

Date de dépôt : 5 avril 2016

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier le projet de loi de M^{mes} et MM. Eric Stauffer, Sandro Pistis, Francisco Valentin, Jean-Marie Voumard, Henry Rappaz, Jean Sanchez, Ronald Zacharias, Pascal Spuhler, Christian Flury, André Python, François Baertschi, Christina Meissner, Patrick Lussi, Marie-Thérèse Engelberts, Danièle Magnin, Thierry Cerutti, Sandra Golay, Daniel Sormanni, Thomas Bläsi, Jean-François Girardet, Bernhard Riedweg modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)

Rapport de majorité de M. Jean-Marc Guinchard (page 1)

Rapport de minorité de M. François Baertschi (page 18)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie, présidée par M. le député Patrick Lussi, a consacré tout ou partie de quatre de ses séances à traiter du PL 11597 modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail. Ce sujet a été abordé par les commissaires lors des séances du 14 décembre 2015, ainsi que des 18 et 25 janvier et du 1^{er} février 2016.

Les procès-verbaux ont été tenus avec exactitude par M^{mes} Noémie Pauli et Manuela-Christine Rochat, que je remercie au nom de la commission.

A assisté activement à certaines de ses séances, M^{me} Catherine Lance Pasquier, secrétaire adjointe du DES.

Séance du 15 décembre 2015 : audition de M. le député Eric Stauffer, premier signataire du PL 11597

M. Stauffer explique que ce projet de loi a été rédigé suite à la lecture de différentes annonces d'offres d'emploi dans les journaux locaux ou régionaux. Il n'est plus fait référence au système de certification suisse. Ce phénomène est dû au fait que beaucoup de frontaliers occupent des postes dans les ressources humaines et utilisent naturellement les systèmes de références qu'ils connaissent. L'idée de groupe MCG est d'obliger les sociétés du secteur public ou privé publiant une offre d'emploi à se référer, non pas exclusivement, mais au minimum, au système de certification suisse :

Art. 11A Protection des références de formation suisse (nouveau)

Toutes les entités publiques ou privées ont l'obligation lors de recherche d'employés d'indiquer dans leurs offres d'embauche les références de diplôme ou de certificat fédéral de capacité (CFC), maîtrise fédérale, licence universitaire issus de la formation en Suisse.

Art. 15A Respect des références de formation suisse (nouveau)

L'office est chargé de l'application de l'article 11A de la présente loi. Toutes les entités contrevenantes seront soumises aux sanctions prévues par l'article 46 de la présente loi.

L'idée, selon M. Stauffer, est de favoriser la formation et d'avoir une reconnaissance et une certification suisses. Le problème est que les jeunes qui arrivent sur le marché du travail possèdent une certification qui ne correspond plus à celle demandée dans les annonces. Il n'y a pas d'interdiction de se référer à un système de certification étranger, mais, à tout le moins, il s'agit d'inscrire une référence au système suisse. L'exposé des motifs comprend un exemple d'annonce actuelle d'offre d'emploi. Ce projet de loi découle du bon sens et n'est pas polémique.

Un député (PS) comprend l'intention et l'esprit de ce projet de loi. Il estime toutefois qu'il ne faut pas faire mention à l'art. 11A de « licence universitaire ». En effet, c'est le système européen de « Bachelor » et de « Master » qui s'applique aujourd'hui en Suisse. Certaines entreprises, notamment à Genève (p. ex. Firmenich, Biotech), ont besoin de profils très spécifiques qui parfois ne se trouvent pas en Suisse. Il est important d'avoir cette mention spécifique. Concernant la formulation de l'art. 11A, employer le mot « niveaux de formation » plutôt que « références de diplôme » serait

plus cohérent avec le PL et reviendrait à appliquer la nomenclature suisse dans le niveau de formation.

M. Stauffer admet cet argument. Il serait possible d'amender le PL avec la formulation suivante : « nomenclature suisse, si elle existe » ou « si l'équivalent du titre existe en Suisse ». M. Stauffer n'a pas de problème à ce que la commission propose un amendement. Les commissaires ont compris l'esprit du projet de loi. Les exemples d'annonces sont assez choquants pour celui qui a fait confiance à la formation suisse et se trouve ensuite sur le marché de l'emploi. C'est là que le groupe MCG souhaite intervenir par le biais d'une loi.

