



Date de dépôt : 6 mai 2025

Rapport

de la commission de la santé chargée d'étudier la proposition de motion de Louise Trottet, Sophie Bobillier, Julien Nicolet-dit-Félix, Marjorie de Chastonay, Dilara Bayrak, Céline Bartolomucci, Angèle-Marie Habiyakare, Pierre Eckert, Yves de Matteis, Léo Peterschmitt, Cédric Jeanneret : Promotion de l'allaitement maternel dans le canton de Genève

Rapport de Léo Peterschmitt (page 3)

Proposition de motion (3045-A)

Promotion de l'allaitement maternel dans le canton de Genève

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

- que l'OMS recommande de poursuivre l'allaitement exclusif minimum 6 mois et assorti d'une alimentation complémentaire jusqu'à l'âge de 2 ans, voire plus¹ ;
- la contribution de l'allaitement maternel au PIB via de meilleures performances cognitives chez l'enfant ainsi qu'une meilleure santé maternelle et infantile² ;
- que l'ordonnance 1 relative à la loi fédérale sur le travail du 10 mai 2000 (LTr) prévoit le droit pour la mère à des pauses dédiées à allaiter ou tirer son lait sur son lieu de travail pendant la première année de vie³ ;
- les conditions nécessaires à une poursuite de l'allaitement, à savoir un local fermé mais accessible facilement, ainsi que des pauses régulières durant la journée de travail ;
- l'article du Courrier du 2 septembre dernier, qui décrivait la pénurie de locaux adéquats pour l'allaitement dans certains établissements scolaires du canton de Vaud⁴,

invite le Conseil d'Etat

- à investiguer, de concert avec les entités compétentes, les raisons de la chute du taux d'allaitement maternel lors du retour au travail ;
- à améliorer, le cas échéant, la visibilité des droits des femmes en matière de maternité sur le lieu de travail.

¹ <https://www.who.int/europe/fr/news/item/23-02-2022-new-who-research-urges-an-end-to-aggressive-formula-milk-marketing-that-discourages-breastfeeding#:~:text=L'OMS%20recommande%20un%20allaitement,sont%20exclusivement%20allait%C3%A9s%20au%20sein.>

² <https://www.lesechos.fr/2016/01/quand-allaiter-favorise-la-croissance-economique-195355>

³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/fr#a60>

⁴ <https://lecourrier.ch/2024/09/02/manque-de-salles-dallaitement/>

Rapport de Léo Peterschmitt

La proposition de motion 3045 a été traitée par la commission de la santé lors de ses séances du 6 décembre 2024 et des 31 janvier et 14 mars 2025.

La présidence a été assurée par M. Jean-Marc Guinchard.

Après avoir eu la présentation de la motion par son auteure, M^{me} Louise Trottet, la commission a auditionné M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT).

M. Pierre Maudet, conseiller d'Etat (DSM), M. Panteleimon Giannakopoulos, directeur de l'office cantonal de la santé, ainsi que M^{me} Angela Carvalho, secrétaire scientifique (SGGC), ont participé aux travaux de la commission.

Les procès-verbaux ont été tenus par M^{me} Alicia Nguyen.

Nous remercions ces personnes de leur contribution au bon déroulement des travaux de la commission.

En résumé, lors des travaux de commission, il en est ressorti que le taux d'allaitement chute fortement à la reprise du travail. Un amendement général a été voté à l'unanimité pour adapter la motion pour demander une investigation des raisons de cette chute et, en fonction des constats, un renforcement de la visibilité du droit en matière de maternité sur le lieu de travail. L'allaitement maternel est en général la meilleure alimentation pour les nourrissons, sa pratique ne doit pas être empêchée par des éléments structurels qui pourraient être adaptés.

Cette motion amendée a obtenu le soutien de l'unanimité de la commission, montrant un consensus politique fort autour de cette question et la volonté de soutenir le droit à l'allaitement. La commission vous invite donc à voter cette proposition de motion dans sa version amendée issue de ses travaux.

Déroulé des travaux de la commission

Séance du 6 décembre 2024

Présentation par M^{me} Louise Trottet, auteure

M^{me} Trottet rappelle que, dans le contexte général, l'allaitement maternel reste le meilleur aliment pour l'enfant entre le moment de sa naissance et ses 2 ans, selon l'OMS. Il a effectivement des effets bénéfiques au niveau de l'immunité du nourrisson, de l'attachement avec la mère, de la prévention de l'obésité et du diabète, voire sur les performances cognitives de l'enfant. L'allaitement a également des effets bénéfiques pour la mère : il prévient

certains cancers, permet de faciliter la perte de poids post-partum, aide à la santé mentale et à l'attachement. Elle précise qu'évidemment, toutes les mères ne peuvent pas allaiter. Néanmoins, il est important que celles qui le peuvent et le désirent puissent le faire au-delà des premiers mois suivant la naissance de leur enfant.

