PL est de demander de plus en plus de stages dans les formations certifiantes et que les stagiaires aillent se former à l'étranger. La conclusion de l'observation sur deux ans du CSME est ce qu'elle souhaite mettre en place aujourd'hui. La commission avait auditionné Uni-Emploi, qui avait dit que le risque, si on sert trop la ligne, est que les stages dans les ONG ne puissent plus se faire, alors que ceux dans les organisations internationales, qui ne sont pas soumises à la LTr, continuent. Il se demande si le curseur que tout le monde voudrait est la LTr, car les stages non rémunérés qui correspondent à des emplois ne sont pas autorisés. Le PLR est totalement favorable à ce qui a été déterminé par le CSME, mais opposé à légiférer sur cela. La LTr doit simplement être appliquée, et les cas d'abus dénoncés au CSME doivent être sanctionnés. La base légale existe, il n'y a pas de vide juridique. Le CSME vérifie dans le cadre du partenariat social que les abus sont clairement sanctionnés. Le PL 12048 est un PL électoraliste, qui aurait pu être proposé par n'importe quel conseiller d'Etat.

M^{me} Marti répond qu'elle aurait applaudi si le PLR avait déposé ce PL. Elle ne comprend pas pourquoi ne pas inscrire cet accord dans la loi s'il est d'accord sur le principe.

Le président répond qu'il veut que la LTr s'applique et que le CSME continue son travail et sanctionne les abus. La plupart des stages sur le canton de Genève sont rémunérés. Les articles de journaux qui ont révélé les cas les plus scandaleux concernaient les organisations internationales. Ce PL ne règle pas ce problème. L'OCIRT avait clairement dit qu'il préférerait ne pas légiférer dans ce domaine. Il était opposé au PL 11345 et à la M 2148, car l'application de la loi telle qu'elle existe permet déjà de sanctionner les abus.

M^{me} Marti demande s'il pense vraiment que tous les abus sont sanctionnés et que la législation actuelle est satisfaisante.

Le président répond que non, mais ils ne le seront pas plus avec ce PL.

M^{me} Marti pense que la différence de positionnement sur cet accord est qu'il veut pouvoir permettre le contournement du principe de cet accord, ce qu'elle refuse.

Un député PLR rappelle la notion de partenariat social, qui existe depuis 75 ans. Le partenariat social est un équilibre entre des associations professionnelles patronales, syndicales et l'Etat. L'UAPG est pour un cadrage des stages dans le cadre du CSME, car cet outil est utilisé au cas par cas avec toute la pondération nécessaire. Typiquement, dans la construction, il n'y a pas de problème, car tout est défini. La majorité de ce parlement a

voté les usages et les CCT étendues pour les commerces. Le PLR a dit que, dès le moment où on trouve une solution, les usages entreront en force, mais, si cette solution est liée à une CCT étendue, tel ne sera pas le cas. Le résultat est que la situation est la même puisque la CCT n'est pas étendue. Dans le partenariat social, il faut avoir un équilibre. Souvent, un accord est trouvé branche par branche. On fait une loi alors que les choses doivent être traitées avec souplesse. On fait une loi pour quelques cas isolés. Il faut laisser faire leur travail aux partenaires sociaux. L'objectif final est le même, sauf qu'on fait un objet législatif, alors que c'est du partenariat social. Sur les stages, ils ont parlé d'adéquation, de formation et d'apprentissage. Quel que soit le métier, il y a une évolution numérique. Le lien avec l'économie et la réalité des employés et des stages doit matcher. Il est important que cela reste au niveau du partenariat. Ce n'est pas en diabolisant le patronat qu'une solution sera trouvée.

M^{me} Marti répond qu'elle n'a pas diabolisé le patronat dans son intervention. Elle constate que des entreprises cherchent déjà à contourner cet accord.

Un député S dit que ce n'est pas que quelques cas isolés. L'OCIRT avait noté 80% de stages problématiques. Il comprend le député PLR. Ce n'est pas dans le domaine de la construction qu'on trouve des stages problématiques, mais dans les ONG. Il rappelle qu'une entreprise qui faisait de la certification a engagé des centaines de stagiaires rémunérés durant des années. Il y a beaucoup de cas. Ce PL ne diabolise pas les stages. L'adéquation entre demande d'emploi et marché du travail est essentielle. Il n'y a aucun pilotage au niveau du Conseil d'Etat. On ne veut nous donner aucun chiffre. Aujourd'hui, avec le classement de Schengen, les questions de l'employabilité sont prises en compte. Les possibilités d'un stage intra-cursus entrent en ligne de compte. Si un stage se fait, il doit se faire dans certaines conditions. C'est ensuite à l'université et la HES de mettre ceci en adéquation avec les besoins du marché du travail.

Présentation de la M 2148-A

M. Lefort dit que le problème est qu'il n'a pas été convoqué sur le premier objet, auquel la commission a consacré 1h45. Il trouve regrettable d'avoir 15 minutes pour présenter cette motion.

Le président répond que M. Lefort est le deuxième signataire du PL 12048 et que la M 2148 a déjà été présentée devant cette commission.

M. Lefort se souvient d'avoir présenté cette motion en 2014. La commission avait décidé de lier ses travaux au PL 11345, qui a été refusé. La

présentation devant cette commission est absente du rapport de majorité et du rapport de première minorité, qui se concentrent uniquement sur le PL 11345. Heureusement, le rapport de deuxième minorité en parle. La présentation qu'il a faite ne figure pas au rapport, ce qui est inacceptable. Cette motion n'a même pas été présentée à l'OCIRT, qui ne se prononce que sur le PL 11345.

Il explique que la M 2148 est toujours d'actualité. Elle demande à ce que l'Etat trouve une solution faisable et pratique pour régler le problème du stage non rémunéré. Ce PL ne demande pas de régler les situations où tout va bien, comme le secteur conventionné. 50% des emplois à Genève sont conventionnés. Le stage effectué dans le cadre d'une formation professionnelle et le stage dans le cadre d'une formation universitaire qui est peu rémunérée ne posent pas de problème. La motion s'intéresse aux stages qui ne marchent pas bien dans le secteur non conventionné et les ONG. Les organisations internationales sont un domaine qui n'est pas abordable. A Genève, il y a une épidémie de recours aux stages en concurrence avec des emplois. Certaines entreprises ont l'habitude d'engager beaucoup de stagiaires et de ne pas engager le personnel dont elles ont besoin. Un stage est une période effectuée dans un environnement professionnel et qui doit être formateur ; c'est la mise en pratique de connaissances qui permet d'acquérir de l'expérience. L'aspect formatif doit être qualifié. Il faut aussi que le stage ait une durée maximale. Un stage non rémunéré de deux ans n'est pas acceptable. Pour que le stage soit encadré, il faut une convention. Il faut une gratification pour pouvoir payer les cotisations sociales lorsque les jeunes sont en stage. Il appartient à l'OCIRT de définir ce qu'est un stage. Les stages rémunérés ne posent pas de problème. Le problème survient notamment lorsque le stagiaire a un accident et qu'il n'est pas payé. L'entreprise n'a aucune responsabilité. Le but de la motion est de rendre inadéquat le recours au stage non rémunéré qui est un scandale.

Une députée EAG s'interroge sur la deuxième invite de la motion et demande dans quelle mesure elle est contraire au PL 12048.

M. Lefort répond que la M 2148 est antérieure de quatre ans au PL 12048. La formulation de cette invite n'est qu'un garde-fou.

Cette députée demande, dans l'hypothèse où un accord serait trouvé sur le PL 12048, s'il serait d'accord de modifier la deuxième invite pour que le texte soit cohérent.

M. Lefort répond que ces deux textes n'ont pas à être cohérents, car ils ne poursuivent pas les mêmes objectifs. Les outils proposés sont différents. Il faut voir quel est l'outil qui peut trouver une majorité en commission.

La députée dit que, si un des PL tend à éviter les distorsions sur la définition de stage, il ne faut pas en introduire une autre via cette motion.

M. Lefort explique que, si le PL passe, cette motion est caduque.

Le président rappelle l'amendement proposé en séance plénière par le PDC. Si le PL 12048 est refusé, mais cette motion acceptée, il demande si le stage ne sera pas institutionnalisé dans une convention. Les entreprises qui veulent abuser abuseront. La loi est là pour être appliquée, mais ceux qui ne veulent pas l'appliquer ne l'appliqueront pas tant que des personnes accepteront de prendre des places de stage non rémunérées. Il faudrait interdire au stagiaire d'accepter une place de stage non rémunérée.

M. Lefort répond qu'il se satisfait de l'amendement PDC, si telle est la demande de la majorité. Il faut qu'il y ait une rémunération minimale du stage.

Comme la commission a décidé de lier les travaux sur le PL 12048 avec les travaux sur le M 2148-A, elle décide des auditions suivantes sur ces deux objets :

- *UAPG, CGAS et CSME : audition conjointe, sauf s'ils désirent venir séparément ;*
- *OCIRT ;*
- *DIP ;*
- *Uni-Emploi.*

Séance du 11 septembre 2017

Audition de l'OCIRT

Le président revient sur le PL 12048. Les commissaires proposaient d'auditionner le CSME. Il demande s'il est préférable de recevoir l'UAPG et la CGAS séparément.

M^{me} Stoll répond que le choix de la constitution des auditions appartient à la commission. Les réactions étaient très contrastées au sein du CSME, qui n'a pas de position unanime.

Le président se réfère au communiqué de presse du 16 septembre 2016 sur les critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages. Il demande si elle veut dire que ce communiqué reflète l'ambiance générale, mais pas les cas particuliers.

M^{me} Stoll explique que le PL 12048 reprend précisément les critères de définition du stage tels qu'arrêtés par le CSME. Il existe un consensus sur ces

critères. Le processus fût compliqué, il a duré deux ans, mais il y a consensus sur les critères.

Par contre, il n'y a pas du tout de consensus au sein du CSME pour savoir s'il est pertinent d'inscrire ces critères dans la LIRT. Si ces critères sont inscrits dans la LIRT, ils sont d'une certaine manière figés et le CSME n'a plus la même liberté qu'avant. Ce choix est éminemment politique.

La divergence ne porte pas sur les critères eux-mêmes, mais sur la pertinence ou pas de les inscrire dans la loi. L'UAPG est très opposée à l'idée de légiférer. Le département est réservé et la CGAS est pour. La proposition de légiférer n'a jamais été abordée dans le cadre tripartite.

C'est sur la question politique que porte le débat, et non pas tellement sur la question des critères eux-mêmes.

Le président dit que la commission auditionnera l'UAPG et la CGAS séparément. Le cas échéant, elle demandera peut-être à l'OCIRT de revenir.

Séance du 2 octobre 2017

Auditions de M^{me} Anne Emery-Torracinta, conseillère d'Etat et M. Grégoire Evequoz, directeur général de la DGOFP, DIP

Audition de M. Antoine Orsini, responsable d'Uni-Emploi

Audition de M^{me} Anne Emery-Torracinta et de M. Evequoz

Le président explique que la M 2148-A a été renvoyée par le Grand Conseil une deuxième fois à la commission.

M^{me} Emery-Torracinta dit que, s'agissant du PL 12048, le DIP n'a aucune opposition quant au fait de définir dans la loi ce que sont des stages, mais il aurait un amendement à proposer si la commission souhaite entrer en matière sur ce PL. Le DIP est extrêmement soucieux de la qualité des stages pour éviter que de la main-d'œuvre bon marché puisse être employée ici et là. Le DIP n'a pas de problème direct, car les stages qui s'inscrivent dans un cursus de formation rentreraient dans les définitions données par ce PL. Par contre, l'OFPC exerce une surveillance. Il constate, notamment dans le domaine de la santé et du social, qu'un certain nombre de lieux utilisent des jeunes pour une très longue durée sans rémunération et sans que ces stages débouchent sur un CFC ou un autre type de formation. Le PL est vu comme une réponse à la question des stagiaires déjà formés et pour qui le stage est un premier emploi déguisé. Si les commissaires souhaitent aller dans le sens de ce PL, le DIP aimerait que les stages d'orientation de courte durée, qui sont des stages de préqualification, apparaissent dans la définition. De plus en plus de jeunes

sont en effet amenés à faire des stages de préqualification, avant même de pouvoir décrocher une AFP. Ces types de stages sont cadrés par l'OFPC avec une rémunération qui correspond à la moitié du salaire d'un apprenti de première année. 120 ou 130 stages de préqualification sont comptabilisés, dont la majorité est conclue par un contrat (p. ex. AFP ou CFC).

M. Evequoz explique que les stages d'un an dans le domaine de la santé et du social (EMS, garderie, crèche) sont faits pour les jeunes qui ne peuvent pas commencer tout de suite leur formation, car parfois il faut un âge minimal pour engager quelqu'un. Ceci est dû aux ordonnances sur les métiers. Il y a toutefois des jeunes âgés de 16 à 17 ans qui sont engagés dans ces stages. L'OFPC n'est pas informé de ces stages et n'a pas de possibilité d'agir, si ce n'est de signaler ces situations qu'il considère comme des stages problématiques, car ils ne s'intègrent pas dans un cursus de formation, ni dans un cursus post-diplôme. Ce type de stage avant la formation fait face à un vide qui, à leur sens, doit être formalisé. Il s'agit de 20 à 30 stages par année. Lorsque l'OFPC est au courant, il intervient. Convaincre les jeunes de ne pas accepter ces stages est très difficile. Le système de stage de préqualification devrait fournir une solution. Une base légale apporterait plus d'appui.

Le président explique que l'Etat demande de faire beaucoup de stages. Par exemple, dans le domaine de la petite enfance, 800 heures de stage sont demandées sans qu'une place à l'école de la petite enfance soit garantie à la fin. Il demande si ce genre de cas favorise le fait que, dans la société civile non étatique, il y ait de plus en plus de demandes de stage. L'ECG demande de faire trois semaines de stage. L'inflation de demandes de stages favorise aussi le fait que la société demande que les gens fassent des stages. Plus il y a de places de stage disponibles, plus les gens ont envie d'en faire pour ne pas rester sur le carreau et pour pouvoir justifier d'une expérience professionnelle. Pour la petite enfance, ce sont des stages strictement non rémunérés et dont les établissements profitent largement pour éviter d'avoir à engager du professionnel supplémentaire.

M^{me} Emery-Torracinta répond que, si le stage dure un an et qu'il n'y a pas de rémunération, c'est inacceptable.

M. Evequoz dit que, à un moment, la personne doit se voir fournir la garantie d'une place de formation. L'autre problème est que l'OFPC et le DIP considèrent que, après un mois, on n'est plus dans un stage.

M^{me} Emery-Torracinta explique que, après un mois, il doit y avoir une forme de rémunération, même pour un stage de préqualification.

Le président répète qu'avoir effectué 800 heures de stage est une condition pour pouvoir rentrer à l'école de la petite enfance et qu'il s'agit de stages non rémunérés, sans garantie d'avoir une place après.

Questions des commissaires

Un député PLR est surpris par la méconnaissance du marché du travail et du monde de l'entreprise. Le domaine bancaire propose énormément de stages pour maturants ou universitaires. Ces stages durent 12 mois ou 18 mois et sont très appréciés et formateurs. Ils ne sont pas certifiants et ne sont pas obligatoires. Ce ne sont pas des stages d'orientation ou de réinsertion professionnels. Ces stages sont très bien rémunérés et ils sont considérés comme abusifs par ce PL, ce qui est désagréable. Il revient sur la notion de « hautement qualifié ». Ce PL est un PL « sciences politiques et HEI ». Comment expliquer aux gens qui sortent de ces formations qu'elles ne correspondent pas à un métier ? « Hautement qualifié » ne veut pas dire pas en adéquation avec les besoins de l'économie et le monde du travail.

M^{me} Emery-Torracinta répond que, si on prend le cas d'un jeune universitaire, on peut imaginer que ce que le député appelle un stage est en réalité un premier emploi. Ce PL reprend un système qui a été mis en place au niveau de l'OCIRT. Il y a donc bien un problème. Des personnes travaillent six mois ou un an sans rémunération. Tout dépend où la limite est mise et de la notion d'abus. Des ONG vivent avec leurs stagiaires, qui sont employés pour six mois, sans être rémunérés et sans engagement après. Cette réalité n'est pas acceptable. Il serait aussi possible d'imaginer un système progressif. Les gens doivent être payés à un moment donné.

Ce député dit que ce PL est discriminatoire face à des entreprises qui payent bien.

M^{me} Emery-Torracinta répond que le DIP n'a pas d'objection face à ce PL. Si les députés souhaitent légiférer, il faut intégrer d'autres types de stages qui existent. Elle répond par rapport à la formation et non pas par rapport au système bancaire.