Un commissaire (MCG) explique que la formation suisse dans le domaine de l'horlogerie n'est plus adaptée à Genève, raison pour laquelle de grandes entreprises (p. ex. Patek Philippe et Rolex) cherchent des experts dans le nord de la France où une filière de formation existe. Le problème est que s'il n'y a pas ces référencements dans les offres d'emploi, personne ne va se donner la peine de former nos jeunes. Il est important de donner une chance et qu'il y ait une demande sur le marché local pour que les entreprises recommencent à former des jeunes.

Un commissaire (PLR) remercie M. Stauffer de sa préoccupation sur les diplômes de formation. Il y a deux façons de voir ce projet de loi. La première d'un point de vue de la valorisation de la formation et des titres locaux, nationaux et fédéraux. Le terme « CFC » correspond à « certificat fédéral de capacité ». La capacité est la connaissance demandée et reconnue. D'un point de vue personnel, ce commissaire soutient le fond de la démarche. Concernant l'art. 11A, il faudrait rajouter « ... ou équivalent ». L'annonce serait par exemple la suivante : « niveau CFC ou maîtrise, ou équivalent ». Un autre débat concerne les équivalences entre les diplômes. Le CFC n'équivaut pas à une AFP. Le PL 11597 ne résout pas ce problème, qui doit se résoudre par le biais de négociations avec les syndicats. Le même commissaire craint en effet que la modification demandée par M. Stauffer ait pour effet que les employeurs n'osent plus poser une annonce de peur de recevoir une amende et fassent appel à des chasseurs de têtes ou des agences de placement de travail temporaire ou fixe.

M. Stauffer est ouvert à un amendement de la commission visant à remplacer le mot « licence » à l'art. 11A. Peu d'entreprises font des annonces directes à cause du nombre de réponses qu'elles reçoivent. Elles recourent plutôt à des agences de placement fixe et temporaire. Dans l'exposé des motifs, une annonce publiée sur jobup.ch a été reprise. Celui qui a fait un apprentissage en Suisse ne sait pas s'il correspond au poste ou pas. Le PL

n'empêche pas qu'une référence au système de formation français soit faite, mais il faut à tout le moins un référencement au système suisse.

Un commissaire (Vert) se dit choqué lorsqu'une annonce indique rechercher une personne avec un « bac+3 » alors que la Suisse possède le meilleur système de formation au monde. Selon lui, l'art. 11A s'applique également aux agences de placement. Est-ce bien l'intention du PL 11597 ? L'art. 15A fait référence à l'art. 46 LIRT pour les sanctions. Sont-elles suffisantes ?

M. Stauffer répond que l'art. 15A reprend l'art. 46 LIRT concernant les amendes administratives. L'objectif n'est pas de les modifier. Par corollaire, l'art. 11A s'applique bien à toute la chaîne, y compris aux agences de placement. C'est positif pour le marché de l'emploi local et l'annonce sera compréhensible pour ceux qui ont grandi et fait leurs études en Suisse. Encore une fois, il ne s'agit pas de fermer la porte et d'obliger à ne se référer qu'au système de formation suisse. Il s'agit simplement de dire qu'on a un système de référencement et de l'utiliser.

Un député (PS) est d'accord avec le fond du PL, mais s'étonne de la pauvreté de l'exposé des motifs qui donne très peu de détails sur la problématique. Est-ce que M. Stauffer peut préciser son propos lorsqu'il dit que « beaucoup de frontaliers occupent des postes dans les ressources humaines » ?

M. Stauffer répond que la résultante est la démonstration du nombre d'annonces qui se réfèrent au système de formation français. L'équation est là. Il invite ce député à consulter les annonces. Le nombre d'annonces se référant exclusivement au système français est ahurissant.

Une députée (EAG) remarque qu'il est possible de légiférer concernant le secteur public, mais pas le privé. Il n'est pas possible de contraindre les entreprises privées.

M. Stauffer répond que la LIRT ne concerne pas uniquement les fonctionnaires, mais toutes les relations du travail dans les secteurs public et privé. Il ne voit pas en quoi le Tribunal fédéral s'opposerait à ce qu'un article de loi demande une référence à la nomenclature de la chaîne de formation suisse, étant donné que le PL n'empêche pas de mettre des systèmes de référence d'autres pays.