M^{me} Trottet informe que, selon l'OMS, l'allaitement maternel exclusif est souhaitable en tout cas les premiers mois de l'enfant, puis jusqu'à ses 2 ans en parallèle d'une alimentation complémentaire appropriée. Elle souligne qu'une telle situation est assez rare : en effet, la mère doit souvent retourner au travail après 3-4 mois et stoppe l'allaitement. A l'échelle mondiale, il est constaté que seuls 44% des bébés de moins de 6 mois sont exclusivement allaités au sein.

M^{me} Trottet indique qu'au niveau du cadre légal suisse, il existe plusieurs articles qui sont des ordonnances en marge de la loi sur le travail. Elle explique que ceux-ci mentionnent que les femmes enceintes et les mères allaitantes doivent avoir accès à une infrastructure leur permettant de se reposer et de s'allonger. Concernant le tirage de leur lait après que des mères soient retournées au travail, et ce pendant la première année de vie de leur enfant, elle informe qu'il existe des dispositions très précises. Elle mentionne que 30 minutes peuvent être dédiées au tirage du lait lorsque la journée de travail est de 4 heures, 60 minutes pour une journée de travail de plus de 4 heures mais de moins de 7 heures, et 90 minutes pour une journée de plus de 7 heures. Elle précise que la mère est rémunérée pendant ce laps de temps.

M^{me} Trottet mentionne que, dans le canton de Vaud, des maîtresses d'école ont partagé ne pas avoir accès à des locaux leur permettant de tirer leur lait sur leur lieu de travail. Elles devaient parfois traverser la route ou s'enfermer dans les toilettes pour le faire. Pour des raisons évidentes, cela n'était ni hygiénique, ni confortable, ni digne. Elle partage que cela s'est bien passé dans son cas, mais elle peut aisément imaginer que ce cadre légal ne soit pas toujours respecté.

M^{me} Trottet explique que le but de cette motion est de vérifier que ces dispositions de la loi sur le travail soient respectées sans discriminer entre l'Etat et le secteur privé. Elle souhaite qu'un état des lieux soit effectué concernant les pratiques actuelles, et qu'une réflexion soit menée sur des mesures qui permettraient d'améliorer le cadre légal visant à protéger la mère et l'enfant.

Un commissaire PLR relève que M^{me} Trottet n'a pas relevé de soucis concernant l'application de ce cadre légal, qui est déjà existant. Il demande si c'est bien à la commission de la santé de traiter cet objet. Il relève que ce dernier pourrait être renvoyé à une autre commission, par exemple la

commission de l'économie. Il demande si M^{me} Trottet a des témoignages concernant le non-respect de ces normes du droit du travail.

M^{me} Trottet admet ne pas avoir de retours négatifs sur les pratiques genevoises, mais relève qu'il s'agit d'une question intuitive. En effet, les 90 minutes que les mères prennent pour tirer leur lait représentent un manque à gagner considérable pour les employeurs, notamment ceux de petites entreprises. Elle n'est pas sûre non plus que ces derniers mettent des locaux fermés à disposition de ces femmes. Elle explique que le but de cette motion est de documenter les éventuelles lacunes du système actuel : en effet, certaines entreprises privées n'ont pas forcément les moyens financiers de respecter ce cadre légal. Elle reprend l'exemple du canton de Vaud, qui ne semble pas si bien préparé face à ces questions. Elle imagine que la situation doit être similaire à Genève.

M^{me} Trottet poursuit que rien n'empêche la commission de la santé d'auditionner les milieux économiques concernés ou la conseillère d'Etat en charge de l'économie.

Un commissaire MCG demande si M^{me} Trottet a des retours sur le non-respect du temps d'allaitement à Genève.

M^{me} Trottet répète qu'elle n'a pas eu de retours, mais que le but de cette motion est de vérifier le respect de ce cadre légal, et de regrouper des informations à ce sujet. Elle n'a pas d'exemples particuliers à Genève, et reconnaît qu'il s'agit d'un défaut de contexte.