Le député PLR est surpris par l'accueil dithyrambique de ce PL par M^{me} Emery-Torracinta. Elle a parlé d'une spécification, mais il en existe beaucoup d'autres. Il aurait pu attendre qu'elle soit plus nuancée sur l'accueil de ce PL.

M^{me} Emery-Torracinta répond qu'elle n'a pas d'objection si les députés souhaitent légiférer, mais qu'à ce moment il faudrait inscrire aussi les stages pratiqués dans le cadre du cursus des jeunes qui vont entrer en formation. On vit très bien avec le système actuel.

M. Evequoz dit que l'accord tripartite, qui tient depuis un an et demi, a facilité le travail de l'OFPC. Avant, il y avait un vide. Ce ne sont pas les stages rémunérés 3000 F ou 4000 F qui posent problème. Ces derniers sont des stages de post-formation qui peuvent s'intégrer dans une formation continue ou un perfectionnement. Il serait possible de mettre quelque chose lié à cela dans le PL. Ce n'est pas face à ces stages que les personnes se plaignent, mais face à ceux évoqués par le président. Le problème est le même pour les jeunes qui veulent entrer en apprentissage et doivent faire des stages auparavant.

Le président explique que ces stages sont demandés par l'école de la petite enfance. La discussion de la commission consiste à savoir s'il faut laisser faire le CSME, qui dispose d'une certaine souplesse, ou bien s'il faut légiférer.

Un député S sait qu'il existe une CCT pour les crèches et s'interroge sur la rémunération du stage de 800 heures demandé par l'école de la petite enfance.

M^{me} Emery-Torracinta répond qu'il n'existe aucune base légale qui permette d'exiger d'une institution communale qu'elle rémunère ses stagiaires. Le problème est qu'actuellement ces stagiaires sont de la main-d'œuvre bon marché.

Le député dit qu'il manque une base légale cantonale qui permettrait d'encadrer et d'éviter les cas comme ceux-ci, ou des employeurs qui profitent de la situation.

M^{me} Emery-Torracinta répond que ces stages pourraient rentrer dans une catégorie d (stage de préqualification).

Le président explique que le problème est que les stagiaires n'ont pas de qualification et donc ne peuvent pas rester seuls avec les enfants. Il y a donc doublon par rapport au personnel existant. S'il faut payer ces stagiaires, vu les coûts élevés d'une place de crèche, il n'y a plus de places de stage. La question est de savoir s'il est justifié d'exiger 800 heures de stage pour entrer dans une formation certifiante, sachant qu'il n'existe aucune autre formation qui pourrait être reconnue (p. ex. avoir travaillé dix ans au GIAP n'est pas reconnu pour entrer à l'école de la petite enfance). Il demande si l'Etat, en acceptant ce genre de situation, ne favorise pas aussi l'émergence de demandes de stage. Si l'Etat demande cela, c'est parce que la société le demande. Tant que des stagiaires accepteront des places de stage, il y aura des stages.

Une députée PDC se réfère à l'intitulé du PL « Les premiers emplois ne sont pas des stages ! » et dit que l'on parle de deux choses différentes. Il y a

une confusion des genres. Les jeunes de 17 ou 18 ans doivent être encadrés, ce qui coûte cher. Cela justifierait une demande de subvention supplémentaire pour les institutions, ce qui n'est pas possible. On apprend à ces personnes ce qu'elles ne savent pas et cela a un coût.

M^{me} Emery-Torracinta répond que, si ces stagiaires étaient si coûteux, les institutions ne les prendraient pas.

Cette députée rétorque que oui, car une institution est responsable de former des gens.

M^{me} Emery-Torracinta dit que non. Le centre de formation professionnel de la santé est en concurrence avec les HES, qui donnent de l'argent aux institutions pour payer les stagiaires. Une institution préfère un stagiaire HES, souvent aussi plus âgé. Est-ce à l'Etat ou à l'école formatrice de payer ? 800 heures correspondent à environ 20 semaines de travail à 40 heures. Il faut une petite rémunération et reconnaître que la personne est utile à l'institution.

Une députée MCG rebondit sur la possibilité de faire des salaires progressifs. Elle a reçu un non catégorique de l'OFPC, qui fixe des barèmes.

M. Evequoz répond que l'apprentissage est lié à une CCT et que l'OFPC vérifie simplement qu'elle soit respectée.

Cette députée explique qu'elle parle des CFC qui font deux ans en école et une année en entreprise.

M. Evequoz répond que le salaire est défini dans une CCT et que ce n'est pas l'OFPC qui fixe les tarifs. Il vérifie que les CCT sont appliquées. Les salaires pour toutes les professions sont disponibles sur le site de la cité des métiers.

La députée demande pourquoi refuser de faire un salaire progressif.

M. Evequoz répond que le salaire ne peut pas être fixé par chaque entreprise de manière différente. Il y a 2700 entreprises et 130 métiers différents. L'OFPC se réfère aux règles et aux recommandations qui relèvent des milieux professionnels.

M^{me} Emery-Torracinta dit que tout est imaginable. Ce qui la gêne c'est qu'une personne reste longtemps dans une entreprise et fasse un vrai travail, même si elle n'est pas encore qualifiée, et qu'elle ne reçoive aucune rémunération. Il y a des abus dans le domaine de la santé et du social, peut-être parce les subventions ont baissé. Le plan d'action lancé en 2015, qui vise à promouvoir l'apprentissage, veut augmenter le nombre d'apprentis dans le petit et le grand Etat. Le type de réponses est que, comme les institutions reçoivent moins d'argent, il ne faut pas leur demander de payer les stagiaires. Ce n'est pas forcément une mauvaise volonté de l'employeur.

Des habitudes ont été prises, dans des circonstances pas toujours faciles pour les subventionnés. S'agissant de l'école de la petite enfance, avoir une expérience professionnelle au préalable est une demande suisse. Dans toutes ces professions, à terme, ce sont des personnes qui travaillent sur l'humain.

Un député MCG dit que, à force d'être très restrictif au niveau des stages, on risque d'avoir de la peine à trouver des places de stage. Le salaire d'une personne ayant une maîtrise universitaire est de minimum 5500 F. Si, au bout d'un an, la personne n'est pas rentable ou professionnelle, l'entreprise est obligée de lui donner cette somme. Or, cette personne peut avoir encore besoin d'un suivi. Il est dangereux de vouloir trop réguler ces stages, à part dans les cas d'abus manifestes. Ces pratiques scandaleuses sont le fait notamment de certains journaux. Il a l'impression que ce PL est trop rigide. Quand on est dans la réalité d'une entreprise qui doit trouver une rentabilité, il ne faut pas exclure les gens du marché du travail.

M^{me} Emery-Torracinta répond que des personnes sont prêtes à payer pour avoir une place de stage. Ce sujet est compliqué, mais il faut un cadrage.

Un député S dit que des cas sont particuliers. La multiplication des pratiques de stages sous toutes les formes, y compris rémunérés au lance-pierre ou pas du tout, voire devoir payer pour avoir une place, mérite que l'on s'en préoccupe. Ces entreprises se dépêchent de changer leurs stagiaires pour des nouveaux non payés plutôt que d'engager ses anciens stagiaires, ce qui est problématique. Il revient sur l'école de la petite enfance et demande si cette formation est dispensée dans un dispositif cantonal.

M. Evequoz répond que l'école de la petite enfance délivre un titre fédéral.

Le député demande si les prérequis sont fixés par le canton ou la Confédération.

M. Evequoz répond que des prérequis sont fixés dans l'ordonnance sur la formation et que d'autres sont fixés par l'école.

M^{me} Emery-Torracinta ajoute que le principe d'avoir un stage préalable fait partie du droit fédéral. Elle vérifiera pour le reste.

Ce député S se demande si le nombre d'heures ne pourrait pas être fixé autrement par une disposition cantonale ou si le règlement ne pourrait pas aussi fixer une rémunération, ou encore si, dans la loi sur les structures d'accueil de la petite enfance, on ne pourrait pas demander que les institutions aient une CCT pour ce cas particulier et rajouter une notion de rémunération pour régler ce problème.

M^{me} Emery-Torracinta répond que l'on est clairement dans des stages et qu'il pourrait y avoir une rémunération symbolique.

Le député demande s'il y a eu des discussions au niveau du département.

M^{me} Emery-Torracinta répond que le DIP n'a pas de marge de manœuvre et est en concurrence avec les HES. Beaucoup de ces institutions sont subventionnées par le canton et lui diront de payer. La difficulté à placer des apprentis est là.

Le député S demande si l'OFPC a une liste de tous ces stages liés à des formations, avec leurs conditions de rémunération.

M. Evequoz répond qu'une liste des stages en lien avec leur catégorisation est disponible sur le site de la cité des métiers. Le problème est qu'il faudrait tout le temps l'actualiser, mais il existe de grandes catégories. Beaucoup sont des stages de longue durée et ne posent pas de problème, car ils s'inscrivent dans un cursus.

Le président demande si la pratique en matière de bourse pour le cinéma a été modifiée. Ces stages, qui sont des bourses DIP, fixaient la rémunération à 300 F par mois plus les indemnités vacances. L'objectif était de vivre une expérience professionnelle dans le cadre d'une production de film et de confier petit à petit des responsabilités en fonction des capacités. Un film peut durer plusieurs mois.

M^{me} Emery-Torracinta répond qu'elle vérifiera. Sauf erreur, la répartition des tâches est aujourd'hui différente.

M. Evequoz revient sur les types de stages dont parlait la députée MCG. La rémunération est déterminée par les recommandations des sociétés des employés de commerce et des bureaux de commerce. Elle est fixée à 1480 F pour la troisième année. L'OFPC fait appliquer cette règle.

Un député PLR dit que, en relisant l'exposé des motifs, il découvre qu'il existe un accord entre l'OCIRT, l'UAPG et la CGAS. Grâce à cette pression, les partenaires sociaux se sont mis d'accord avec l'OCIRT pour améliorer la situation. Il demande s'il ne faudrait pas faire plus confiance à ce tripartisme plutôt que déposer un PL. Il demande si ce PL ne vide pas le tripartisme et le partenariat social de son contenu. Chaque cas est particulier. Il demande si légiférer est la bonne solution.

M^{me} Emery-Torracinta répond que, s'il n'y avait pas eu ce travail tripartite et qu'aucun PL n'avait été déposé, on aurait pu dire que l'on vide le partenariat social de sa substance. A partir du moment où le travail est fait, elle n'a pas d'objection à ce que la commission légifère sur ce sujet. Si elle va dans ce sens, il faudrait rajouter un élément pour les stages de

préqualification pour ne pas oublier cette catégorie. Le DIP vit actuellement bien avec le cadre actuel, à l'exécution de ce qui a été dit dans la santé et le social. L'accord tripartite a permis d'améliorer la situation. La pesée est politique : est-ce que les commissaires préfèrent que les choses soient inscrites ou pas ? Elle peut vivre avec les deux, mais il ne faut pas penser que le problème n'existe pas.

Ce député PLR préfère le système actuel, qui repose sur la confiance mutuelle. Ce PL pose un problème de confiance. Si on améliore la situation et qu'on revient quatre ans plus tard, cela ne va pas. S'il avait négocié cet accord avec la CGAS et l'OCIRT, il ne serait pas satisfait de se retrouver devant les mêmes personnes. Il faut une certaine souplesse, car chaque situation est différente. Exploiter des gens est inadmissible, mais ce n'est pas en légiférant que la situation sera améliorée.

Audition de M. Antoine Orsini, responsable d'Uni-Emploi, et de M^{me} Amel Naoui Berrada, directrice de la division de la formation et des étudiants

M. Orsini explique qu'Uni-Emploi existe depuis plus de 25 ans et était d'abord connu sous le nom de Bureau de placement. Son but est d'aider les étudiants à avoir la meilleure insertion professionnelle possible au travers de diverses prestations, parmi lesquelles la plateforme d'offres d'emploi et de stages.

Entre 2110 et 2013, 26% des personnes qui prenaient un stage étaient déjà diplômées. Ensuite, le CSME a donné ses nouvelles directives, avec deux incidences principales : la fin de stages pour les personnes diplômées et des stages hors cursus. Il rappelle avoir déjà été auditionné en avril 2015 par cette commission dans le cadre d'un autre PL qui visait à un encadrement des stages. Cela a été l'occasion pour Uni-Emploi de revoir un certain nombre de critères pour la publication des stages, notamment la limitation à une durée de six mois.

La tendance est à la baisse des offres de stage. Par ailleurs, les offres de premier emploi surpassent le nombre d'offres annuelles de stage. Uni-Emploi a aussi observé la répartition des annonces de rémunération : l'employeur peut ne rien dire, mentionner que le stage n'est pas rémunéré ou indiquer une rémunération. Uni-Emploi note une légère augmentation du nombre d'employeurs qui annoncent une rémunération entre 2014 et 2017, mais elle n'est pas significative et ne peut être liée aux règles de l'OCIRT. Les rémunérations, quand elles continuent à être annoncées, ont beaucoup baissé entre 2010 et 2014. Elles ont un peu moins baissé jusqu'en 2017. La

principale conclusion par rapport à la fin des stages post-diplôme est que le nombre d'opportunités de stages est en baisse, mais que les vrais emplois augmentent. La rémunération moyenne continue à baisser et la part d'offres rémunérées augmente légèrement.

L'impossibilité de faire un stage pendant les études s'il n'est pas inscrit au plan d'études est un vrai problème. Uni-Emploi a pris la volée des étudiants 2012 de l'Unige et a comparé la situation un an après le diplôme entre ceux qui ont eu la possibilité de faire un stage pendant les études et ceux qui n'en ont pas eu l'occasion. Le taux d'insertion au sens de l'OFS est de 7% supérieur pour ceux qui ont au moins fait un stage. Le temps moyen de recherche augmente de 27% pour ceux qui n'ont fait aucun stage par rapport à ceux qui en ont au moins fait un pendant la durée de leurs études. L'adéquation du poste qu'ils occupent par rapport à leur niveau d'étude est meilleure de 25% si la personne a fait un stage. Ceux qui ont fait un stage sont proportionnellement moins en stage après le diplôme par rapport aux autres. Il faut rappeler qu'à cette période les stages post-diplôme étaient encore possibles. Un an plus tard, la proportion de personnes qui ont un CDI est plus grande chez ceux qui ont fait un stage. En 2012, seuls 40% d'étudiants faisaient un stage. 60% des volées n'avaient donc jamais fait de stage en entreprise.

Les stages « valorisables » (qualifiants, validés par un certain nombre de critères) réalisés pendant la durée des études, qu'ils soient obligatoires ou non, constituent la meilleure mesure d'amélioration d'employabilité de nos diplômés. Les règles de la commission des mesures d'accompagnement (CMA) interdisent désormais les stages post-diplôme. Il devient d'autant plus primordial de permettre leur réalisation pendant les études, quand bien même ils ne seraient pas au plan d'étude. C'est d'ailleurs ce qu'Uni-Emploi avait plaidé auprès de la CMA en indiquant d'un certain nombre de critères, parmi lesquels l'influence sur l'employabilité, l'encadrement, la pertinence par rapport au projet professionnel, le caractère formateur, etc. Dans tous les cas, les stages que soutient Uni-Emploi ne dépassent pas une durée de six mois et une convention tripartite est signée. Enfin, Uni-Emploi tient vis-à-vis de l'OCIRT une liste à sa disposition des cas problématiques.

Questions de la commission

Un député PLR demande si ces améliorations souhaitées par Uni-Emploi ne peuvent pas être réalisées dans le cadre de l'accord entre l'OCIRT, l'UAPG et la CGAS, plutôt que de légiférer.

M. Orsini répond qu'Uni-Emploi a été devant la CMA avec ces critères et a obtenu de celle-ci l'autorisation de faire cette étude et donner une convention pour les stages qu'elle considérait comme non problématique. La mesure d'exception a déjà été obtenue pour Uni-Emploi. Il espère que l'entente d'Uni-Emploi avec la CMA pourra perdurer malgré ce PL.

Ce député dit qu'actuellement, dans le cadre de l'accord tripartite, cela fonctionne. Il demande s'il faut légiférer pour quelque chose qui fonctionne très bien sur une base tripartite et qui est l'essence à Genève de la collaboration partenaires sociaux-Etat.

M. Orsini répond que transposer dans la loi une disposition réglementaire auto-élaborée donne plus de poids à ces règles.

Le député explique qu'une loi est rigide alors qu'un accord tripartite peut être modifié en tout temps.

M. Orsini comprend du PL que les mesures d'exception pourraient être maintenues. Un certain nombre d'employeurs qui posent problème sont des ONG et ne sont donc pas couverts par ce PL.

Une députée MCG demande pourquoi les stages pendant les études ont été supprimés.