La même commissaire se demande comment il est possible d'introduire cette mesure dans le droit privé, soit le droit des sociétés. S'il est possible de les y obliger, alors les députés seraient déjà intervenus sur le droit du travail en général. Comment M. Stauffer procèdera-t-il ?

M. Stauffer répond que la LIRT s'applique tant au secteur public que privé. Lorsqu'il est dit dans la LIRT qu'un employé a droit au minimum à 3 semaines de vacances, le secteur privé est aussi touché. Les jours fériés sont par exemple une compétence cantonale. Si le canton de Genève demande à ce que le système de nomenclature et de référencement suisse figure pour toute annonce d'emploi dans le canton, M. Stauffer ne voit pas en quoi l'autorité ou le droit supérieur peut contrevenir à ceci.

Cette même députée demande comment il sera procédé avec les organisations internationales.

M. Stauffer ne voit pas le problème. De plus, les organisations internationales ont leur propre réseau de communication avec un service RH et ne recourent pas aux journaux locaux pour engager.

Un commissaire (PLR) trouve que la représentante EAG a tout dit. Les commissaires peuvent être d'accord sur le fond, mais la LIRT a pour principal but de transposer et d'appliquer le droit fédéral qui est exhaustif. Cette compétence exhaustive est fixée par le CO et la LTr. La commission peut demander un avis de droit au département. Le PL donne l'image d'une économie genevoise, mais il y a des multinationales. Est-ce que M. Stauffer ne croit pas que le seul effet est que celui qui serait tenté de publier une annonce dans la presse ne le fasse pas par peur de recevoir une amende ? Ainsi, les employeurs feront appel à des chasseurs de têtes, ce qui réduira aux locaux l'accès à des postes internationaux.

M. Stauffer ose espérer que, lorsqu'une multinationale s'implante à Genève et obtient des avantages, elle a la décence de regarder le système de référencement et de certification du pays qui l'accueille. Par exemple, Procter & Gamble ont l'obligation, selon leur contrat, d'engager un certain pourcentage de locaux. Ce n'est pas un problème. Des centaines de millions de francs sont investis dans la formation en Suisse. Le message qu'il faut donner aux générations futures est que le système tient la route et que, lorsqu'elles seront sur le marché du travail, elles trouveront des postes qui correspondent à leur certification. Rien n'est contraire au droit supérieur car ce PL ne demande pas l'exclusivité, mais à tout le moins une référence au système de formation suisse.

Un député (PS) trouve l'intention de ce PL louable et pertinente. Il n'est pas normal qu'une annonce publiée en Suisse ne se réfère pas au diplôme suisse qui permet d'exercer la profession demandée. Il est toutefois perplexe à l'égard de ce PL pour deux raisons. La LIRT est une application cantonale des dispositions fédérales (cf. préambule « vu... »). Est-ce pertinent de rajouter ici une disposition qui ne fait pas partie des dispositions fédérales ? Il

faudrait ensuite préciser dans le PL qu'il s'adresse à une annonce pour un emploi à Genève. En effet, il n'appartient pas au canton de Genève de mettre une amende à une entreprise à Zurich qui a posté une annonce recherchant une personne avec bac+5. Que se passe-t-il si une entreprise anglophone poste une annonce en anglais dans toute la Suisse romande.

M. Stauffer remarque qu'il est fait allusion dans la majorité des lois au droit fédéral, mais que c'est un minimum requis, c'est-à-dire que le canton peut aller au-delà. Par exemple, le droit fédéral impose un montant pour les allocations familiales, mais le canton peut octroyer une somme supérieure. La LIRT est une loi cantonale qui s'applique dans le canton de Genève. Toute entreprise genevoise qui veut engager du personnel doit respecter la loi du canton sur lequel elle se trouve.