Un commissaire PLR demande sur quels critères M^{me} Trottet s'est basée pour limiter les entreprises concernées. Il relève que son analyse se limite aux entreprises employant plus de 50 employés. Pour sa part, il craindrait plutôt que les toutes petites entreprises ne respectent pas ces dispositions.

M^{me} Trottet explique qu'il est plus dur pour les petites entreprises de respecter ce cadre légal sans qu'aucun soutien financier ne leur soit apporté. Elle rappelle que le projet maternité est financé par l'assurance fédérale : quelle que soit la taille de l'entreprise, cela est financièrement supportable. Cependant, il existe une vraie lacune au niveau de la protection de l'allaitement durant la première année, qui n'est pas subventionnée. Elle pense que les manques sont plus criants au sein des petites entreprises, qui n'ont pas forcément les moyens de mettre en place ce qui est requis par la loi.

Une commissaire S a des exemples personnels concernant le non-respect des dispositions sur l'allaitement. Elle explique ne pas avoir eu accès à un local fermé au sein des HUG pour tirer son lait. Dans une grande entreprise qui emploie une majorité de femmes, ces dispositions n'étaient déjà pas respectées. Elle ajoute ne pas avoir été la seule à rencontrer cette problématique, bien qu'il

n'y ait pas eu d'articles à ce propos. Elle suggère l'audition de la conseillère d'Etat chargée du département de l'économie. Celle-ci leur indiquera s'il est nécessaire de renvoyer cet objet à une autre commission.

M^{me} Trottet soutient la proposition de la commissaire S.

Un commissaire MCG pense que l'office du personnel de l'Etat et sa conseillère d'Etat pourraient examiner la chose d'un point de vue public. Au niveau des entreprises privées, ce sont plutôt les partenaires sociaux qui pourront influencer.

Un commissaire LJS pense que l'OCIRT peut intervenir lorsqu'il y a des plaintes au sein d'entreprises privées.

Le président soulève que la motion touche le secteur public et privé. Il pense que l'office ayant la meilleure vue d'ensemble à ce sujet est l'OCIRT. Il ajoute que ce dernier effectue des contrôles de manière assez régulière. L'OCIRT indiquera à la commission si c'est à elle de traiter ce texte.

Un commissaire PLR souhaite renvoyer cette motion à la commission de l'économie. Il informe que cette dernière auditionne l'OCIRT fréquemment, et sait comment ça marche.

Le président pense que ce n'est pas vrai.

Un commissaire LJS peut rejoindre le commissaire PLR, mais souhaite tout d'abord procéder à l'audition de l'OCIRT.

Le président met aux voix l'audition de l'OCIRT :

Oui : 14 (3 S, 2 Ve, 1 LJS, 2 MCG, 3 PLR, 2 UDC, 1 LC)

Non : 1 (1 PLR)

Abstentions : –

L'audition de l'OCIRT est acceptée.

Séance du 31 janvier 2025

Audition de M^{me} Christina Stoll, directrice générale – OCIRT

Le président rappelle que M^{me} Trottet avait présenté la M 3045 le 6 décembre, et que la commission avait décidé d'auditionner l'OCIRT. Il renvoie aux deux fascicules reçus par la commission, édités par le SECO et assez complets par rapport à cette thématique.

M^{me} Stoll remercie la commission pour cette audition. Elle confirme lui avoir transmis deux brochures, l'une concernant les employeurs et l'autre sur les salariés, qui résument de manière générale les dispositions de protection applicables en matière de maternité. La loi fédérale sur le travail comprend une

série de dispositions spéciales concernant la maternité : pendant la grossesse, après l'accouchement et, en partie, en cas d'allaitement.

M^{me} Stoll indique que trois dispositions importantes concernent l'allaitement : la première règle la prise en compte du temps consacré à l'allaitement, qui est rémunéré en fonction de la durée de la journée de travail pendant la première année de vie de l'enfant. Ensuite, il existe une disposition souvent méconnue qui permet à la mère de choisir le lieu d'allaitement ou de tirage du lait, que ce soit à la maison ou sur le lieu de travail. Si cela a lieu à la maison, le temps utilisé est considéré comme du temps de travail si cela se déroule pendant les heures de travail. Dans ce cas, si la mère rentre à la maison pour allaiter son enfant durant ses heures de travail, ce temps est rémunéré. Dans le deuxième cas, l'employeur doit mettre à disposition un lieu adéquat permettant à la mère d'allaiter ou de tirer son lait en toute intimité, avec des conditions précises telles que l'accès à de l'eau et un réfrigérateur pour stocker le lait. Cette disposition s'applique aussi bien aux entreprises privées qu'aux entités publiques.