M. Orsini répond que la volonté n'était pas de supprimer ces stages, mais de les limiter uniquement au nécessaire. Ce faisant, la valeur ajoutée d'un stage quel qu'il soit n'a pas été considérée.

Cette députée dit qu'il y a deux ou trois ans, l'Unige poussait les étudiants à faire des stages pendant les études.

M^{me} Naoui Berrada répond que tel est toujours le cas, mais pas dans tous les cursus. Pour un cursus de type littéraire, c'est difficile. Le but est que les personnes qui font des cursus qui ne sont pas tout de suite adaptés au monde du travail puissent faire des stages à côté pour connaître mieux le marché du travail.

Cette députée MCG dit que les étudiants MScCCF étaient contents de mettre en pratique leurs connaissances acquises à l'université. Elle n'est pas du tout surprise des statistiques et comprend les employeurs qui engagent les gens qui ont fait six mois de stage pendant les études. Elle demande par qui est signée la convention.

M. Orsini répond qu'elle est signée entre l'employeur, l'étudiant et Uni-Emploi.

Un député S demande pourquoi ne pas mettre dans une loi quelque chose qui fonctionne bien et est issu d'un accord tripartite. Il demande s'ils ont des chiffres sur les stages pour les personnes diplômées. Il demande pourquoi ne

pas les appeler emploi à durée déterminée plutôt que stage. Il faut arrêter de confondre les stages avec un premier emploi.

M. Orsini répond qu'il n'a pas ces chiffres.

Ce député demande s'ils ont des chiffres concernant les stages qui déboucheraient sur un premier emploi.

M. Orsini répond négativement. Il y a quand même des employeurs qui obtiennent des mesures d'exception, comme les Big Four qui ont démontré que la plupart de stagiaires sont ensuite engagés en fixe. Les milieux bancaires sont à part.

M^{me} Naoui Berrada ajoute que, dans la situation actuelle, Uni-Emploi n'a pas une bonne connaissance de ce qui se passe dans le marché du travail. Il serait judicieux d'avoir une meilleure connaissance, sinon les députés vont légiférer sur une base assez réduite d'informations. Les étudiants qui ont démontré des compétences à travers un stage vont faire la différence, ne serait-ce que dans la première approche d'un travail.

M. Orsini explique avoir travaillé à l'EPFL pendant cinq ans. Une enquête annuelle était faite auprès des diplômés pour maîtriser la facilité à s'insérer dans le monde du travail. Ces chiffres sont un réel manque à Genève. C'est un effet collatéral. L'OPE a introduit maintenant un salaire minimum pour tous les stagiaires (1550 F pour quelqu'un qui a un bachelor et 1800 F pour quelqu'un qui a un master). Le problème est que, ce faisant, ils vont plus loin que les recommandations de l'OCIRT. L'effet pour la FAPSE est que le nombre de places de stage s'est effondré. Les budgets étant incompressibles, le doyen dit rencontrer un réel problème. Les formations certifiantes (MAS) sont les seuls titres qui permettent d'être remboursés par les assurances-maladie et sont quelque part une obligation. Idem pour l'école d'avocature pour les juristes. Sans possibilité de faire un stage, il n'est pas possible de s'inscrire pour une formation. L'obligation de payer des stagiaires, alors qu'ils sont déjà rémunérés en crédits, est problématique pour les doyens. Il en est de même pour les avocats stagiaires.

Un député MCG dit que ce qui est problématique c'est qu'il y a des étudiants qui ne trouvent pas d'emploi. Les stages permettent une certaine ouverture. Il voit le cas particulier d'un juriste qui voulait à tout prix voir l'activité d'une association et a demandé à venir sans être payé. Peu de temps après, il est entré payé à plein salaire (sans ARE). Il était payé 5500 F, soit le salaire minimum pour quelqu'un qui a une maîtrise. Certaines entreprises exploitent du personnel, mais il existe aussi d'autres structures avec d'autres possibilités. Il faut avoir plus de souplesse au niveau des normes minimales. Avoir une expérience permet à certaines personnes d'avoir véritablement une

accélération de revenus. Il comprend qu'il faut respecter certaines normes, mais il déplore une certaine rigidité de la part du CMA. Il faudrait un PL plus progressiste, avec une limite dans le temps pour le stage. Il a l'impression que les chiffres d'Uni-Emploi ne représentent pas l'entier du marché de l'emploi pour les étudiants.

M. Orsini répond que les chiffres portent uniquement sur les universitaires genevois et sur ceux qui ont trouvé un travail.

Une députée MCG demande pourquoi certaines Big Four ont une dérogation et pas les autres fiduciaires.

M. Orsini répond qu'il appartient à chaque employeur de négocier avec la CMA.

Une députée EAG revient sur l'évaluation de la pertinence du stage. Elle demande quels sont les critères. Elle a l'impression que, dans l'accord tripartite auquel il s'agit de donner une base légale, il n'y a finalement aucune indication sur le contenu du stage ou sur ce qu'un stage doit absolument apporter, d'où la possible confusion entre un emploi non qualifié et un stage. Elle demande s'il existe une définition de ce qu'est un stage et de ce qu'il doit apporter.

M. Orsini donne les critères qui ont été validés par la CMA : la durée est de maximum six mois pour un plein temps, la recommandation (pas obligatoire) de la rémunération qui se situe entre 1500 F et 2500 F pour un temps plein pour un titulaire de bachelor, le caractère formateur du stage, les responsabilités confiées (initiative et gestion, contre-exemples : secrétariat, manutention et téléphonie), les tâches confiées qui doivent permettre une mise en application des connaissances universitaires acquises (contre-exemple : tri de courrier), les compétences professionnelles pouvant être développées pendant le stage (elles doivent être clairement clarifiées), le taux d'occupation qui doit être supérieur à 50%, l'image de l'employeur, la clarification du projet professionnel et la réputation de l'employeur chez Uni-Emploi. Pour signer chez Uni-Emploi, il faut aussi un permis de travail en ordre, une immatriculation à l'Unige, une couverture-accident de l'employeur et du stagiaire, des objectifs de stage, un encadrement et une adéquation du stage avec le projet professionnel.

Cette députée comprend que ce type de précaution permet d'éviter la confusion entre un stage et un emploi.

Un député PLR dit que personne n'ose dire qu'il y a des personnes plus employables que d'autres selon les facultés. Quelqu'un qui a un master en sciences politiques trouvera plus difficilement du travail que quelqu'un qui a un master HEC. Personne n'ose le dire. Il vient d'engager quelqu'un dans le

domaine de la communication et a été frappé des curriculum vitae : des hommes et femmes avec un master en sciences politiques ou HEI qui étaient tous en poste dans du secrétariat. On se leurre sur l'employabilité et sur l'adéquation des formations universitaires avec les besoins de l'économie. Il est plus facile de trouver un emploi avec un master en économie qu'avec un bachelor en lettres.

M^{me} Naoui Berrada répond qu'elle est d'accord avec les propos du député PLR. La question est de savoir si l'université doit uniquement offrir des formations qui sont directement opérationnelles et permettent une intégration directe sur le marché du travail ou si elle aussi une autre mission. De façon générale, on essaie de réfléchir sur les compétences que l'on acquiert à l'université et qui ne sont pas tout de suite opérationnelles. Un universitaire aura des compétences d'analyse ou de synthèse, qui sont quand même des compétences que les entreprises recherchent. Nestlé met en concours des parcours différents pour avoir des réponses innovantes. L'université doit se démarquer. Elle doit tout de même se préoccuper de l'employabilité, connaître le marché du travail, mettre en place des mesures et permettre à l'étudiant de réfléchir à ce qu'il peut faire pour être directement employable. Ces thèmes devraient intéresser l'université et les facultés, car on reste sur la mission première et, en même temps, on tient compte du fait que 75% des étudiants vont aller sur le marché du travail.

Le député PLR est heureux d'entendre les propos de M^{me} Naoui Berrada, qui est la première personne qui ose briser ce tabou. L'employabilité n'est pas la même dans toutes les facultés.

M. Orsini dit que les prestations offertes par Uni-Emploi aux facultés ne sont pas les mêmes.

M^{me} Naoui Berrada explique qu'ils mettent en place des dispositifs différents selon les parcours. Face aux constatations, on peut trouver des solutions, comme les stages.

Le député PLR dit que les auteurs du PL exigent que les stagiaires sortant de ces facultés peu employables aient le même salaire qu'une personne totalement formée. Le postulat de ce PL est extrêmement pernicieux. Il déduit des propos de M^{me} Naoui Berrada qu'il n'est pas évident dans toutes les facultés de trouver des gens employables.

M^{me} Naoui Berrada explique avoir dit qu'ils ne sont pas tout de suite employables, mais qu'il est possible de mettre en place des choses pour qu'ils le soient. Ils arrivent tout de même à trouver du travail, mais c'est difficile.

M. Orsini dit que les universitaires ne sont pas moins employables que les autres. Cinq ans après, les universitaires ont un meilleur salaire. Les entreprises savent les différencier.

Une députée MCG dit que, quand une personne fait un stage en cours d'étude, elle ne peut pas faire un 100%.

M. Orsini répond qu'il parlait des 100% lorsqu'il rapportait la rémunération à 100%. La règle est de faire un stage à un taux de minimum 50%. Le système du bachelor et master permet d'avoir des années moins chargées que d'autres.

Une députée EAG est gênée par le discours du député PLR selon lequel les étudiants sont inemployables ou pas immédiatement employables. Ce qui définit la rémunération est le poste et la fonction qu'occupe la personne. Savoir si elle correspond aux exigences du poste est autre chose. Lorsqu'un employeur prend le risque d'engager quelqu'un qui ne correspond pas aux exigences du poste, ce n'est pas forcément un problème d'inadéquation de la formation.

Un député UDC demande si la Junior Entreprise Genève (JEG) existe toujours dans le cursus des étudiants.

M^{me} Naoui Berrada répond que la JEG est une association d'étudiants de la faculté de management GSEM et qu'elle ne s'inscrit pas dans le cursus obligatoire.

Séance du 16 octobre 2017

Auditions de l'UAPG puis de la CGAS

Audition de l'UAPG

Le président précise que M^{me} Ruegsegger est directrice du département politique générale à la FER Genève, mais qu'elle est entendue en tant que secrétaire permanente de l'UAPG. M. Meylan est directeur du département des associations professionnelles à la FER Genève.

M^{me} Ruegsegger dit cette thématique intéresse l'UAPG, car elle a occupé plusieurs de ses membres des mois durant au sein de commissions officielles, notamment le conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) et la commission des mesures d'accompagnement (CMA). Ils présenteront leur prise de position en deux parties.

M. Meylan commence par parler du PL 12048, dont la première ligne de l'exposé des motifs les a surpris (« *Ces dernières années, nous avons pu*

constater une très nette augmentation du nombre de cas de stages pas ou peu rémunérés »).

L'UAPG s'interroge sur les bases statistiques auxquelles les auteurs se sont référés dans la mesure où le partenariat social, la CSME et la CMA ont depuis assez longtemps pris en main la problématique et édictent des principes par rapport à la gestion de ces stages, qui peuvent être dans certains cas problématiques. Le constat lié à l'observation trimestrielle faite dans le cadre de la commission montre que le nombre de cas problématiques a plutôt tendance à diminuer. Ils ont plutôt tendance à croire que la problématique est largement contenue, voire même régularisée.

Le PL reprend pratiquement point par point ce qui a été discuté au sein de la CMA. C'est la réalité de chaque secteur économique qui leur fait adopter des règles et des directives avec la plus grande souplesse possible, qui est la base de leur succès économique. Ils sont satisfaits que le politique reconnaisse le mérite de ce que le CSME a fait, mais ils regrettent que ce PL grave dans le marbre une pratique, qui a pour elle la souplesse et la possibilité de prendre en compte chaque secteur d'activité avec ses spécificités.

Les mesures prises peuvent être plus ou alors moins strictes que ce PL selon la situation. Ils ont deux façons de procéder. Ce PL poignarde le partenariat social et sa volonté de trouver des solutions inhérentes à n'importe quel problème de marché du travail dans chaque secteur d'activités.

Cet esprit de partenariat social a donné des résultats et continue à en donner. Le système actuel veut que chaque cas problématique soit remonté. Cette réelle recherche de solution pragmatique dans tous les secteurs d'activités est essentielle pour que les mesures soient adaptées à chaque situation. Genève, au niveau du partenariat social, que ce soit au niveau patronal ou au niveau syndical, a été dans les premiers cantons à faire beaucoup plus de contrôles que les autres et prendre en compte cette problématique du marché du travail. Ce système a fonctionné à satisfaction et permet de manière souple et précise de prendre des mesures lorsqu'ils constatent un dysfonctionnement. Ce PL reprend dans une certaine mesure ce qu'ils ont fait et qui a fonctionné, mais ils regrettent et contestent le fait que ce soit gravé dans le marbre. L'UAPG s'oppose donc à ce PL, qui rompt avec la tradition de dialogue à Genève qu'ils ont sur ce plan. Le partenariat lui-même n'a pas intérêt à laisser s'instaurer cette forme de concurrence par déviance du système. Des CCT ont commencé à prendre en compte cette notion de stage et à apprécier véritablement cette situation pour la régulariser avec toute la souplesse nécessaire.

M^{me} Ruegsegger revient sur la M 2148, pour laquelle l'UAPG avait déjà été auditionnée en 2014. Ils avaient rappelé le cadre légal et de dialogue. Apparemment, la commission de l'économie avait conclu au rejet de cette motion, qui est arrivée en plénière devant le Grand Conseil. Ce dernier l'a renvoyée à la commission en faveur d'un amendement général. L'UAPG n'a reçu aucun texte et s'est référée au Mémorial.

Cet amendement inviterait le Conseil d'Etat à proposer un modèle de convention de stage cantonale pour les stages hors formation professionnelle ou académique, à instaurer une durée maximale de stage en cas de stage non rémunéré et à confier la surveillance de ce marché des stages à l'OCIRT.

Cette version est moins mauvaise que celle qui prévalait lors de leur première audition. Il n'est absolument pas question de laisser la pratique de stages non rémunérés de longue durée s'installer dans notre canton. Pour cette raison, le CSME et la CMA se sont saisis de cette problématique.

Il n'est pas souhaitable d'aller dans le sens d'un amendement général, ni même envisageable de réglementer de cette manière les stages non certifiants. Tout stage qui ne rentre pas dans la définition claire des stages doit être considéré comme un premier emploi. En cas de doute, le dossier peut être remonté devant la CMA, qui n'est pas l'OCIRT et donc pas l'Etat. Il est extrêmement important que ce soit en main des partenaires sociaux et non de l'Etat.

Cette façon de procéder paraît adéquate, car elle permet d'interpréter avec une marge de manœuvre et la souplesse nécessaires les cas sur lesquels il y des doutes.

Il existe des organismes comme Qualife ou des communes qui proposent des stages à des jeunes en rupture sociale. Ces stages ne rentrent pas dans la définition du PL. Ce sont d'autres types de stages proposés, mais qui sont essentiels pour éviter que les jeunes ne se trouvent définitivement mis de côté.

Ces types de stages ne sont en aucun cas remis en question par le partenariat social. Une formulation trop stricte aurait la finalité d'exclure ce type de stage, ce qui serait dommageable.

La semaine passée, OSEO et Insertion Genève ont organisé une assise sur les stages. Cette première assise était surtout dédiée aux stages « chômage », mais ils ont aussi parlé des stages « premier emploi ». Il se trouve que la plupart des stages problématiques à Genève sont le fait de l'Etat. Il faut ainsi d'abord aller regarder du côté de l'Etat ce qui se passe (dans la petite enfance ou l'hôpital par exemple).

Elle conclut cette audition par une remarque concernant les mots prononcés par M^{me} Marti lors de de la séance du Grand Conseil du 3 novembre 2016 : *« Si actuellement, les employés, les salariés, les jeunes, etc., souffrent sur le marché du travail c'est parce que les milieux économiques ne jouent pas le jeu. Ils ne jouent pas le jeu des mesures d'accompagnement et de la protection des travailleurs, ils traînent les pieds quand on leur demande d'étendre les CCT, ils refusent le salaire minimum, ils refusent d'encadrer plus strictement les stages et, ce faisant, les milieux économiques plantent les petites graines du repli identitaire, du repli sur soi et, en ce sens, ils sont autant responsables de ce repli sur soi que celles et ceux qui distillent des discours de rejet ».*

Ces mots ont particulièrement choqué la CGAS et dénotent d'une méconnaissance totale de ce qui se passe sur le marché de l'emploi. Elle rappelle que la partie patronale du partenariat social à Genève est sans doute la plus ouverte de Suisse, si ce n'est au monde. Leur attitude est particulièrement ouverte et ils se sont toujours battus en faveur des mesures d'accompagnement, souvent même contre leur organisation nationale faïtière.