Un commissaire (PDC) est sensible à la problématique traitée par ce projet de loi, mais a des doutes par rapport aux objectifs. Faut-il vraiment légiférer ? La loi ne concerne que le canton de Genève. Que se passe-t-il si une entreprise vaudoise publie une annonce dans le journal « Le Temps » ou sur internet ? L'art. 11A instaure une nouvelle contrainte pour les entreprises genevoises. Il faudrait affiner les statistiques afin de connaître le nombre d'annonces qui se réfèrent uniquement à des certifications étrangères. N'y a-t-il pas d'autre moyen de sensibiliser les entreprises par rapport à cette problématique, notamment par le biais des associations patronales ?

M. Stauffer donne l'exemple d'un projet de loi que le MCG souhaitait déposer et qui avait pour but d'obliger toutes les entreprises du secteur privé à annoncer un poste vacant à l'OCE 48h avant de publier une annonce ailleurs, charge à l'OCE d'être réactif et de proposer des dossiers. Cela se fait en Allemagne. C'est un deal « gagnant-gagnant » pour tout le monde. M. Poggia a d'abord souhaité parler aux entreprises afin de leur demander de faire ceci sur une base volontaire. Le taux de retour est à peine de 7% ! L'économie est comme une rivière. Elle choisira toujours le chemin le plus facile pour atteindre son objectif. Quelle est la contrainte pour l'entreprise venue s'établir sur le territoire genevois, qui a une économie forte et à qui on offre plein de prestations attrayantes, de mettre le système de référencement suisse « ou équivalent » ? C'est aussi une question de respect par rapport aux jeunes et à la formation.

Le commissaire (PDC) répond que beaucoup de petites entreprises sur Genève doivent être actives rapidement et qu'il leur est difficile, pour celles qui font tout, d'annoncer à chaque fois un poste vacant à l'OCE. Leur objectif est de faire marcher l'entreprise de jour en jour.

M. Stauffer prend l'exemple de l'artisan qui a un employé et cherche un menuisier. Où est le problème de rédiger un e-mail ou d'envoyer un fax à l'OCE avec le profil qu'il recherche ? La réactivité de l'OCE lui éviterait peut-être des coûts.

Un commissaire (PLR) fait trois remarques : 1. Les lois doivent être applicables. 2. Les sanctions doivent être applicables dans le cas où la loi n'est pas respectée. 3. Il faut atteindre le but voulu par la loi. Il a consulté les annonces sur jobup.ch concernant l'achat de logistique et le secteur bancaire sur Genève. Sur une centaine d'annonces au total, il n'en a pas trouvé une seule qui mentionne une formation française. Pour rédiger un tel projet de loi, il faut des bases plus solides qu'un seul cas spécifique. D'ailleurs, l'entreprise qui se référerait uniquement à un système de formation étranger recevra moins de candidats, ce qui n'est pas positif pour elle. Si la commission de l'économie vote le PL 11597 ce soir et que le Grand Conseil la suit, l'Etat ne mettra pas d'amende et n'appliquera pas cette loi car elle est contraire au droit fédéral.

Un député (Vert) ne voit pas en quoi ce projet de loi serait protectionniste et discriminatoire. Il faudrait poser la question de la conformité du PL 11597 avec le droit fédéral au département, sans tout de suite demander un avis de droit.

Un commissaire (PLR) informe que, dans le domaine bancaire, il existe des certificats internationaux qui n'ont pas d'équivalence suisse. L'application du droit face aux annonces publiées sur internet est un sujet assez complexe. Face à la concurrence internationale, le canton de Genève doit se battre pour garder les entreprises multinationales sur son territoire. Si, en plus on leur impose des charges et conditions supplémentaires rendant l'engagement de personnes plus difficile, le marché de l'emploi ne sera pas favorisé.

M. Stauffer répond que, concernant internet, le droit s'applique là où le résultat se produit. L'esprit de ce projet de loi n'est pas restrictif. La commission peut amender l'art. 11A en ajoutant une phrase du genre « pour autant que la référence de diplôme existe sur le territoire suisse ». Il propose aux commissaires d'entrer les mots « recherche emploi Genève bac+2 (ou bac+3) » et de consulter les résultats.