M^{me} Stoll fait ensuite une remarque concernant le titre de la motion : la promotion de l'allaitement relève d'une mission de santé publique. L'obligation de l'employeur se limite quant à elle au respect des droits de la femme à allaiter ou à tirer son lait. La distinction est subtile, mais importante : l'employeur n'a pas à promouvoir l'allaitement. Il ne doit ni se prononcer sur le choix d'une femme d'allaiter ou non ni commenter ce choix, qui relève de la sphère privée. En revanche, il doit mettre en place les dispositifs permettant l'exercice de ce droit. Du point de vue de la protection des employés, il s'agit du respect de ces dispositions, et non de leur promotion. Bien sûr, un employeur peut choisir de diffuser des informations sur l'allaitement, mais cela relève de sa propre initiative.

M^{me} Stoll souligne que la motion soulève la question du contrôle, qui invite le Conseil d'Etat à vérifier le respect de la loi sur le travail dans les secteurs public et privé. Elle confirme que des contrôles sont effectués par le service de l'inspection du travail, compétent pour ces vérifications. Ces contrôles ont lieu dans deux cadres distincts : d'une part, lors des audits MSST (Management de la Santé et de la Sécurité au Travail), qui visent à vérifier si les entreprises ont mis en place un dispositif de gestion des risques en matière de santé et de sécurité. Cet audit a une visée préventive, garantissant que l'entreprise dispose d'un système de gestion des risques pour la santé et la sécurité. La protection de la maternité, y compris la mise à disposition d'un lieu adéquat pour l'allaitement, est abordée lors de ces audits, parmi d'autres points tels que l'identification des risques pour une femme enceinte liés à ses activités

professionnelles. Elle informe que ses services effectuent entre 200 et 250 audits MSST par an.

M^{me} Stoll poursuit qu'au sein de l'OCIRT, un médecin du travail intervient spécifiquement sur les questions liées aux plaintes, préoccupations ou demandes d'informations émanant d'employeurs, de salariés ou de professionnels de la santé concernant le respect des dispositions en matière de protection de la maternité. En moyenne, une sollicitation par semaine est enregistrée sur les questions liées à la maternité.

M^{me} Stoll ajoute que des actions de formation et de sensibilisation sont menées régulièrement. Chaque année, un programme de formation inclut une session dédiée aux dispositions de protection de la maternité, qui couvre non seulement l'allaitement, mais aussi d'autres aspects de la protection des femmes enceintes et des jeunes mères.

M^{me} Stoll conclut en affirmant que le respect de la loi sur le travail concernant l'allaitement est effectivement contrôlé dans les entreprises genevoises. En ce qui concerne l'Etat, en tant qu'employeur, il met en œuvre les dispositifs nécessaires, mais l'inspection du travail reste habilitée à effectuer des contrôles, y compris au sein des institutions publiques.

Une commissaire Ve interroge sur les différents mécanismes de contrôle. Elle souhaite savoir, en comprenant qu'il y a des audits, quels en sont les résultats et s'il existe d'éventuelles sanctions. Elle demande ce qu'il se passe si des entreprises ne respectent pas les règles.

M^{me} Stoll explique qu'un audit permet de constater la situation, puis des recommandations sont émises, lesquelles doivent être mises en œuvre par l'employeur. La loi sur le travail est assez particulière en matière de sanctions : elle prévoit qu'en premier lieu, l'autorité invite l'employeur à se conformer aux obligations. Si celui-ci refuse, une décision formelle est rendue, lui imposant de s'y conformer. En cas de non-exécution de cette décision, une dénonciation pénale peut être engagée. Il n'existe pas de système d'amendes immédiates, contrairement, par exemple, au non-respect du salaire minimum. Le système est d'abord incitatif, mais il peut devenir plus contraignant puisque la dénonciation pénale est nominative et vise directement l'employeur. A sa connaissance, aucune dénonciation pénale n'a été effectuée pour non-respect des dispositions liées à la maternité. Elle précise qu'elle dispose de statistiques sur le nombre de contrôles effectués, mais pas sur le nombre exact de problématiques détectées lors de ces contrôles. Toutefois, elle assure que la question est systématiquement vérifiée et que, si des manquements sont identifiés, un suivi est assuré. En dernier recours, si un employeur n'effectue pas l'analyse des risques liée aux conditions de travail pour les femmes

enceintes, cela peut aboutir à une dénonciation pénale, bien qu'ils ne soient jamais allés jusque-là.