Elle rappelle que la dernière dénonciation de la CCT dans le secteur du commerce a été le fait de la partie syndicale et que le salaire minimum a été rejeté par les Genevois. Ce n'est pas le patronat qui a décidé tout seul de refuser le salaire minimum. Ces propos contribuent précisément à créer le climat de rejet qui est dénoncé en laissant entendre que le marché du travail genevois est en pleine déliquescence. Ce discours est peut-être porteur politiquement, mais la démagogie sur le marché du travail n'a jamais fait ses preuves et s'élève vertement contre ces propos.

Une députée PDC demande s'ils ont un exemple récent d'une situation qui leur est revenue et pour laquelle ils auraient dû intervenir.

M^{me} Ruegsegger répond négativement. Les cas revenus sont plutôt des cas de formation avec des salaires, pas élevés mais supérieurs à 3000 F, et qui sont des stages qui demandent un certain investissement de la part de l'entreprise.

M. Meylan ajoute que l'UAPG fait partie de commissions autant parlementaires qu'officielles. Quand ils ont un feu rouge ou orange qui s'allume, ils convoquent les entreprises. Ils étudient d'abord le dossier et convoquent généralement l'entreprise. Même si la CMA n'a pas de pouvoir de sanction, le fait d'être convoqué impressionne l'entreprise. Ils ont rencontré un bureau d'avocats de la place qui formait des gens dans la médiation européenne avec un certain encadrement. Ce type de stage serait

typiquement interdit par la loi. Suite aux explications de cette étude, les trois parties ont approuvé le stage.

M^{me} Ruegsegger explique que la médiation est un secteur porteur pour Genève. Si un PL ne permet plus ce genre de stage et de formation, cela rejaillira sur l'image de Genève.

Un député Vert revient sur la motion. Il entend beaucoup de jeunes qui font des stages obligatoires dans le cursus de leur formation et qui font exactement le travail d'un collaborateur dans l'entreprise. Ce n'est pas plus acceptable que le stage soit étatique, cela devrait même l'être moins. Ces accords sont internes et ont une certaine visibilité. La motion date de 2013. Dans leur interprétation, un premier emploi n'est pas un stage. Une ONG a engagé près de 600 collaborateurs en tant que stagiaires, ce qui a choqué tout le monde. Une convention permettrait de clarifier les règles du jeu (p. ex. préciser que l'indemnité est obligatoire pour un stage, les vacances, etc.). Il demande s'il est possible de trouver une façon de faire une convention.

M^{me} Ruegsegger répond que tout dépend du contenu de ce modèle de convention de stage. Il doit être suffisamment souple. Ils ne réussiront jamais à prévoir tous les cas de figure. Il faut que la convention soit suffisamment souple pour permettre cette appréciation et voir l'évolution du marché du travail. Quand M^{me} Ruegsegger a terminé ses études, les stages non rémunérés existaient déjà. Ce n'est pas simplement un dysfonctionnement du marché du travail (cela peut l'être et l'UAPG a réagi), mais peut-être une évolution de la formation et du monde du travail. Le modèle mis en place a un an et marche bien, car ils ont déjà constaté une baisse du nombre de stages problématiques à travers leur observation du marché du travail (tous les 3-4 mois des relevés sont faits). Le monde idéal n'existe pas, mais on est dans le monde le moins mauvais possible et ils se préoccupent des problèmes quand il y en a. Le monde des organisations internationales est différent. Il faut aussi se préoccuper des ONG et voir ce que cela implique pour la Genève internationale.

M. Meylan explique avoir rencontré une association qui tente d'encadrer les stages dans les ONG et de faire en sorte qu'ils soient un peu rémunérés. L'idée de cette association est venue à la base des affaires lues dans la presse. Ils essaient d'avoir une approche qui est liée au domaine des grandes organisations internationales et qui soit conciliable avec celles-ci. Quand le commissaire Vert utilise le mot « clarifier », le mot « rigidifier » lui vient à l'esprit. Clarifier signifie mettre des limites qui ne tiennent justement pas compte de l'appréciation d'un stage qu'il est possible de faire dans un centre de réinsertion ou dans un milieu économique bien établi. S'il existe une CCT, la règle est que le stage est dénoncé car il n'est pas possible. Ainsi,

généralement, s'il existe une CCT, les cas ne sont plus problématiques (ou s'ils le sont, ce n'est plus considéré comme un stage). Ils essaient de regarder dans tous les secteurs d'activités et de gérer au cas par cas avec finesse. Ils font ce que le commissaire Vert dit, mais secteur par secteur.

Ce député Vert explique qu'ils ont une CTT qui fait référence aux éléments contraignants. Il voit la convention de stage comme un pendant. Le contrat de stage n'est pas quelque chose qui existe. Il est indispensable de clarifier les horaires, les vacances et les assurances. Il faut aussi un défraiement ou un salaire. Ces éléments pourraient apparaître dans un document et être le pendant d'un contrat de travail.

M. Meylan répond qu'ils ont rappelé les règles juridiques dans leur audition du 15 décembre 2014 (art. 319 ss CO). A l'exception du stage de découverte professionnelle, il existe des règles juridiques qui doivent être suivies.

Un député S souhaite avoir des détails sur les chiffres.

M^{me} Ruegsegger répond qu'ils font des relevés trois fois par an. Ils comparent toujours avec la période de l'année précédente. Elle n'a plus les chiffres en tête. La tendance s'inverse et est à la diminution des stages problématiques. Le monde n'est pas parfait. On verra si cette tendance se confirme. Pour l'instant, le travail des commissions du marché du travail commence à porter ses fruits. Le travail fait est pédagogique et dissuasif. La CMA n'a aucune compétence de sanction, mais convoquer les entreprises pour qu'elles se justifient fait déjà son effet. Remettre en question ce fonctionnement serait dommage.

Le député S pense que le travail d'information mené par la CMA a un effet certain. Il entend l'argument de l'UAPG. Il trouve l'argument concernant les stages communaux curieux, car ils pourraient rentrer dans le cadre de l'art. 12E al. 3 du PL (« *La commission des mesures d'accompagnement est compétente pour considérer comme un stage des cas particuliers s'écartant des critères prévus par l'alinéa 2* »). Sinon, il serait aussi possible de rajouter une lettre d pour les stages communaux.

M^{me} Ruegsegger répond que la fondation Qualife est reconnue et ne rentre pas strictement dans la définition du PL, mais est acceptée par tout le monde. Demain, ce sera peut-être une autre organisation. Il ne faut pas que la formulation soit trop rigide.

Le député dit que les chiffres sont importants. Il demande s'ils ont connaissance des cas qui leur sont remontés.

M^{me} Ruegsegger répond qu'ils regardent beaucoup le secteur de l'informatique. Elle ne pense pas que les gestionnaires de fortune aient besoin

de CCT. Les CCT et les CTT sont là pour cadrer ce qui sinon aurait tendance à ne pas fonctionner. Le but est que cela fonctionne et que si tel est le cas, il n'y a pas besoin de cadrer.

Le député S donne l'exemple de Firmenich qui a sous-traité un travail à une entreprise brésilienne qui employait des informaticiens roumains à 900 F par mois.

M^{me} Ruegsegger répond que ce cas a été traité. Ils font un contrôle a posteriori du marché du travail afin d'avoir la meilleure connaissance possible du terrain.

Ce député dit qu'une CTT ne permet pas que de fixer des salaires, mais aussi d'avoir un échange entre partenaires sociaux pour parler de certaines pratiques.

M. Meylan explique qu'une association est venue leur parler de la problématique des stages de psychologie suite à l'obtention d'un bachelor ou d'un master. Une pratique se crée et pose un point d'interrogation. Ce point doit être réglé entre partenaires sociaux. Dans le canton de Vaud, des éléments sont définis. A Genève, tel n'est apparemment pas le cas. Le problème avec les architectes s'est réglé, il faut trouver des réponses à l'interne. A chaque fois, on se trouve dans un système particulier avec des considérations économiques particulières et une situation particulière. Pour cette raison, l'UAPG est très réticente à graver dans le marbre certaines choses.

Le député S dit que but est aussi de combattre la concurrence déloyale. Un des problèmes pour le jeune qui entre sur le marché du travail et que, s'il commence par dénoncer son maître de stage, il n'est pas le mieux positionné sur le marché de l'emploi par la suite.

Un député PLR remarque que ce qui est discuté au sein du CSME est étanche.

M^{me} Ruegsegger répond que oui, sauf pour les points qu'ils décident de communiquer.

M. Meylan explique qu'ils mettent un point à l'ordre du jour pour décider de ce qu'il est possible de communiquer en fonction du respect de la LPD et du contenu des discussions.

Ce député PLR demande si le contenu du PL a été validé par la commission.

M^{me} Ruegsegger répond que le PL 12048 reprend la teneur du communiqué de presse du 16 septembre 2016. Cet élément était public dans la mesure où il a été communiqué à la presse.

Le député PL lit la prise de position de la première signataire du PL 12048, M^{me} Marti, pour l'Alternative.

L'inspection du travail n'ayant pas les moyens pour contrôler tous les contrats de stage, l'Alternative estime qu'il est nécessaire d'inclure les dispositions du stage dans la loi pour prévenir les abus et les combattre.

L'objectif final du PL est d'éviter que les jeunes diplômés fassent des stages à perpétuité et que l'acquisition des connaissances professionnelles soit réservée uniquement à celles et ceux qui bénéficient de soutien financier. L'Alternative rappelle que, en novembre 2016, la droite avait refusé un projet de l'Alternative sur le devoir de mener des contrôles sur les conditions de travail des personnes engagées comme stagiaires en estimant que la solution négociée au niveau tripartite était suffisante. Les signataires de ce PL espèrent que la droite tiendra parole et ne fera pas une nouvelle fois obstacle à un projet en matière de réglementation des stages. Il demande en quoi ce projet de loi amènera plus contrôle.

M^{me} Ruegsegger répond que la discussion sur le PL qui aurait été refusé par l'UAPG n'est pas du tout une discussion publique. Ce PL a été proposé dans le cadre du CSME et l'UAPG l'a refusé. Elle ne voit pas pourquoi ceci est sur la place publique. Le CSME et la CMA ne vont pas « fliquer » les entreprises. Le but est de regarder si le marché fonctionne et de faire des relevés. Trois fois par année, des secrétaires patronaux et syndicaux examinent toutes les demandes de permis, y compris concernant les stages, ce qui permet de voir l'évolution du marché et d'intervenir en cas de dérives.

Le député PLR demande en quoi ce PL amènera plus de confiance.

M^{me} Ruegsegger répond que PL amènera de la défiance entre les partenaires sociaux et contribuera au climat parfois tendu entre eux, mais jamais rompu.

M. Meylan pense que c'est un bon PL pour faire disparaître le syndicat et le patronat.

Un député PLR surnomme cette motion la motion « sciences politiques ». On entend régulièrement qu'il faut que les personnes hautement qualifiées ne soient pas employées comme stagiaires bon marché. L'adéquation des formations avec les besoins du marché du travail est un autre tabou. Il pose la question de l'employabilité. La première signataire du PL n'a pas compris que les stages bancaires, qui sont formateurs et bien rémunérés, n'entrent pas dans cette catégorie d'exception et devraient être soumis à cette règle. Il demande comment l'UAPG traite cette notion d'employabilité.

M^{me} Ruegsegger répond qu'elle trouve sa remarque désagréable, car elle a fait sciences politiques. Elle n'a fait aucun stage. Il est important de penser à

l'employabilité quand on est étudiant. Par rapport à l'évolution du marché du travail et aux tâches qui peuvent être robotisées, ce type de formation, qui offre des compétences transversales et sociales, est une formation d'avenir selon elle.

M. Meylan cite le cas de la médiation. Ils ont regardé l'encadrement, quel était l'objectif et la mise à disposition de l'entreprise pour permettre aux personnes d'acquérir des connaissances pointues. Les stages bancaires sont un exemple. A l'époque, ils duraient 18 ou 24 mois. Les stages d'avocat étaient aussi peu rémunérés à l'époque (1500 F par mois). Cette manière de faire fonctionnait et permettait d'avoir le plus vite possible une rémunération acceptable dans ces secteurs d'activités, voire très bonne.

Audition de la CGAS

M^{me} Cattani dit que la CGAS a l'habitude de se faire auditionner sur sa position sur un PL. Elle est également auditionnée ce soir sur le rapport de la commission de l'économie chargée d'étudier le PL 11345-A et la M 2148-A.

Le président explique que le rapport a été renvoyé à la commission par le Grand Conseil. S'ils ont un commentaire à faire en plus de ce qu'ils ont déjà dit lors de leur précédente audition, ils peuvent le faire.

M^{me} Cattani dit que le PL 12048 souhaite inscrire dans la LIRT la définition d'un stage selon le CSME. Un an après l'entrée en vigueur de la décision du CSME, il peut être intéressant de faire le point sur les effets et les zones d'ombre dans la mise en œuvre de cette définition.

Du point de vue de la CGAS, il est pertinent à un moment d'inscrire dans la loi la définition du stage qu'a faite le CSME. Pour ce faire, il vaut la peine de faire un bilan un an après l'entrée en vigueur de cette définition. Toute décision tripartite est le fruit d'un consensus et d'un compromis. Cette définition ne fait pas exception. Le consensus fort selon la CGAS se situe sur le fait de dire très clairement qu'après une formation qualifiante, que ce soit un CFC ou un diplôme universitaire, il n'y a pas de stage possible.

Tout travail effectué après une formation est un premier emploi qu'il faut rémunérer selon les salaires en vigueur dans l'entreprise pour un premier emploi. Du point de vue de la CGAS, le fait que le CSME ait choisi cette disposition est un message politique fort pour enlever les premiers emplois qui se voyaient déplacés en stages, mais également à l'égard des entreprises pour mettre fin aux abus commis par certaines entreprises indélicates.

Selon le CSME, les stages de réinsertion professionnelle ou sociale, qui relèvent du système fédéral ou cantonal, sont admis comme des stages.

La CGAS dénonce l'application de la LIASI (placements en ADR) et de la LACI (stages de réinsertion) qui conduisent à de la sous-enchère salariale et du sous-emploi. En 2017, 1500 postes pérennes sont dévolus et déclassés en postes de stages de réinsertion professionnelle LACI et LIASI dans les collectivités publiques cantonales et communales, dans les entités subventionnées, les associations subventionnées et dans une moindre mesure dans des entreprises privées.

Le travail qui auparavant était effectué par un employé fixe est désormais effectué par des sans-emploi qui sont rémunérés pour ce travail à hauteur des indemnités de chômage.

Par exemple, une sommelière au chômage est placée comme dame de buffet dans un EMS pour six mois et est rémunérée 2999 F bruts par mois.

Un informaticien placé en ADR par l'Hospice général travaille comme responsable unique de l'informatique de l'association. Cette personne exécute le travail de responsable informatique et est rémunérée à hauteur de l'aide sociale individuelle plus 150 F d'incitation au travail.

La grande différence entre le placement en stage LACI et LIASI est qu'un stage LACI s'effectue pendant six mois, tandis qu'un stage LIASI doit s'effectuer comme un stage rémunéré à hauteur de l'aide sociale pendant plusieurs années. La CGAS dénonce ce volet de 1500 postes d'emploi qui ont été déplacés en places de stage, même s'ils sont légalement possibles.

Elle se réfère à la lettre b de l'art. 12E du PL 12048 (*« Est considéré comme un stage un stage d'orientation, après une première formation finalisée en vue d'une deuxième formation, sous condition que la nécessité de ce stage soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation »*). A l'usage de l'application de cette définition, ils s'aperçoivent que les universités valident tout stage, car elles considèrent que toute expérience professionnelle aidera l'étudiant à obtenir son master. La CGAS porte un regard critique. Si le stage dépasse trois mois et que la situation du stagiaire se répète sur plusieurs stages en attente le master, ces stages pourraient devenir problématiques.

L'art. 12E al. 3 reprend la décision du CSME selon laquelle la CMA est compétente pour considérer comme stage un cas particulier qui pourrait s'écarter du critère de la définition. L'évaluation de la CGAS est la suivante : oui pour donner à la CMA la compétence d'examiner au cas par cas et qui renforce le tripartisme, mais cela peut aussi risquer de diluer la définition.

Pour revenir sur les effets de la définition du CSME, l'OCIRT a expliqué que le contrôle sur les situations de stage est renforcé. Il faut continuer ce contrôle renforcé qui est positif. Un acteur important de ces stages, qui sont

en réalité des premiers emplois déguisés, est le service Uni-Emploi qui collecte les offres d'emploi que les entreprises lui signalent. Depuis que le CSME a pris sa décision, Uni-Emploi publie des offres qui recherchent un stagiaire à 80% parlant quatre langues et ayant déjà de l'expérience. Apparemment, une diminution du nombre d'abus concernant ces premiers emplois déguisés en stage est constatée, mais cette tendance de premier emploi déguisé en stage persiste dans les organisations internationales et les multinationales. Les syndicats constatent une réticence de la part des jeunes à faire valoir leur droit à un salaire de premier emploi.

Elle se réfère à la let. a de l'art. 12E du PL 12048 (« *Est considéré comme un stage un stage obligatoire ou optionnel suivi dans le cadre d'une formation certifiante* »). Cette définition n'est pas problématique si le stage est fait dans le cadre même de la formation. En revanche, les stages qui ont lieu en amont de la formation, comme ceux qui constituent de l'expérience professionnelle afin de valider l'inscription à une formation (notamment dans le domaine social), sont problématiques. La durée du stage peut aller jusqu'à 10 mois ou 1 an. Si l'élève ne trouve pas rapidement une place à l'école, le stage risque de perdurer jusqu'à parfois 2-3 ans. Le salaire du stage n'est pas identique à celui d'un emploi non qualifié dans la branche. Par exemple, l'école de la petite enfance n'est pas en mesure de créer le nombre de postes étudiants suffisant par rapport à la demande. La situation de stage avant d'entrer à l'école peut durer plusieurs années avec un risque de sous-enchère salariale. La situation est la même pour les stages de préqualification. Les personnes qui ne trouvent pas d'apprentissage peuvent être stagiaires auprès d'entreprises en attendant de trouver une place de stage. La question de la rémunération durant cette période de préqualification se pose. L'OFPC a établi tout seul des salaires relatifs à la formation sans en débattre avec les partenaires sociaux. La rémunération est équivalente à celle de la première année d'apprentissage. Si l'apprentissage n'est pas rapidement trouvé, les situations peuvent perdurer et devenir problématiques. La CGAS est favorable aux CCT. Ce sont les partenaires sociaux qui doivent définir les salaires des stages de préqualification et non pas l'OFPC. Pour les métiers où il n'existe pas de CCT, il faut approfondir et faire en sorte que le partenariat social et l'Etat définissent eux-mêmes ces montants. Les montants doivent être définis en tenant compte des métiers et donc il faut un apport des partenaires sociaux pour les branches non conventionnées.

La CGAS remarque une autre situation problématique. Des permis N (requérants d'asile) ou permis F (étrangers admis provisoirement) sont placés dans des communes, des EMS, des entreprises privées en stage d'insertion professionnelle non rémunéré ou faiblement rémunéré (ex : 250 F

bruts mensuels pour un travail à temps complet dans une épicerie, ex : 16 F bruts horaires pour un technicien en infrastructure dans une commune, ex : auxiliaire de santé non rémunéré dans un EMS), ce alors qu'un salaire normal doit être versé. Il faut s'occuper de ces zones grises pour trouver comment elles doivent être couvertes par la définition du CSME avant de l'inscrire dans une loi.

Le dernier problème pour la CGAS ce sont les placements par des associations de réinsertion professionnelle de sans-emploi et personnes dites en rupture sociale dans des stages non rémunérés ou très faiblement rémunérés auprès d'entreprises privées. Il faut trouver des solutions avec les milieux concernés.

M. Pelizzari ajoute que, si la CGAS est favorable à l'inscription de cette définition dans la loi, c'est parce que le phénomène est loin d'être anecdotique. A quelques exceptions près, ce n'est pas le souhait du jeune travailleur d'être stagiaire plutôt que salarié et de se retrouver dans une situation de précarité. Il se réfère à un rapport publié par l'OFS il y a deux ou trois ans qui constate une explosion des situations de stage. On est confronté à une pratique d'entreprises et de collectivités publiques qui obligent les jeunes à passer d'abord par une période de précarité avant de leur donner un emploi fixe. Le travail fait au sein du CSME est un compromis. Le bilan tiré d'une année de mise en place de ce dispositif, qui n'est pour l'instant qu'une directive de la CMA, a pu porter ses fruits, car ils ont pu mettre en lumière toute une série d'abus. La CGAS aurait souhaité aller plus loin et avoir une définition plus restrictive du stage. Elle peut tout de même vivre avec la définition du PL. Le stage est défini par le fait que, si la définition est respectée, alors le stage est non problématique. Dans certains domaines, des stages sont admis avec des niveaux de rémunération qui ne sont absolument pas vivables pour les jeunes qui doivent les faire pour accéder à des formations. Ce n'est parce qu'un stage est défini comme non problématique qu'il ne l'est en réalité pas.

Questions des commissaires

Une députée PDC dit que ce sont les partenaires sociaux qui négocient. Elle s'étonne que la CGAS puisse souhaiter une loi qui empêche d'avoir les manœuvres et la souplesse qui les caractérisent. Les personnes avec un permis N et F perçoivent le montant de l'aide sociale qui correspond à leur statut. Elle demande si les salaires qu'ils touchent sont en plus ou doivent être déduits.

M^{me} Cattani répond qu'ils ne vivent pas que de ça, mais qu'ils font un vrai travail.

Cette députée dit que, dans la mesure où certains ne connaissent pas notre code ou nos langues, il faut les accompagner. Elle est d'accord sur le fait que le stage n'est pas un premier emploi. Elle demande s'ils ont connaissance de stages qui ont pu aboutir à satisfaction sur un premier emploi. Les stages dans le psychosocial peuvent être améliorés, mais ils sont proposés à des jeunes qui peuvent être très peu matures. La personne qui les encadre a parfois presque un rôle éducatif et il n'est pas possible de considérer le stagiaire comme un employé avec une force de travail.

M^{me} Cattani revient les assises des stages qui ont regroupé la semaine passée 200 personnes issues des milieux qui travaillent dans la réinsertion professionnelle. Elle a participé à un atelier nommé « le rôle de l'Etat et des partenaires sociaux ». Effectivement, ils ont constaté dans cet atelier une demande pressante de la part des associations subventionnées qui s'occupent de la réinsertion pour que l'Etat et les partenaires sociaux valident l'idée que dans plein de situations les stages doivent être gratuits ou peu rémunérés. Cela reste problématique car, dans les tensions du marché du travail avec la recherche d'une grande flexibilité, les situations qui seront définies de rupture sociale risquent de devenir très nombreuses. Il n'est pas simple pour la CGAS de valider le fait que des stages gratuits soient acceptables. Le but n'est pas de casser le travail que font certaines associations, mais il ne faut pas non plus plaider uniquement des exceptions. Les stages doivent être cadrés et tout travail mérite un salaire. Certains stages ont lieu dans le cadre des sorties de prison. Il faut définir que, quand c'est du travail, il doit être rémunéré. La CGAS elle défavorable à cautionner que, lorsque l'on est en rupture sociale, on accepte du travail appelé « stage » et donc gratuit ou mal rémunéré.

La députée PDC demande pourquoi faire une loi alors que tout Genève fait confiance aux partenaires sociaux.

M^{me} Cattani répond que des multinationales continuent de pratiquer des stages pas ou peu rémunérés. Certaines personnes connaissent la définition du CSME mais ont intégré que la précarisation de l'emploi va de l'avant. Elles préfèrent ne pas agir dans l'espoir que l'entreprise les stabilise et leur donne un premier emploi. Un premier emploi n'est pas un stage et cet élément mérite d'être intégré dans la loi. Cela crée de la concurrence déloyale entre entreprises. Selon la CGAS, il faut mettre ceci dans la loi, mais en la défrichant. Il faut que les partenaires sociaux voient certains montants des salaires d'apprentissage. Dans certaines branches, ce sont juste des

recommandations. Il faut discuter des stages de préqualification, car aujourd'hui c'est l'OFPC qui décide tout seul. Il faut défricher ces éléments.

M. Pelizzari revient sur la différence entre un stage et un premier emploi. La différence salariale se justifie dans les situations énoncées. Il est possible de partir du principe que la différence salariale est compensée par une contrepartie de l'employeur, soit en termes de formation, soit en termes d'accompagnement. La CGAS admet cette différence salariale qui est compensée. Cependant, un stage ne peut pas être un moment d'orientation du jeune travailleur, ni un moment de test de l'employé. Il existe dans le droit du travail une période d'essai. Dans les 90% des stages en cas d'abus, l'employeur explique que le jeune vient de sortir de l'université, qu'il n'a aucune expérience professionnelle et que donc l'entreprise lui offre une première expérience professionnelle avant de le traiter comme un jeune travailleur. Ceci n'est absolument pas acceptable et ne justifie aucune différence salariale. La loi prévoit une période d'essai. On ne peut pas systématiser sur l'entrée du marché du travail une période de test de 6, 12 ou 18 mois. Même si les jeunes ne sont peut-être pas être mûrs, ils ont le droit d'être payés quand ils travaillent. Le droit du travail suisse permet malheureusement de ne pas prendre de risques. La seule rationalité de ces abus est de baisser la masse salariale.

Un député Vert demande si Uni-Emploi relaie ses annonces auprès du CSME ou de la CME.

M^{me} Cattani répond qu'avant Uni-Emploi publiait toutes les annonces, mais plus maintenant. La décision du rectorat est de respecter la décision du CSME.

Ce député demande si les décisions de septembre 2016 sont intégrées dans un certain nombre de CCT.

M Pelizzari répond que cela dépend du rythme de renouvellement des CCT. Ils essaient dès que la CCT est renouvelée d'insérer un élément concernant les stages. La durée de vie des CCT est diverse. Par exemple, ils ont auditionné dans le cadre de la CMA des représentants d'une association et d'une ONG qui se rendent compte que garder un secteur en vie en faisant travailler gratuitement les gens ne tient pas la route.

Le député demande si la commission de l'économie aurait intérêt à auditionner le CSME pour qu'il présente le bilan de l'année d'expérience.

M^{me} Cattani répond que le CSME est composé de la CGAS, de l'UAPG et de l'Etat. Le CSME pourrait faire un bilan et un communiqué de presse, mais, si ce député veut auditionner le CSME, elle ne sait pas comment ils vont faire.

Le député explique que la CGAS est auditionnée aujourd'hui, mais qu'elle ne peut pas parler, car elle n'est pas le CSME.

M^{me} Cattani répond qu'une fois elle avait transmis à la commission une statistique qu'elle avait obtenue au CSME et qu'elle n'en avait pas le droit. Elle ne voit pas comment la commission pourrait auditionner le CSME.

Le député Vert explique que, tous les trois mois, ils font une analyse accrue du marché des stages. A un moment, le CSME fait un bilan. Il demande comment accéder au bilan.

M^{me} Cattani répond que le bilan est minime. Ce sont uniquement les cas qui viennent à connaissance de l'OCIRT. L'échantillon est très petit par rapport à ce que les députés demandent. Les statistiques sur les stages n'existent pas. Tout ce qui concerne la précarité de l'emploi ne fait pas partie des statistiques. Le volume de stagiaires que la CMA traite tous les mois est infime. C'est 45 ans ou 90 cas. Or, on sait bien qu'il y a en a plus.

Le député dit qu'ils ont parlé de 1500 emplois devenus des stages.

M^{me} Cattani répond qu'il y a des statistiques, car ce sont des collectivités publiques. 1500 postes sont dévolus à des stagiaires LIASI et LACI dans les collectivités publiques. M. le conseiller d'Etat Poggia confirme ces chiffres.

Un député S explique que l'UAPG a dit voir une légère baisse du nombre de cas problématique depuis que cette directive existe. Il souhaite avoir les chiffres.

M. Pelizzari répond que, jusqu'à peu, les chiffres étaient publics, car le CSME les publiait. Depuis deux ans, aucun journal ne les reprenait et ils ont donc décidé de ne plus les publier. Si la commission de l'économie demande les statistiques, M. Pelizzari pense qu'elle devrait les obtenir puisqu'ils étaient publics jusqu'à il y a un an et demi environ. Ce qui est intéressant est la proportion du nombre de stages problématiques ou non problématiques. L'intérêt est d'avoir une comparaison.

Le président dit que les organisations internationales ne sont pas soumises au code du travail. Ces dernières proposent beaucoup de stages, mais, comme ce sont des organisations internationales, il sera difficile de changer cette pratique. Il demande s'ils n'ont pas l'impression que c'est le marché qui décide. Tant qu'il y aura des stagiaires, il y aura des stages. Le marché de l'emploi est difficile, même avec une formation certifiante. C'est pour se donner plus de chances que les jeunes font des stages. Vaut-il mieux avoir des stages et permettre aux jeunes de se former, ou bien ne plus avoir de stages (ce qui est le risque)? 800 heures de stage qui sont à 99% non rémunérées sont demandées pour rentrer à l'école de la petite enfance, sans être sûr de trouver ensuite une place, ce qui pose un réel problème. Les stages

sont demandés au niveau du CO et à l'ECG. Le marché demande cela, c'est une évolution de la société. Il demande si l'on peut vraiment à contre cette évolution.

M. Pelizzari répond que c'est l'inverse : tant qu'il y aura des stages, il y aura des stagiaires. Dans tous les cas d'abus analysés cette dernière, ils dénotent un seul cas où il est possible de dire qu'il y a des stages parce qu'il y a des stagiaires. C'est le cas des banquiers à Genève où les riches clients du Moyen-Orient menacent de retirer leur argent si la banque ne prend pas leurs fils. Le marché prend déjà en compte le manque d'expérience, car le salaire à l'embauche est plus bas que celui pour une personne expérimentée. Si l'on commence à insérer une phase de stage entre la formation et le premier emploi, ce n'est pas parce que les stagiaires le veulent, mais que les entreprises décident de faire ainsi. La seule rationalité économique est de faire des économies sur les salaires.

Le président remarque qu'il existe beaucoup de rumeurs. Il est difficile pour le parlement de voter des lois avec des arguments du style « on sait qu'il y en a beaucoup ». La CGAS devrait avoir des chiffres beaucoup plus consistants pour que le Grand Conseil vote un PL.

M^{me} Cattani répond qu'il existe des situations où des personnes subissent des situations de premier emploi où le salaire est celui d'un stagiaire. La loi doit intervenir pour cela. Les quelques exemples qui ont défrayé la chronique, comme celui de cette ONG bienfaitrice qui a utilisé 600 stagiaires en quelques années en les faisant travailler gratuitement sont suffisants pour dire qu'au moins la partie qui est un véritable consensus entre la CGAS, l'UAPG et l'Etat doit être mise dans la loi. Ils ont déjà prouvé que les abus existent et c'est pour cette raison que le CSME a pris une décision. Maintenant, il faut juste le mettre dans la loi.

M. Pelizzari ajoute que la CGAS n'a pas les moyens de faire une évaluation chiffrée. Le rapport de l'OFS montre une augmentation importante du nombre de stages auprès des jeunes travailleurs. Cette étude a été faite par un sondage et le rapport se trouve sur le site de l'OFS.

Le président demande s'ils n'ont pas l'impression que, si chaque fois que le CSME prend position, le parlement l'insère dans la loi, alors il n'y plus besoin du partenariat social.

M^{me} Cattani répond que cela a pris plus de deux ans au CSME pour aboutir à cette définition.

Le président demande quel est l'intérêt de ceux qui ne veulent pas mettre cette définition dans la loi de continuer à négocier des compromis. Il demande si

le fait que le compromis risque de se retrouver dans une loi ne risque pas de durcir les positions et empêcher les concessions et la souplesse.

M^{me} Cattani répond que la CGAS est prête à mettre dans la loi l'art. 12E al. 3 du PL, qui donne la souplesse nécessaire au tripartisme. Or, la CGAS pense que mettre cet élément dans la loi risque de diluer la définition du stage. Elle reste cependant dans le cadre du consensus et du compris : cette partie-là de la définition doit aussi être dans la loi.

Le président dit que le PL a été déposé après 4 mois, donc on ne peut pas parler de bilan après 4 mois. En revanche, après un an, c'est possible.

Un député UDC demande s'ils rencontrent les mêmes problèmes avec les jeunes qui sortent d'un CFC et ceux qui ont un diplôme universitaire.

M. Pelizzari répond que les CCT qui prévoient un rabais sur salaire après apprentissage existent encore et que supprimer ces exceptions est une bataille syndicale. Après une formation, les gens sont formés. Il ne faut pas réinventer une catégorie alors qu'ils ont terminé leur apprentissage. Le problème est effectivement le même que pour les universitaires. Les dispositions qui prévoient ceci dans les CCT sont relativement anciennes. Le rôle de la CGAS est juste de garantir que les salaires soient égaux pour tout le monde.

Débat de la commission

Un député Vert pense qu'il faut auditionner l'OCIRT ou le CSME. Il aimerait avoir un retour formel.