Un commissaire PLR la remercie pour ses explications. Il souhaite savoir, lorsqu'il s'agit d'une structure d'employeurs comprenant un siège principal et des antennes secondaires, si c'est uniquement la structure principale qui doit être équipée ou si les sites satellites doivent également l'être.

M^{me} Stoll répond qu'il n'existe pas de règle très précise à ce sujet. L'idée de base est que la possibilité d'allaiter doit être garantie. Il n'est pas nécessaire de disposer d'un local exclusivement dédié à l'allaitement : cela peut être une salle de repos qui peut être réservée à une femme souhaitant allaiter. Ils encouragent généralement le dialogue pour trouver des solutions adéquates. En principe, le local doit être situé là où la femme exerce son activité professionnelle. Cependant, elle n'a pas connaissance de situations où il n'a pas été possible de trouver une solution. Dans des bâtiments accueillant plusieurs entreprises, il existe souvent des salles de repos mutualisées qui peuvent être réservées à l'allaitement. Il est donc toujours possible d'identifier une solution adaptée.

Le commissaire PLR explique qu'il travaille dans une structure comptant une centaine d'employés, dont certains sont répartis dans des open spaces éloignés, où il est impossible de créer un espace d'allaitement dédié. Il se demande, dans ce cas, si une femme souhaitant allaiter devrait se rendre au siège principal, où se trouve un local prévu à cet effet, ce qui serait contraignant pour elle.

M^{me} Stoll répond qu'ils encouragent vivement les femmes à engager un dialogue avec leur employeur pour trouver la solution la plus adaptée.

Le commissaire PLR précise qu'il n'y a jamais eu de problème à ce sujet.

M^{me} Stoll ajoute que, dans le cas où la femme préfère allaiter à son domicile, il peut être préférable qu'elle rentre chez elle plutôt que de se déplacer vers la structure principale. Cependant, la possibilité de se délocaliser vers un autre site de l'entreprise reste envisageable.

Le commissaire PLR revient ensuite sur la question des audits. Il explique avoir assisté à un audit où il a été surpris de voir un collaborateur de l'OCIRT exiger la mise en place d'une salle d'allaitement, alors même que le responsable des ressources humaines avait précisé qu'aucune employée n'allaitait actuellement et qu'un local pourrait être dédié à cet usage si le besoin se présentait. Il souligne que le collaborateur de l'OCIRT avait été particulièrement véhément sur ce point.

M^{me} Stoll confirme que l'audit ne devrait pas se dérouler de cette manière. L'employeur doit être conscient de son obligation de mettre à disposition un

lieu adéquat pour l'allaitement. Cependant, il n'est pas nécessaire que ce soit un espace permanent exclusivement dédié à l'allaitement. Elle encourage l'employeur à prendre contact avec l'OCIRT si une telle situation se présente.

Une commissaire S demande si des équipements comme un réfrigérateur et un lavabo sont compris dans la disposition.

M^{me} Stoll précise que la salle doit être adéquate et adaptée. Elle ne doit pas être située dans des toilettes. Il faut un local fermé, confortable, avec des conditions climatiques acceptables, comprenant obligatoirement la possibilité de se laver les mains et d'utiliser un réfrigérateur. Ce dernier n'a pas besoin d'être dans la salle elle-même, mais doit être accessible pour le stockage du lait.

Une commissaire S demande si, d'après les sollicitations adressées au médecin du travail, elle connaît la proportion de cas où il n'y a pas de salle disponible et où des mesures doivent être prises.

M^{me} Stoll répond que la majorité des demandes concernent la période de grossesse, notamment des questions liées à la charge de travail, aux tâches potentiellement dangereuses et à la nécessité de réaliser une analyse des risques. Ces situations sont traitées par le médecin du travail, qui est soumis au secret médical et peut être en contact avec le gynécologue de la femme afin d'assurer une prise en charge appropriée. Il existe des plaintes liées à l'impossibilité d'allaiter, mais elles sont moins fréquentes.

Une commissaire Ve relève un paradoxe entre une base légale très protectrice pour les femmes enceintes et allaitantes, qu'elle soutient, et la réalité des contraintes pour les entreprises. Elle note que 90 minutes rémunérées, qui ne sont pas considérées comme des pauses, représentent une charge importante pour l'employeur. Elle demande si cela peut être difficile à supporter financièrement pour les entreprises genevoises.