Le président rappelle que la commission a déjà auditionné l'OCIRT, qui a dit qu'il fallait entendre les deux parties (UAPG, CGAS) séparément et ne pas auditionner le CSME. Le problème de ce PL est qu'il remet en cause l'essence même du tripartisme.

Le député Vert souhaite auditionner le CSME pour qu'il communique le bilan un an après l'entrée en vigueur de la définition. Individuellement, la CGAS et l'UAPG ne peuvent pas le faire.

Le président dit que chacun a des positions différentes sur l'introduction dans la loi de cette problématique. Certains disent que le nombre de stages problématiques baisse et d'autres qu'il augmente. Le CSME ne pourra pas dire autre chose.

Ce député veut que la commission demande au CSME de lui communiquer le bilan.

Un député S dit que la commission a auditionné deux acteurs sur trois. L'un dit que bilan constate une légère baisse du nombre de stages

problématiques et l'autre qu'il constate une augmentation. Il demande d'écrire à la CSME pour dire que la commission aimerait avoir le bilan de première année de mise en œuvre de cette définition des stages.

Un autre député S propose de simplement écrire au département (DSE) pour qu'il communique les chiffres à la commission, qui veut juste avoir une évolution sur le nombre cas et de situations problématiques. Le discours entre l'UAPG et la CGAS dans l'appréciation de l'évolution était inverse. Il aimerait avoir les chiffres en détail.

Un député PLR conclut que le système ne fonctionne pas dans tout ce qui a un lien avec les collectivités publiques (santé, social et réinsertion). Il faut faire des stages préalables pour rentrer dans les formations sociales, ce qui est compliqué. Il y a des problèmes avec les jeunes qui sortent du cycle et sont embauchés en attente d'avoir une place d'apprentissage.

Un autre député PLR dit qu'il y a un problème de méthode. Cela fait deux ans que, dès qu'une partie n'est pas satisfaite de ce qui se passe au CSME, elle viole le compris et fait un PL. Maintenant, le positionnement est politique. Il en est de même avec la LHOM et la limitation de la main-d'œuvre temporaire. Soit on prend des partenaires sociaux qui font leur travail, soit cela ne sert à rien. La nouvelle constitution rend la formation obligatoire jusqu'à 18 ans. A un moment donné, il faut trouver une piste équilibrée. Si on légifère, qu'est-ce que cela va offrir comme place de stages supplémentaires ? Ce PL ne crée pas une seule place de travail. Plus on légifère, moins on prend de stagiaires. Les entreprises sélectionneront douze apprentis et en garderont ensuite un seul comme ouvrier.

Une députée EAG pense que l'essentiel de la problématique des stages se trouve dans les collectivités publiques et le secteur subventionné, car il y a une politique d'austérité et que l'on n'a pas créé les postes qu'il fallait. Une série de postes ont été supprimés et remplacés par des stages. La définition proposée est importante, car elle permet précisément de faire cette différence. On trouve également dans le secteur privé un certain nombre de problématiques par rapport à ces stages, notamment TFT qui engage des personnes pour des essais de deux semaines ou un mois.

Un député MCG souhaite avoir une description des cas problématiques de stage (peut-être de la part du département ou du CSME).

Un député S remarque que le député PLR a fait plusieurs considérations sur les conséquences et non pas tellement sur l'organisation de la suite des travaux. Il aimerait avoir des chiffres sur le nombre de stages évoqués dans la commission tripartite. Le département peut répondre par écrit ou les présenter devant la commission.

Le président dit avoir demandé au SGGC d'envoyer les procès-verbaux sur la M 2148. Une annexe à un procès-verbal relevait le nombre de stagiaires rémunérés dans l'administration cantonale entre 2010 et 2013. Il y a eu en 204 en 2010 et 173 en 2013.

Le député S dit que l'UAPG a dit que le nombre de stages problématiques était en diminution.

Le président propose de demander au département de donner la description des cas problématiques, de faire un bilan de la directive de septembre 2016 et de donner l'évolution du nombre de stagiaires entre 2010 et 2016 pour le petit et grand Etat.

Le député S souhaite aussi connaître le nombre de cas problématiques traités au CSME. Le département peut donner la réponse par écrit ou venir présenter les chiffres.

Séance du 22 janvier 2018

Audition de M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat DSE, et M^{me} Cristina Stoll, directrice générale de l'OCIRT

M. Maudet explique que M^{me} Stoll répondra dans un premier temps aux questions posées par la commission et qu'il donnera ensuite une appréciation politique du PL.

M^{me} Stoll dit que, depuis 2013, les situations de stages font l'objet d'une observation renforcée. Elle explique qu'une catégorie spécifique dans les rapports du groupe exploratoire concernant les stages a été introduite. Ce groupe exploratoire analyse trois fois par année depuis l'entrée en vigueur du droit à la libre-circulation des personnes, soit depuis 2004, l'ensemble des permis de travail qui sont délivrés.

Des contrôles ciblés sont faits concernant des stages potentiellement problématiques. Elle rappelle que problématique ne signifie pas forcément en infraction. Il se peut que, par exemple, un employeur oublie d'indiquer pour le salaire qu'il s'agit d'un poste à temps partiel ou bien qu'il est versé treize fois l'an. Il existe aussi des faux négatifs, comme des permis qui ne reflètent pas la situation exacte. Il s'agit d'une observation, mais pas d'un constat.

Lorsque les formulaires de stage paraissent problématiques, un contrôle est systématiquement fait par le service de l'inspection du travail en concertation avec les commissions paritaires actives à Genève. L'OCIRT a communiqué à ce sujet (<https://www.ge.ch/engager-personne-stage> et programme de formation OCIRT / interventions ad hoc).

M. Maudet ajoute qu'un travail a été fait essentiellement en 2015 pour appuyer ces différents supports sur cette thématique.

M^{me} Stoll explique que les stages qui répondent aux critères suivants sont considérés comme non problématiques selon les critères définis par le CSME :

- Stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante.
- Après une première formation finalisée (ex. bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (ex. master), sous condition que l'utilité du stage soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation.
- Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal ou cantonal.

Si le stage n'est pas problématique, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) ne se prononce pas sur les conditions de rémunération. Il s'agit de l'affaire des dispositifs d'insertion et de formation.

Les situations qui ne correspondent pas aux critères définis par le CSME sont considérées comme des premiers emplois qui doivent être rémunérés conformément au salaire usuel dans le secteur concerné. Ces critères sont très généraux.

Parfois, une situation nécessite une appréciation spécifique, d'où la clause prévue selon laquelle la commission des mesures d'accompagnement (CMA), qui est une sous-commission du CSME, est compétente pour analyser les situations particulières. M^{me} Stoll est très contente des rapports du groupe exploratoire (cf. page 5). Avant, 90% des stages étaient problématiques contre 35% aujourd'hui, ce qui montre que les actions de concertation et sensibilisation ont très clairement porté leurs fruits. Elle est ainsi convaincue des résultats positifs des efforts déployés.

Elle parle ensuite du suivi des cas problématiques et explique que, lorsqu'un stage est considéré comme problématique, il est traité comme n'importe quelle autre situation de salaire problématique. Elle distingue entre le cas de figure où il existe un salaire minimum obligatoire qui doit être respecté (secteur avec CTT ou CCT étendue). Il s'agit d'une infraction que l'autorité compétente doit sanctionner (par exemple, dans le secteur du détail où il existe un CTT, l'inspection du travail est compétente ; s'il existe une CCT étendue, la commission paritaire est compétente). Dans un premier temps, le but est d'obtenir une mise en conformité. Si cela ne marche pas, une procédure de sanction sera prononcée dans un deuxième temps. Dans le second cas de figure où il n'existe pas de salaire minimum obligatoire, une

procédure de conciliation est menée. En cas d'échec d'une procédure de conciliation, le dossier est transmis à la CMA. Elle fournit ensuite les données communiquées par l'office du personnel de l'Etat (OPE) sur les stages du petit et grand Etat (pages 7 et 8) et par l'AIG (page 9). Elle n'a pas de commentaires à faire sur ces données et explique que, si les commissaires ont des questions, il serait préférable d'interroger directement l'OPE ou l'AIG.

M. Maudet donne son appréciation politique du PL. Il espère que ces chiffres ont conforté les commissaires dans l'idée que la question des stages et de leur contrôle est une des préoccupations du Conseil d'Etat. Elle est d'autant plus importante qu'elle l'a mobilisé en début de législature au CSME. L'Etat a élaboré des règles avec les partenaires sociaux.

Le Conseil d'Etat est surpris par ce PL, dès lors qu'ils se sont mis d'accord dans le cadre du partenariat social au terme d'un exercice exigeant et relativement long. Voir un PL (qui peut être quasiment identifié comme signé de la CGAS) faire irruption dans le champ politique passe mal. Ce n'est pas très respectueux du partenariat social.

L'Etat et les milieux patronaux ont exprimé leur mécontentement. Le signal donné par ce texte est que, dès qu'on arrive à se mettre d'accord, un PL sera déposé, qui est soit trop détaillé, soit qui grave dans le marbre des éléments qui doivent justement garder une certaine souplesse.

La principale objection du Conseil d'Etat est celle de la forme. Il n'est pas possible de fonctionner de cette manière. La vocation du CSME est vidée de sa substance, alors que ce dernier a très bien fonctionné pendant cette législature. Sur le fond du texte, le travail est déjà fait. Si les commissaires devaient entrer en matière sur ce PL, il ferait des propositions logistiques. Il faut porter son regard et son intérêt sur le travail déjà fait et non pas sur un travail législatif inutile. Le Conseil d'Etat recommande de rejeter ce PL. Il se tient à disposition pour faire un point de situation à intervalles réguliers sur l'état d'avancement des contrôles. Il souhaiterait voir dans le rejet de l'entrée en matière sur ce PL la confirmation de la valeur du travail fait par le CSME et du processus consacré par loi (interaction entre les partenaires sociaux).

Questions des commissaires

Un député S demande si une baisse globale du nombre de stages est constatée et si ces anciennes places se sont transformées en postes fixes. Il demande ensuite ce qu'il en est des stages effectués dans le milieu bancaire et les cabinets d'audit, car ceux-ci seraient problématiques selon le PL. Il répond ensuite à M. Maudet. Quand un vrai problème social en matière de

conditions de travail est connu dans ce canton et que la gauche dépose un PL, car très probablement le partenariat social ne fonctionne pas sur ce sujet-là, dire que les milieux patronaux sont heurtés est une réponse très patronale. Il félicite la gauche d'avoir réagi concernant cette problématique. Il ne dit pas que l'OCIRT et le département n'ont rien fait et les remercie pour le travail effectué. Inscrire ce texte dans la loi est un acte supplémentaire. Tant que les socialistes observeront cette pratique de stages problématiques, le combat restera. Inscrire ce texte dans la loi, plus qu'être un acte symbolique fort, permettrait d'envoyer un message aux mauvais patrons. Avoir une main-d'œuvre si bon marché amène une concurrence déloyale.

M^{me} Stoll ne peut pas répondre précisément sur la question du nombre de stages, car l'OCIRT n'a pas pour vocation d'être un observatoire. Il n'existe pas d'obligation d'annoncer le stage et l'OCIRT ne tient pas un inventaire. Elle distingue vraiment les situations de stage analysées dans le rapport du groupe exploratoire. Ce dernier analyse en moyenne 1000 dossiers par relevé. 17 est le chiffre le plus bas sur 1000 dossiers analysés (cf. page 5), soit moins d'un tiers des stages. Cette observation est faite à travers les permis, car ce qui les intéresse ce sont les nouvelles conditions d'engagement.

Quand le marché du travail est fragile, cela ne se voit pas forcément à travers les personnes qui sont déjà en emploi et voient leurs conditions inchangées, mais à travers les nouveaux engagements (notamment à travers les permis). Une pression est exercée sur les personnes qui sont au bénéfice d'un permis pour accepter des conditions de travail plus basses.

En termes d'identification de risques, cibler les nouveaux permis de travail est un excellent indicateur. Lorsque l'inspection du travail approfondit une situation, elle traite ce dossier comme n'importe quelle autre situation qui n'est pas correcte. Par rapport à l'ensemble des dossiers traités, soit environ 1000, le nombre total reste relativement stable, mais le nombre de stages problématiques diminue, ce qui est une excellente nouvelle. Sur la question des aménagements qui auraient pu être trouvés, le CSME a traité un certain nombre de situations particulières, dont une relevait du secteur bancaire. Sur la base des informations fournies par rapport à ce programme précis, la CMA a considéré qu'il s'insérerait pleinement dans un cadre de formation et qu'il pouvait être accepté comme un stage. Il s'agit cependant d'un seul cas particulier qui a été examiné par la CMA et il n'existe évidemment pas d'exception de manière générale d'un secteur ou d'un autre.

M. Maudet comprend la remarque du député S sur l'aspect politique, mais trouve qu'elle se heurte à trois arguments : le premier de chronologie, le second de responsabilité et le troisième d'efficacité. Sur la chronologie, il entend bien que le parlement puisse toujours avoir le dernier mot. Cependant,

lorsque le CSME est parvenu à un consensus et qu'après coup un PL est déposé, on fait chronologiquement la démonstration de vider de sa substance le rôle et le sens du CSME. Si le CSME n'arrive pas à se mettre d'accord, un PL peut débloquent la situation. Or, ce qui est ici choquant c'est que les partenaires sociaux se sont mis d'accord. Au niveau de la chronologie, le problème de la responsabilisation des acteurs se pose. Les partenaires sociaux ont, du côté patronal, eu de la peine à aboutir à un accord. Il a fallu leur démontrer que certaines des pratiques n'étaient pas acceptables. S'ils savent qu'un PL vient ensuite graver dans le marbre les éléments qui ont fait l'objet des discussions, ils ne sont plus d'accord de se livrer à cet exercice, ce que M. Maudet déplore. Il passe ensuite à son troisième argument sur l'efficacité. Le PL grave un texte dans le marbre. Or, les dispositifs de sanction de la LIRT ont souvent un coup de retard. Il est bien plus profitable que les deux acteurs du partenariat social puissent se mettre d'accord ensemble. Ce que le député S dit serait vrai si la chronologie était celle qu'il laissait entendre, à savoir que, puisque les partenaires sociaux ne sont pas arrivés à se mettre d'accord, la gauche a déposé un PL. Or, tel n'est pas le cas.

Une députée EAG peine à suivre M. Maudet sur la controverse. Le parlement a parfois même un peu de retard avec les lois et la LIRT peine à être appliquée. Que dire de l'impossibilité de faire appliquer un consensus entre partenaires sociaux ? Elle pourrait comprendre que certains partenaires sociaux aient l'impression de se faire déborder ou aient l'impression de ne pas être respectés dans le travail qu'ils ont fourni si la gauche avait été plus loin et avait modifié les termes du consensus auquel ils étaient parvenus. Elle explique que ce n'est pas l'envie qui manquait à certains, mais qu'ils ne l'ont pas fait. Pour sa part, l'art. 12E al. 2 let. c pose problème. Quand on connaît la réalité de ces stages, on pourrait être saisi de bon nombre de doutes qui mériteraient un examen plus attentif. Ils n'ont pas saisi cette occasion de modifier le texte de l'accord pour rester au plus près de ce qui ressort du partenariat social. Elle demande comment interpréter la let. c, sachant qu'il existe des stages gratuits d'un à trois mois. Elle s'interroge sur les stages du petit et du grand Etat (page 7 et 8). Le tableau est partiel car toute une série d'éléments, notamment du secteur subventionné, ne sont pas mentionnés. Aucune distinction n'est faite entre le nombre de stages rémunérés et ceux qui ne le sont pas. Elle demande s'il est possible d'avoir ces chiffres ou indiquer que ces données sont partielles.

M. Maudet lui prie de poser cette question à l'OPE, précisément car l'OCIRT n'a pas cette vocation d'être observatoire. Il préside le DSE, qui a très peu d'organismes subventionnés et n'a donc pas la connaissance fine que pourrait avoir le DEAS.

Cette députée EAG explique que sa question n'est pas anodine. Les activités de réinsertion de l'Hospice général représentent 800 postes à mi-temps, ce qui est conséquent et donne plus de portée à la lettre c.

M^{me} Stoll répond sur la lettre c. Evidemment, le critère n'est pas de savoir si celui qui engage dit qu'il s'agit d'un stage d'insertion ou de réinsertion, mais de savoir si ce stage est cadré dans un dispositif réglementaire ou légal. Par exemple, l'ensemble des stages organisés dans le cadre de la LACI sont considérés comme non problématiques. Ce débat s'est aussi tenu au sein de la CMA où la CGAS était mécontente face à certains stages organisés. Ils se sont clairement mis d'accord pour dire que la vocation de la CSA et du CSME n'est pas de se prononcer sur ce type de réinsertion, ce qui n'empêche qu'en parallèle certains acteurs fassent part de leur positionnement dans ce contexte. L'idée est aussi de laisser les responsabilités là où elles sont. Les contextes de formation et d'insertion ne sont pas un des domaines de compétences de la CMA, qui ne se prononce pas sur ces types de stages.