M^{me} Stoll souligne que ces 90 minutes ne sont accordées que si elles sont nécessaires. Ce que le médecin du travail observe, c'est qu'il n'est pas toujours simple de concilier activité professionnelle et maintien de l'allaitement. Cela est souvent lié à des questions de déplacements, au stress inhérent à la reprise du travail, et peut-être aussi à des choix personnels des femmes concernées. Il existe effectivement des difficultés autour de la reprise du travail, mais elle ne peut pas confirmer si cela est directement lié à des infrastructures inadéquates dans les entreprises. Elle se demande si c'est parce que ces situations sont rares ou si les femmes hésitent à se plaindre, sans pouvoir apporter de réponse définitive. Elle considère qu'il s'agit d'une mission de santé publique. Elle indique que le médecin du travail de l'OCIRT collabore étroitement avec les sages-femmes et les gynécologues du canton pour promouvoir les mesures de

protection spécifiques à la maternité, y compris l'allaitement. A Genève, ces dispositifs sont globalement bien connus. Des efforts de sensibilisation sont faits à travers des programmes de formation annuels. En ce qui concerne la décision individuelle d'une femme à exercer ou non ce droit, il existe des variations complexes. Elle rappelle que l'employeur n'a pas à poser de questions sur l'allaitement, car cela relève de la sphère privée. Il serait nécessaire de mener une étude, hors des compétences de l'OCIRT, pour comprendre pourquoi le taux d'allaitement chute après la reprise du travail. Elle précise également que des plaintes sont liées à des licenciements survenus après un accouchement, ce qui constitue la deuxième catégorie de plaintes la plus fréquente.

Un commissaire PLR prend l'exemple des pharmacies, où ce sont souvent des femmes qui occupent les rôles de pharmaciennes et de pharmaciennes-cadres et sont chargées de contrôler les ordonnances et d'assurer une présence sur place. Il se demande, si une pharmacienne prend du temps pour allaiter, s'il faut systématiquement un deuxième pharmacien pour assurer la continuité des tâches, ou s'il faudrait que la pharmacie suspende son activité le temps que l'ordonnance soit vérifiée. Il trouve que cela pose un problème économique et organisationnel. Il demande à M^{me} Stoll quelle solution elle proposerait face à ce type de situation.

M^{me} Stoll répond que la position de l'OCIRT est claire : bien qu'il comprenne la difficulté que cela peut représenter pour l'employeur, le cadre légal est clair. L'employeur doit trouver des solutions pour remplacer partiellement la salariée allaitante. Ce droit ne peut pas être remis en question en raison de contraintes économiques.

Le commissaire PLR objecte que cela n'est pas toujours possible.

M^{me} Stoll réaffirme que, dans ce cas, l'employeur doit libérer la salariée pour qu'elle puisse allaiter et continuer à la rémunérer pendant cette période.

Un commissaire LJS demande s'il existe des dénonciations spontanées de la part des employées et si celles-ci sont immédiatement prises en compte et corrigées.

M^{me} Stoll explique qu'il s'agit de plaintes généralement adressées à la médecin du travail. Celle-ci procède d'abord à un état des lieux, discute avec la plaignante et détermine le type d'intervention souhaité. Si la salariée souhaite uniquement se renseigner sans qu'une intervention ait lieu, la situation peut rester informelle. L'intervention dépend de la gravité de la situation constatée et des souhaits de la plaignante. Souvent, les personnes veulent d'abord s'assurer de la validité de leur perception avant d'engager un dialogue direct avec l'employeur, ce qui lui semble une démarche appropriée.

Un commissaire LJS demande dans quel type d'entreprises les infractions sont les plus fréquentes.

M^{me} Stoll répond qu'il n'existe pas de statistiques précises à ce sujet, mais que, en général, les problématiques ne semblent pas être spécifiquement liées à un type de structure en particulier.

Discussion

Le président demande si la commission souhaite d'autres auditions. Il interroge sur la demande formulée précédemment par le PLR et LJS, qui proposaient de renvoyer cette motion à la commission de l'économie. Il souhaite savoir si la commission est en mesure de voter sur ce texte ce soir.

Un commissaire PLR considère que cette motion a eu le mérite de susciter des discussions importantes. Il estime que le cadre légal relatif à l'allaitement est bien défini et globalement satisfaisant. Cependant, il souligne que le véritable enjeu réside dans l'application stricte de ces droits sur le terrain. Il observe que ce sont souvent les femmes qui n'osent pas revendiquer leurs droits, ce qui, selon lui, peut nuire à l'économie. Il propose donc que la commission de l'économie se saisisse de ce dossier, considérant que le problème est davantage d'ordre économique que sanitaire, puisque les aspects liés à la santé sont déjà bien réglementés. Il suggère de renvoyer la motion à la commission de l'économie.

Une commissaire Ve le rejoint sur la nécessité de réfléchir à cette motion sous un angle économique, mais elle n'est pas certaine qu'un renvoi à la commission de l'économie soit la meilleure réponse. Elle rappelle que rien n'empêche la commission de la santé d'auditionner les personnes qu'elle juge pertinentes pour enrichir ses travaux.

Une commissaire S partage l'avis de la commissaire Ve. Même si le cadre légal en matière de santé est bien établi, elle estime que les questions économiques doivent être abordées en tenant compte des besoins sanitaires. Selon elle, ces enjeux doivent être analysés à travers le prisme des besoins en santé, et pas uniquement sous un angle économique. Elle considère que la commission de la santé est mieux placée pour mener des réflexions pluridisciplinaires, intégrant à la fois des aspects sanitaires et économiques, et qu'elle peut auditionner des acteurs économiques si nécessaire.

Le président comprend qu'elle souhaite d'autres auditions.

Un commissaire PLR trouve que la motion demande au Conseil d'Etat de s'assurer que les mesures nécessaires sont prises pour vérifier l'application des lois, ce qu'il trouve étonnant dans la forme. Il souhaite avoir l'avis du département sur cette question. Il demande s'il s'agit bien de la compétence de

l'exécutif de veiller à l'application des lois – il doit bien sûr énoncer des règlements pour les rendre applicables. Cependant, lorsqu'il est question du non-respect des lois, cela relève du domaine judiciaire. Il souligne qu'il ne s'agit pas ici d'une loi demandant d'analyser l'état de santé des mères allaitantes et des enfants en milieu de travail à Genève, mais simplement de vérifier le respect de la loi. Dans la mesure où il s'agit de la loi sur le travail, qui concerne les entreprises, il considère que la perspective économique est plus pertinente. Toutefois, il reconnaît que toutes les commissions ont la liberté de mener les travaux qu'elles jugent nécessaires. Il exprime ses doutes sur la démarche et souhaite entendre le conseiller d'Etat sur ce sujet.

Le conseiller d'Etat indique ne pas s'être penché de manière approfondie sur la question. Comme formulé par le commissaire PLR, il est évident que le Conseil d'Etat peut constater un certain nombre d'éléments, mais que, si des infractions pénales sont constatées, cela relève du judiciaire. Il attire l'attention sur le fait qu'il existe des fonctions administratives relevant du Conseil d'Etat qui peuvent, à la fin du processus, faire l'objet d'un contrôle judiciaire, ce qui est une bonne chose. Il reconnaît qu'il est possible de multiplier les motions demandant au Conseil d'Etat de jouer son rôle d'exécutif, mais il doute que cela apporte une réelle plus-value.

Un commissaire UDC indique que le groupe UDC rejoint l'analyse d'un commissaire PLR. Après l'audition de ce soir, il constate que la motion invite à vérifier que la loi est respectée, ce qui semble déjà être le cas. Il s'interroge sur l'intérêt d'allouer davantage de moyens pour des contrôles supplémentaires, et a l'impression que les contrôles actuels vérifient bien le respect de la loi sur le travail, notamment en matière de maternité. Il relève également que, malgré la limitation de la motion aux entreprises de 50 employés, il a été indiqué que les problématiques ne sont pas forcément liées à la taille des structures. En l'état, le groupe UDC est curieux de voir quelles auditions pourraient encore être effectuées et dans quelle mesure la motion pourrait être amendée. Il considère que l'invite concernant le contrôle n'est pas utile en l'état, mais qu'elle pourrait évoluer grâce à des amendements.

Un commissaire LJS estime qu'après l'audition et la réception des documents, un renvoi à la commission de l'économie n'apporterait pas grand-chose. Il constate qu'il existe un problème de communication ou de réticence des personnes concernées à dénoncer ou à revendiquer leurs droits. Il suggère de prendre un temps de réflexion d'une session pour revoir l'invite principale de la motion, qui, en l'état, n'apporte pas de changement significatif, les contrôles étant déjà effectués par l'OCIRT.

Une commissaire Ve rejoint l'avis du commissaire LJS. Elle a trouvé l'audition de ce jour rassurante sur le plan des contrôles, mais elle n'a pas

permis de résoudre les tensions entre les implications pour les milieux économiques et les besoins des femmes allaitantes sur leur lieu de travail. Elle constate que très peu de femmes poursuivent l'allaitement après leur retour au travail. Elle pense que la motion pourrait contribuer à répondre à ce questionnement.