La députée EAG explique que, dans un stage de réinsertion par un organisme social, une personne est mise à disposition gratuitement pendant quelques années. La réinsertion professionnelle pratiquée par des organismes sociaux est à la marge de ce que M^{me} Stoll décrit comme un stage de réinsertion au sens réglementaire ou légal de type LACI. Même si la LIASI prévoit ces stages, les critères ne sont pas aussi clairs que ceux que l'on pourrait attendre, par exemple, pour des stages effectués dans le cadre d'une formation.

M^{me} Stoll répond que c'est exactement pour cette raison que la CMA a d'ailleurs décidé très récemment d'ouvrir une réflexion autour de la précision de ces critères, ce qui montre également la flexibilité inhérente à ce dispositif. Ils ont effectivement vu qu'ils sont beaucoup plus à l'aise sur les notions de formation. Un certain nombre de situations dans le dispositif d'insertion ont été soumises à la CMA, elles sont effectivement plus compliquées. La CMA a récemment décidé d'entendre un certain nombre d'acteurs, comme Insertion Genève.

M. Maudet dit que la députée EAG démontre l'inadéquation de ce PL. Si elle n'est pas satisfaite du texte de l'accord, le rôle du parlement et des partis est de déposer un PL plus tranché, mais pas de faire un copier-coller de ce qui est sorti des discussions du CSME et de vider de substance le travail qui est fait en son sein. Les milieux patronaux pourraient comprendre que la gauche souhaite aller plus loin que le consensus trouvé, mais reprendre tel quel le texte dans un PL vide de sa substance le CSME.

Un député Vert se réfère à la page 5 et demande si le total des observations est le nombre de cas traités dans la période.

M^{me} Stoll répond qu'il s'agit du nombre de stages traités.

Le député remarque qu'il reste un nombre assez important de cas problématiques et il demande si un constat de ce rapport est tiré et qui, par exemple, définit la typologie de l'entreprise qui emploie un stagiaire.

M^{me} Stoll répond que l'ensemble des dossiers qui sont considérés à première vue comme problématiques sont traités par leur commission. Si le dossier concerne le commerce de détail, il est traité par l'inspection du travail, car il existe un CTT. Si le dossier concerne le gros-œuvre, il est transmis pour traitement à la commission paritaire. Si le dossier concerne un secteur pour lequel il n'existe pas de salaire minimum, l'inspection du travail mène une procédure d'observation et de conciliation. Les résultats sont répertoriés dans ces secteurs, mais plus classés comme situation de stage. Elle assure que l'ensemble des situations sont traitées, mais elle n'a pas suivi de ce qui advient de chaque situation. Ils ont insisté auprès de l'OPE pour avoir les données concernant les stages du petit et du grand Etat. Concernant leur interprétation, il faut voir plus en détail avec l'OPE.

Le député Vert remarque qu'il ne sait pas si les problématiques concernent les stages rémunérés ou non rémunérés.

M^{me} Stoll affirme que l'OPE assure respecter les critères du CSME pour les stages qui sont sous son propre contrôle. Effectivement, comme dit le député, il peut y avoir un stage non rémunéré qui n'est pas problématique, car il entre dans le cadre d'une formation. Par exemple, le recteur de l'Unige souligne le fait que souvent, dans certaines formations qui prévoient des stages obligatoires, l'université impose que le stage soit gratuit pour ne pas mettre en concurrence certains stages avec d'autres.

Le député Vert s'interroge sur la M 2148 qui demande un modèle de convention de stage. Il demande s'il existe au sein de l'Etat un contrat de stage spécifique.

M^{me} Stoll répond qu'il faut demander à l'OPE.

Ce député remarque que les stages aux HUG sont nombreux. L'Etat doit être exemplaire s'il veut demander au monde économique de faire de même. Il faut avoir des chiffres détaillés.

M^{me} Stoll rappelle que l'OCIRT n'est pas une instance de surveillance de ces établissements.

Ce député demande quelle publicité a été donnée aux règles du CSME et aux sanctions.

M. Maudet répond que M^{me} Stoll a développé plusieurs supports informatiques pour que les personnes aient accès à la formation. Ils ont également fait des conférences au sein de l'ACG. Un travail en 2015 a été très bien fait. S'agissant des sanctions, il fait le lien avec ce qu'il a dit plus tôt sur l'effectivité et l'efficacité de la loi. On se trouve dans une logique de mise en conformité. Il est bien de rappeler les sanctions, mais, pour être crédible, il faut une casuistique et que le principe de proportionnalité soit respecté. Il prend l'exemple de la LRDBHD où, longtemps avant de pouvoir intervenir sur des sanctions administratives comme la fermeture, les sanctions pécuniaires étaient ridicules.

Le député Vert demande si des sanctions ont été prononcées et, le cas échéant, si elles ont été publiées, annoncées et expliquées.

M^{me} Stoll répond que les sanctions impliquent qu'il existe une infraction qui puisse être sanctionnée avec une base légale. Dans un secteur où il n'existe pas de salaire minimum et où l'entreprise n'a pas de lien particulier avec l'Etat, le dispositif légal ne prévoit aucune obligation de respecter quelque chose, d'où la procédure de conciliation. Elle observe globalement que les entreprises sont très soucieuses de leur réputation et est étonnée en bien du nombre de conciliations qui aboutissent. Ce dispositif est plus utile qu'une sanction. Les sanctions font régulièrement partie des séances de formation organisée à l'OCIRT, qui informe des risques si l'entreprise ne respecte pas le cadre. Mais, ce cadre est justement multifactoriel selon le contexte dans lequel l'entreprise se trouve précisément.

Le député Vert demande si la question d'un modèle de convention de stage doit être discutée avec l'OPE.

M^{me} Stoll répond qu'il faut demander à l'OPE comment le stage est cadré à l'intérieur de l'Etat. D'une manière générale, elle est très critique par rapport à l'idée d'une convention, car les situations de stage sont très différentes. Un stage fait dans le cadre d'une formation sera cadré différemment d'un stage qui découle de la LACI. Le risque de ce concept est d'ouvrir l'idée que, « si on respecte la convention de stage, c'est bon ». L'idée du CSME est que les stages sont une catégorie relativement réduite. Il ne faut pas pouvoir à travers une convention de stage détourner de fait les premiers emplois en stage moyennant son respect.

Un député UDC comprend que le CSME donne le mandat à l'OCIRT de contrôler uniquement les secteurs régis par une CCT avec un salaire minimum impératif, donc aussi s'agissant du petit et du grand Etat. Si tel n'était pas le cas, il demande sur quelle base l'OCIRT contrôlerait ces secteurs.

M^{me} Stoll répond que, dans le cadre d'un CTT, il est mentionné que le CSME, qui est la commission tripartite cantonale, confie le rôle à l'OCIRT et l'IPE de contrôler le respect de celui-ci. Ce n'est qu'une des nombreuses missions de l'OCIRT, qui doit aussi, de manière générale, observer le marché du travail (ensemble des secteurs conventionnés) et contrôler les entreprises actives sur les marchés publics.

Ce député comprend que l'OCIRT effectue aussi des contrôles dans des secteurs qui ne sont pas soumis à un CTT. Il demande si le fait que l'Etat s'ingère dans des secteurs où il n'existe pas de CTT n'est pas une entrave au partenariat social. Il demande si d'autres cantons effectuent aussi ce type de contrôle.

M. Maudet répond que d'autres cantons font des contrôles de ce type. Il ne faut pas confondre la convention-collective de travail (CCT) et le contrat-type de travail (CTT). Le partenariat social prévaut avec la CCT et l'Etat ne s'immisce pas, si ce n'est que, dans certaines branches, les commissions paritaires ne font pas toujours leur travail. A ce moment, l'Etat le leur rappelle. Dans le cadre des CTT, l'Etat supplée, suite à un constat (opéré par la CMA et le CSME ensuite) de cas de sous-enchère abusive et répétée en rédigeant un contrat. Dans l'ensemble du canton de Genève, environ 50% des employés sont couverts par une CCT ou un CTT. Genève est sans doute le canton qui a le dispositif le plus abouti, dans lequel l'intrusion de l'Etat est totalement assumée (UDC compris, vu les votes de cette législature).

Un député S est étonné que le DETA ait mandaté une entreprise qui engage des bénévoles pour un, deux ou trois jours pour les assises européennes de la transition énergétique qui se tiendront à Palexpo à la fin du mois. Il demande ce qu'il en est.

M^{me} Stoll répond que la question de comment détourner le dispositif légal est compliquée. En principe, à partir du moment où quelqu'un signe comme bénévole, cela est légal car le bénévolat n'est pas interdit. Il peut être détourné cependant. La première chose à faire est d'interpeller l'organisateur pour s'interroger sur la crédibilité d'engager des bénévoles pour certains postes.

M. Maudet remarque qu'entrer dans une logique bénévole induit des couvertures différentes en termes d'assurances.

Séance du 16 avril 2018

Discussion et vote

Le président rappelle que la commission a déjà entendu M^{me} Marti, l'OCIRT, le DIP, l'OFPC, Uni-Emploi, l'UAPG et la CGAS sur ce PL. Il demande que les différents groupes prennent position. Il explique qu'il s'agit d'inscrire dans la loi la pratique actuelle du CSME. Les partisans pensent que c'est mieux de l'introduire dans la loi alors que les opposants estiment que le partenariat social est mis à mal si on commence à mettre dans la loi tout ce que le CSME prend comme disposition.

Un député S indique qu'il ne s'agit pas de faire une reprise automatique de tout ce que peut édicter le CSME. Il explique que c'est le premier PL qui reprend une directive du CSME. Il déclare qu'on peut se féliciter du précédent PL concernant la question des stages car c'est finalement ce premier PL qui a permis de réveiller l'OCIRT et le CSME sur la question des stages. Il rappelle que ce PL catégorise les stages en deux catégories : les stages de réinsertion professionnelle et les stages faisant partie d'un cursus de formation. Il indique que tout ce qui ressort de ces deux catégories de stages est considéré comme faisant partie du droit du travail et n'a donc pas à connaître une rémunération en dessous des usages. Il observe que, à Genève, il y a un grand nombre d'organisations non gouvernementales et d'organisations internationales qui ont tendance à user de cette méthode. Il rappelle que les ONG sont soumises au droit cantonal et fédéral mais que ce n'est pas le cas des organisations internationales. Il ajoute que ce véritable problème ne touche pas uniquement les ONG et les organisations internationales mais aussi les entreprises. Il observe qu'il y a eu une recrudescence des stages non rémunérés, ce qui illustre un vrai problème d'insertion professionnelle dans le marché du travail. Il explique qu'il y a une vraie concurrence sur le marché du travail pour les jeunes. Il observe qu'il ne s'agit pas d'un PL révolutionnaire mais qu'il s'agit d'ancrer dans la loi une directive édictée par le CSME et de renforcer son poids. Il estime que ce travail n'est pas inutile, car le problème des stages non rémunérés touche beaucoup de jeunes. Il pense par ailleurs que cela ne nécessite pas un travail légistique énorme et que ce n'est pas contraire à la pratique. Il termine en déclarant qu'il ne faut pas s'endormir sur ses lauriers sur la question des stages. En effet, lorsque le premier PL a été déposé beaucoup de choses ont été faites par l'OCIRT, ce qu'il faut saluer. La pratique a diminué mais elle est toujours existante donc il ne faut pas l'oublier. Il observe que le fait de l'ancrer dans la loi est un mal nécessaire pour que ce soit contraignant. Il déclare que le PS entrera en matière sur ce PL.

Un député PLR observe que le CSME fait le travail et que l'OCIRT veille à ce que les pratiques soient cadrées et raisonnables. Le groupe PLR pense qu'il n'est donc pas nécessaire d'y faire remonter au niveau de la loi. Le PLR ne soutiendra pas ce PL.

Un député MCG déclare que le MCG partage le même avis que le PLR. Il n'est pas nécessaire d'alourdir la loi et d'y ajouter des contraintes. Le groupe MCG n'entrera pas en matière sur ce PL.

Une députée EAG estime que le fait d'inscrire dans la loi des dispositions qui ont été discutées et négociées dans le cadre du partenariat social n'est pas contradictoire. C'est plutôt une manière de conserver le travail qui a été fait par les partenaires sociaux. Elle insiste sur le fait que, aujourd'hui, la réalité des stages permet toute une série de distorsions pour lesquelles il importe de mettre de l'ordre. De plus, elle remarque que le fait que l'Inspection paritaire des entreprises ait amené du renfort à l'OCIRT n'est pas suffisant pour faire tout le travail d'accompagnement, de suivi et de contrôle. Elle déclare que le fait d'inscrire dans la loi la pratique actuelle du CSME permet de donner un signal aux entreprises et de faciliter le travail de l'OCIRT. Elle termine en déclarant que le groupe EAG entrera en matière sur ce PL.

Un député Vert remarque que le CSME fait un très bon travail, mais qu'il est très peu visible. Il pense que le fait de mettre dans la loi la pratique du CSME permettrait de donner une certaine visibilité et un signal clair aux entreprises. Aujourd'hui dans un certain nombre d'activités, les stagiaires sont quasiment des employés au noir, de la sous-enchère salariale est pratiquée et de fait de la concurrence déloyale. En effet, l'entreprise qui respecte une forme d'éthique et qui lutte pour subsister se retrouve confrontée à d'autres entreprises qui ne sont pas honnêtes, voire même malhonnêtes. Il indique par ailleurs qu'il faut aussi donner des conditions-cadres aux stages. Il explique qu'il n'y a pas, à l'heure actuelle, de règles qui s'appliquent, donc le fait d'intégrer ces notions permettrait de préciser par exemple si le stage est rémunéré et si le stagiaire a le droit à des vacances ou pas. Il termine en déclarant que le fait de poser les conditions-cadres permettrait d'aider les entreprises, car cela permettrait d'éviter la concurrence déloyale et la sous-enchère salariale. Les Verts soutiendront ce PL.

Le président indique que le PL 12048 est lié à la M 2148-A. Il explique que, à l'époque, la commission avait auditionné l'OCIRT qui avait clairement dit qu'il n'y avait pas de problème par rapport aux stages. En effet, l'OCIRT avait expliqué que, à part la formation certifiante ou la réinsertion professionnelle, tout le reste n'était pas des stages mais un contrat de travail régi par le droit fédéral et donc qu'il n'était pas possible de faire une convention de stage.

Un député UDC indique que l'UDC rejoint tous les commentaires déjà faits. Il estime qu'il serait une erreur d'inscrire ceci dans la loi. L'UDC refusera l'entrée en matière de ce PL.

Une députée PDC indique que le PDC est très attaché au partenariat social. Le PDC n'entra donc pas en matière sur ce PL.

Un député Vert rappelle que la commission a traité ensemble le PL 11345-A et la M 2148-A, mais que la M 2148-A a été renvoyée par le Grand Conseil. Il estime que, à force de vouloir regrouper des choses qui n'ont pas vraiment de sens, on se retrouve avec des projets qui sont scindés et qui reviennent. Il remarque que si la commission veut regrouper le PL 12048 et la M 2148-A, il faut garantir qu'autant le PL que la motion seront clairement explicités dans le rapport.

Le président explique que comme ils ont été liés dès le départ il n'y a pas de problème.

Il passe au **vote de l'entrée en matière du PL 12048** :

Pour : 5 (3 S, 1 Ve, 1 EAG) Contre : 10 (3 MCG, 2 UDC, 4 PLR, 1 PDC) Abstentions : –
--

L'entrée en matière de ce PL 12048 est refusée.

Le député Vert n'a pas le souvenir de ne pas pouvoir avoir de convention de stage. Il rappelle que dans le rapport de minorité de la M 2148-A il y a un certain nombre d'invites en pages 58 et 59.

Les invites sont ainsi libellées :

- « à proposer un modèle de convention de stage cantonale pour les stages, hors formation professionnelle ou académique, qui intègre au minimum les horaires et la durée du travail, les conditions salariales, les vacances et périodes de repos, la façon de compenser les heures supplémentaires, ainsi que les assurances obligatoires ;
- à imposer une valeur minimale de l'indemnité de stage pour tous les stages que ce soit dans le cadre d'une formation ou hors formation professionnelle ou académique et donc à interdire la pratique des stages non rémunérés et limiter cette forme de concurrence déloyale ;
- à instaurer une durée maximale de stage de 12 mois ;

- à confier la surveillance dudit marché à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) ;
- à déclarer obligatoire l'annonce des stages, d'une durée supérieure à six semaines, auprès de l'OCIRT et avant le terme de ladite période ;
- à encourager tous les employeurs, établis sur le territoire du canton, à utiliser ladite convention et à en respecter les conditions minimales, notamment en matière de salaire, horaires, assurances et vacances ;
- à rendre périodiquement rapport au Grand Conseil sur l'évolution de la situation des stages à Genève ».