Le président n'est pas convaincu de la nécessité d'envoyer ce texte à la commission de l'économie, estimant que la commission de la santé est apte à le traiter. S'il a bien compris les positions de la commissaire Ve et du commissaire LJS, et en tenant compte de la remarque de M^{me} Stoll concernant le titre de la motion, il propose de suspendre les travaux jusqu'au retour de l'auteur de la motion avec une modification de l'invite et du titre.

Une commissaire Ve pense que l'audition des partenaires sociaux serait également pertinente, car ils pourraient disposer d'informations que l'OCIRT n'a pas.

Le président propose donc l'audition de l'UAPG et de l'CGAS.

Un commissaire PLR s'oppose à ces auditions. Selon lui, mener des auditions dans le but de collecter des informations pour construire une motion n'est pas la bonne manière d'organiser les travaux parlementaires. Il considère qu'il faut d'abord avoir une idée claire du texte à élaborer avant de solliciter des auditions. Il propose donc d'attendre de voir si les signataires souhaitent modifier la motion à la lumière de l'audition de ce jour, et de poursuivre les travaux à partir de ces modifications.

Le président rappelle que chaque fois que la commission traite d'un texte, elle va chercher des informations auprès des personnes qui sont sur le terrain.

Le commissaire PLR précise que cela s'effectue seulement une fois que la direction du texte a été choisie.

Le président met aux voix l'audition des partenaires sociaux :

Oui : 6 (3 S, 2 Ve, 1 LC)
Non : 8 (2 MCG, 4 PLR, 2 UDC)
Abstentions : 1 (1 LJS)

L'audition des partenaires sociaux est refusée.

Le président propose dès lors que l'auteure revienne avec un amendement général.

Séance du 14 mars 2025

Suite des travaux et discussion

Le président rappelle que la commission a déjà auditionné M^{me} Stoll et que l'auteure de la motion a transmis à la commission un amendement général. Il demande si d'autres auditions sont suggérées pour cette motion. Constatant qu'il n'y en a pas, il sollicite la position des groupes ainsi que leur avis sur l'amendement.

Une commissaire Ve estime que l'amendement se suffit à lui-même et précise qu'il s'agit d'un amendement général.

Le président lit l'amendement en question.

« – à investiguer, de concert avec les entités compétentes, les raisons de la chute du taux d'allaitement maternel lors du retour au travail ;

– à renforcer, le cas échéant, la visibilisation des droits des femmes en matière de maternité sur le lieu de travail. »

Un commissaire LJS indique que le groupe LJS soutiendra cet amendement, mais souhaiterait clarifier quelles sont les entités compétentes.

Le président rappelle que la motion est renvoyée au Conseil d'Etat, qui pourra définir ces entités.

Un commissaire PLR précise que le PLR ne s'oppose pas à cette motion. Il suggère que l'OCIRT, qui effectue déjà un travail d'investigation sur le respect des droits liés à l'allaitement, pourrait être l'institution compétente. Si des améliorations ou des renforcements sont possibles, cela ne poserait pas de problème au PLR.

Une commissaire S indique que le PS soutient également cet amendement général. Avoir une vision globale de la situation pourrait être bénéfique pour le canton.

Un commissaire UDC précise que le groupe UDC soutiendra aussi cet amendement général, qu'il juge plus pertinent que l'invite initiale.

Une commissaire MCG déclare que le MCG soutiendra également cet amendement général.

Le président ajoute que le LC soutiendra aussi l'amendement général ainsi que la motion amendée.

Un commissaire PLR s'interroge sur l'existence du terme « visibilité » en français.

Le président propose de reformuler la phrase comme suit : « à améliorer, le cas échéant, la visibilité des droits des femmes en matière de maternité sur le lieu de travail ».

Le président met aux voix l'amendement général :

- ***à investiguer, de concert avec les entités compétentes, les raisons de la chute du taux d'allaitement maternel lors du retour au travail ;***
- ***à améliorer, le cas échéant, la visibilité des droits des femmes en matière de maternité sur le lieu de travail.***

Oui : unanimité

Non : –

Abstentions : –

L'amendement général est accepté.

Le président met au vote la M 3045 telle qu'amendée :

Oui : unanimité

Non : –

Abstentions : –

La M 3045 ainsi amendée est acceptée.