Le député Vert continue en déclarant qu'il trouve cela dommage de ne pas régler les problèmes de sous-enchère et de concurrence déloyale.

Le président passe au **vote de la prise en considération de la M 2148-A** :

Pour : 3 (1 S, 1 Ve, 1 EAG) Contre : 10 (3 MCG, 2 UDC, 4 PLR, 1 PDC) Abstentions : 2 (2 S)
--

La prise en considération de la M 2148-A est refusée.

Au vu de ces explications et en conclusion, la majorité vous encourage, Mesdames et Messieurs les députés, à refuser l'entrée en matière de projet de loi 12048 et de refuser la prise en considération de la M 2148-A.

Annexe : Communiqué DES du 16/09/2016

Projet de loi (12048-A)

modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)
(Les premiers emplois ne sont pas des stages !)

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
décrète ce qui suit :

Art. 1 Modifications

La loi sur l'inspection et les relations du travail, du 12 mars 2004, est
modifiée comme suit :

Art. 12E Stagiaires (nouveau)

¹ L'office contrôle que les personnes actives comme stagiaires sont
effectivement en stage.

² Est considéré comme un stage :

- a) un stage obligatoire ou optionnel suivi dans le cadre d'une formation
certifiante,
- b) un stage d'orientation, après une première formation finalisée et en vue
d'une deuxième formation, sous condition que la nécessité de ce stage
soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième
formation,
- c) un stage de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où il
relève d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

³ La commission des mesures d'accompagnement est compétente pour
considérer comme un stage des cas particuliers s'écartant des critères prévus
par l'alinéa 2. Dans ce cadre, elle auditionne les employeurs qui le
demandent ou qu'elle souhaite entendre.

⁴ L'office traite les cas qui ne sont pas considérés comme des stages selon
l'alinéa 2 et 3 dans le cadre de ses compétences relatives à l'emploi.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le jour suivant sa promulgation dans la
Feuille d'avis officielle.

Proposition de motion (2148-B)

pour une convention de stage cantonale sous le contrôle de l'OCIRT

Le GRAND CONSEIL de la République et canton de Genève
considérant :

- le recours de plus en plus fréquent aux stages en dehors des formations académiques et professionnelles ;
- l'absence de bonnes pratiques encadrant ces stages ;
- la mise en compétition de facto entre les stagiaires non ou peu rémunérés et les employés salariés sur le marché du travail ;

invite le Conseil d'Etat

- à proposer un modèle de convention de stage cantonale pour les stages hors formation professionnelle ou académique ;
- à imposer une valeur minimale de l'indemnité de stage pour tous les stages que ce soit dans le cadre d'une formation ou hors formation professionnelle ou académique et donc à interdire la pratique des stages non rémunérés ;
- à imposer dans la convention une validation de la qualité formative de ces stages ;
- à instaurer une durée maximale de stage de 12 mois ;
- à confier la surveillance de ce marché des stages à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

Département présidentiel

Service communication et information

Genève, le 16 septembre 2016

Aux représentant(e)s des médias

Communiqué de presse du département de la sécurité et de l'économie (DSE)

Des critères clairs pour lutter contre les abus dans les stages

Réuni début septembre, le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME), commission tripartite cantonale chargée de la politique générale du marché du travail, a validé des critères permettant de définir si une situation de stage doit être considérée comme problématique ou non. Les autorités compétentes en matière de surveillance du marché du travail disposent ainsi d'un outil simple et efficace pour lutter contre les abus en la matière.

Les demandes de permis de travail pour des stages ont beaucoup augmenté ces dernières années. Des dénonciations parviennent régulièrement à l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) concernant des situations de stages problématiques. Le CSME a donc décidé de placer les stages sous observation renforcée. Des pratiques problématiques ont été constatées, par exemple l'utilisation de personnes qualifiées et formées en tant que stagiaires, le recours systématique à des stagiaires ou la répétition de stages pour une même personne. Des critères ont été définis, permettant de décider si un stage devait être considéré comme problématique ou non, ceci afin de lutter contre les situations abusives tout en permettant aux entreprises et entités qui utilisent actuellement les stages à bon escient de poursuivre leur pratique.

Le CSME a décidé de considérer comme non problématiques les stages qui répondent aux critères suivants :

- Stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante.

- Après une première formation finalisée (ex. Bachelor), stages d'orientation en vue d'une deuxième formation (ex. Master), sous condition que l'utilité de la formation soit attestée par l'institut de formation organisant la deuxième formation.
- Stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Les situations de stages qui ne correspondent pas aux critères précités sont considérées comme des premiers emplois. Toutefois, l'analyse de situations particulières par la sous-commission compétente du CSME, dans laquelle sont représentés syndicats et organisations patronales, est possible. Une entreprise dont la pratique en matière de stages serait considérée comme problématique a, par ailleurs, le droit de solliciter son audition par cette même sous-commission.

Les conséquences pour une entreprise qui pratique des stages qui ne correspondent pas aux critères ci-dessus sont les suivantes.

Si l'entreprise est liée par une convention collective de travail (CCT), un contrat-type de travail (CTT) ou les usages, la procédure de mise en conformité est du ressort des commissions paritaires en ce qui concerne les CCT, respectivement de l'OCIRT ou de l'Inspection paritaire

Des entreprises (IPE) en ce qui concerne les CTT ou les usages. D'éventuelles décisions peuvent être prononcées par la commission paritaire ou l'OCIRT.

Si une entreprise qui n'est soumise ni à une CCT, ni à un CTT, ni signataire des usages propose un stage problématique, l'OCIRT ou l'IPE, puis, cas échéant, la sous-commission du CSME, mènent une procédure de conciliation.

Le CSME estime que le système ainsi mis en place permettra de lutter efficacement contre les abus et d'éviter une dégradation des conditions de travail dans le domaine des stages.

Date de dépôt : 5 juin 2018

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. Romain de Sainte Marie

Mesdames et
Messieurs les députés,

Le projet de loi 12048 a pour but de mettre fin aux stages « sauvages » non ou quasiment pas rémunérés. Il n'est pas le premier sur cette thématique et intervient après le traitement et refus par le Grand Conseil du PL 11345, déposé par le groupe socialiste. Celui-ci visait à apporter un contrôle en matière de rémunération des stages. A défaut d'avoir eu un succès devant le Grand Conseil, ce projet a eu le mérite d'attirer l'attention sur la problématique des stages et de pousser le Conseil de surveillance du marché de l'emploi (CSME) à édicter une directive.

Le PL 12048 inscrit les principes édictés par le CSME sur les conditions de stage.

Peuvent être considéré comme un stage :

1. les stages obligatoires ou optionnels suivis dans le cadre d'une formation certifiante ;
2. les stages d'orientation après une première formation finalisée (p. ex. bachelor) en vue d'une deuxième formation (p. ex. master) ;
3. les stages de réinsertion professionnelle ou sociale dans la mesure où ils relèvent d'un dispositif légal fédéral ou cantonal.

Aujourd'hui, il est inadmissible d'observer à quel point les stages non rémunérés, ou qui le sont faiblement, sont devenus monnaie courante. La Tribune de Genève rendait public, le 11 novembre 2014, le cas de l'entreprise Covalence, active dans la notation éthique de firmes, qui a embauché plus de 600 stagiaires non rémunérés en 12 ans.

Si le besoin de formation supplémentaire et le besoin d'aborder le monde professionnel de façon progressive sont des préoccupations légitimes, le stage ne doit pas être du travail à très bon marché.

En effet, maintenir des jeunes, à la sortie de formation, non payés pour des périodes pouvant s'étendre sur plusieurs mois voire plusieurs années (!)

est néfaste : non seulement pour les jeunes maintenu-e-s dans la précarité mais aussi pour la société en général avec un dumping salarial radical. Il n'est pas acceptable que, sous couvert d'une offre de formation, on emploie des personnes sans les payer. Dire que sans cela les employeurs ne pourraient pas employer des personnes qualifiées revient à justifier l'emploi non salarié.

Il n'est pas question ici de toucher à l'apprentissage qui a son fonctionnement propre ni aux formations intra-cursus qui ont leur propre dynamique, pas plus qu'aux programmes de réinsertion professionnelle. Ce projet de loi vise clairement les stages extra-cursus, qu'ils se fassent pendant les études ou, plus généralement, après les études.

Il est indispensable d'effectuer un aperçu de la situation globale en matière de stages à Genève. En effet, il n'existe que très peu de chiffres décrivant les rémunérations et conditions de travail des stages. Tout d'abord, définissons ce qu'est un stage. Lors des travaux en commission du PL 11345, M^{me} Christina Stoll, directrice de l'OCIRT, avait apporté une classification des stages (annexe). On peut considérer qu'il existe trois types de stages :

- stages prévus dans le cadre d'une formation certifiante (exemple : stage obligatoire durant les études, stage obligatoire pour entamer une formation, pré-apprentissage, etc.) ;
- stages d'insertion professionnelle (exemple : LACI, AI, aide sociale, etc.) ;
- tous les autres cas de stages qui représentent des emplois.

Au vu de cette définition, il apparaît que tous les stages, qui n'ont lieu ni dans le cadre d'une formation ni dans celui d'une procédure d'insertion professionnelle, sont des emplois, au sens où les différentes règles concernant un contrat de travail s'appliquent. L'usage du terme de « stage » pour ces types de contrats représente un abus de langage. Ces types de stages ne sont pas une forme particulière d'un contrat de travail et le droit du travail s'applique en conséquence.

Rappelons donc que, pour les secteurs couverts par une CCT avec force obligatoire ou par un contrat type de travail, les salaires minimaux obligatoires doivent être respectés. Le non-respect d'un tel salaire est à considérer comme une infraction.

Pour les secteurs qui ne sont pas couverts par une CCT étendue ou un CTT, il incombe aux inspections cantonales de vérifier le respect des salaires usuels (processus d'observation du marché du travail). En cas de non-respect des salaires usuels, l'OCIRT doit, dans un premier temps, mener une procédure de conciliation avec l'entreprise concernée. En cas d'échec des procédures de conciliation, l'OCIRT en informe le CSME qui doit estimer

s'il s'agit de cas isolés ou bien d'une situation de sous-enchère abusive et répétée. Dans ce dernier cas, il incombe au CSME de prendre des mesures adéquates (extension facilitée d'une CTT ou édicition d'un CTT). C'est seulement après l'édiction d'une telle mesure (et donc la mise en place d'un salaire minimum) qu'une entreprise peut se trouver en cas d'infraction. Pour résumé : le non-respect d'un salaire usuel n'est pas une infraction ; par contre, le non-respect d'un salaire minimum obligatoire est bien une infraction.

Une fois le cadre légal posé, il nous faut essayer de comprendre quelle est la pratique à Genève en matière de stages. Il apparaît, selon l'OCIRT et le rapport du groupe exploratoire (annexe), que, pour le mois de mai 2014, 81% des stages observés sont considérés comme problématiques importants ! Ce chiffre est extrêmement inquiétant et révèle une situation grave en matière de stages à Genève.

Toutefois, il est important de préciser que, suite au traitement du PL 11345, l'OCIRT effectue un travail considérable de sensibilisation et de conciliation concernant la problématique des stages auprès des employeurs.

Le PL 12048 permet d'inscrire dans la loi une directive édictée de façon tripartite. Ce procédé renforce ainsi le partenariat social. La législation genevoise définira clairement ce qui est un stage et ce qui n'en est pas un, évitant ainsi les phénomènes d'exploitation des jeunes travailleurs dans le cadre de stages « bidon ». Cette solution permet de respecter le droit supérieur tout en encadrant au niveau cantonal la pratique des stages.

C'est pour ces raisons que la minorité de la commission de l'économie vous invite, Mesdames et Messieurs les députés, à accepter le PL 12048.

PL 11345

Projet de loi modifiant la LIRT Pour des stages rémunérés

Commission de l'économie
27 octobre 2014

Christina Stoll, directrice générale, OCIRT



Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 1

Présentation

- 1. La politique mise en place par la Commission des mesures d'accompagnement (CMA)**
 - Les différentes catégories de stages
 - Règles applicables aux premiers emplois
 - Observation stages
- 2. Commentaires par rapport au PL 11345**



Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 2

Politique CMA

Les différentes catégories de stages

Principes établis par la Commission des mesures d'accompagnement

1. **Stages prévus dans le cadre d'une formation certifiante**
(exemples : stage obligatoire durant les études, stage obligatoire pour entamer une formation, pré-apprentissage, etc.) → **OK**
2. **Stages d'insertion professionnelle**
(exemples : LACI, AI, aide sociale, etc.) → **OK**
3. **Tous les autres cas : premiers emplois** → **à analyser**



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1000 - tél. 022 300 6111

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 3

Politique CMA

Règles applicables aux premiers emplois

Attention : un "stage" n'est pas une forme particulière d'un contrat de travail !

Exemples des formes d'un contrat de travail : contrat de durée déterminée / contrat à durée indéterminée / emploi temporaire

Les différentes règles concernant un contrat de travail s'appliquent !

Exemples : salaire, durée du travail, vacances, heures supplémentaires, etc.



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1000 - tél. 022 300 6111

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 4

Politique CMA

Règles applicables aux premiers emplois

1. Secteur couvert par convention collective de travail (CCT) étendue ou contrat-type de travail (CTT)

- Les salaires et conditions de travail fixés dans la CCT / dans le CTT sont applicables.
- En cas de non-conformité : compétence de contrôle et de sanction de la commission paritaire (CCT) ou de l'OCIRT (CTT)

2. Secteur non-couvert par une CCT / un CTT

- Application du dispositif d'observation du marché du travail
- En cas de situation de sous-enchère salariale abusive et répétée : le CSME demande l'extension facilitée d'une CCT ou l'édition d'un CTT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

12048-A M 2148-B

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

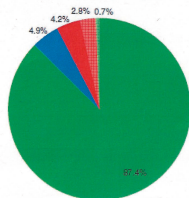
27.10.2014 - Page 5

Politique CMA

Observation stages

Rapport du groupe exploratoire : résultat global mai 2014

Formulaire du mois de mai 2014 par cas



- Cas non problématiques sans les stages (1337)
- Sans mention salaire ou horaire (75)
- Cas problématiques importants sans les stages (64)
- Stages problématiques importants (43)
- Stages non problématiques (10)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

12048-A M 2148-B

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

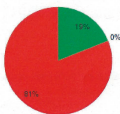
27.10.2014 - Page 6

Politique CMA

Observation stages

Rapport du groupe exploratoire : résultat rapport stage mai 2014

Stages mois de mai 2014



- Stages non problématiques (10)
- Stages sans mention salaire ou horaire (0)
- Stages problématiques importants (43)



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

12048-A

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 7

Politique CMA

Observation stages

Dispositif mis en place par la CMA

- Les situations de stage font l'objet d'une **observation renforcée**
- Lorsqu'une situation de sous-enchère relative à un stage est constatée, l'OCIRT mène des procédures de conciliation avec l'employeur concerné
- En cas d'échec d'une telle procédure de conciliation, le dossier est transmis à la CMA qui peut décider de convoquer l'employeur
- La problématique des stages est actuellement instruite par la CMA. Si une situation de sous-enchère abusive et répétée devait être constatée, il incomberait au CSME de demander l'extension facilitée d'une CCT et l'édition d'un CTT



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

12048-A

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 8

Commentaires par rapport au PL 11345

Texte PL 11345

Art. 1 Modification

La loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT), du 12 mars 2004, est modifiée comme suit :

Art. 12E Protection des stagiaires (nouveau)

L'office prend les dispositions afin de contrôler que les employeurs fournissent à leurs stagiaires une rémunération et une formation adéquates.

Art. 2 Entrée en vigueur

La présente loi entre en vigueur le lendemain de sa promulgation dans la Feuille d'avis officielle.



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 GENÈVE CH

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 9

Commentaires par rapport au PL 11345

Conclusions

- L'OCIRT n'a pas de base légale pour imposer le respect d'un salaire minimum
- Il incombe au CSME (et non pas à l'OCIRT) de définir les salaires usuels
- L'OCIRT mène d'ores et déjà un travail important de sensibilisation et de conciliation concernant la problématique des stages
- Le dispositif actuel d'observation du marché du travail permet de traiter la problématique des stages et de prendre, si nécessaire, des mesures



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENÈVE

1800 GENÈVE CH

Département de la sécurité et de l'économie
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail

27.10.2014 - Page 10