Séance du 18 janvier 2016 : audition de M. Charles Vinzio, directeur à l'OCE

M. Vinzio remercie la commission de le recevoir. Il propose un rapide tour d'horizon en prenant un domaine précis, soit celui de l'hôtellerie et de la

restauration. Il donne l'exemple des différents niveaux de formation suisse dans ce domaine (par ordre croissant). Soit d'abord l'AFP (attestation fédérale de formation professionnelle), qui concerne les employés en formation et employés de cuisine. Puis, le CFC (certificat fédéral de capacité), pour les spécialistes en hôtellerie, en restauration, les gestionnaires en intendance ou les cuisiniers. Ensuite, le BF (brevet fédéral), dans lequel on trouve le responsable du secteur hôtellerie, le responsable intendance ou le responsable de restauration. Puis, l'Ecole hôtelière de Genève, délivrant le diplôme de restaurateur et hôtelier ES (pour Ecole Supérieure). Et enfin le Bachelor de l'Ecole hôtelière de Lausanne par exemple.

Dans le même domaine, les français utilisent une toute autre dénomination : soit d'abord le CAP (certificat d'aptitude professionnelle), le Bac Pro (service, cuisine), le BTS (brevet de technicien supérieur), ainsi que les Licences professionnelles (comprenant le Bachelor et autres titres).

Il est clair qu'une personne ayant suivi sa formation en Suisse est perdue face à cela. L'OCE est souvent confronté à des titres français sur des annonces d'emploi. Dans ce genre de cas, l'OCE a décidé de changer les titres français en mettant les équivalences suisses. Pour ce faire, il utilise le système PLASTA (système informatique identique dans toute la Suisse). Par ailleurs, les employeurs suisses s'appuient sur le site orientation.ch pour indiquer les titres recherchés.

Il est vrai que, dans certains secteurs, on retrouve ces problématiques, notamment dans celui du bâtiment. En outre, l'OCE estime que le fait de ne pas mettre les équivalences suisses serait une discrimination à l'embauche pour le candidat à l'emploi, puisqu'il n'est pas évident pour lui de savoir à quoi correspondent les titres en Suisse. M. Vinzio a fait une recherche sur jobup.ch et s'est rendu compte qu'un certain nombre d'entreprises, sur Genève, utilisent des titres français dans leurs annonces. Il a par exemple vu l'annonce suivante aujourd'hui : « recherche un étancheur en bitume avec un CAP ou un Bac Pro en bitume ». L'employeur pourrait pallier ce problème en écrivant le nombre d'années d'expérience ou en mettant « diplôme suisse ou jugé équivalent ».

A une commissaire (EAG) qui ne voit pas l'utilité de ce PL, M. Vinzio répond que le but est de protéger ce qui est mis en place au niveau de la formation en Suisse (apprentissage, CFC, titres, diplômes, etc.). Indiquer les niveaux d'études suisses aide à la compréhension.

La commissaire remarque de plus qu'il existe des pôles d'excellence en Suisse, dont l'hôtellerie fait partie. Si elle était entrepreneur, elle choisirait une personne ayant fait l'Ecole hôtelière de Lausanne, connue pour être une

excellente école, plutôt qu'une personne ayant suivi sa formation en France. C'est pareil pour l'horlogerie. Ce sont des pôles d'excellence qui n'ont rien à craindre quant à la définition des diplômes. Elle imagine donc que le problème se pose plutôt dans d'autres types de professions.

M. Vinzio ajoute que, depuis quelques années, l'OCE sensibilise les agences de placement à utiliser les titres suisses, car ils ont remarqué que les recruteurs avaient l'habitude d'utiliser des titres français, en raison de leur propre habitude de recrutement. Cela peut également arriver aux multinationales du monde entier, et non seulement aux françaises. L'OCE procède donc à un travail de sensibilisation.

Un député (MCG) imagine que ce travail serait simplifié en ayant une base légale sur laquelle l'OCE pourrait s'appuyer. Grâce à ce PL, il pourrait sensibiliser les entreprises en leur indiquant qu'elles sont tenues de donner au moins les références suisses, conformément à la loi.

Un député (PS) est assez sensible au fait de mentionner les diplômes suisses. Cependant, il s'interroge quant à la « dimension sanction » évoquée dans ce projet de loi. Il demande l'avis de M. Vinzio.

Ce dernier répond que les sanctions relèveraient de la compétence de l'OCIRT et non de l'OCE. Il ne peut dès lors pas se prononcer précisément sur cette question. Mais, sanctionner des entreprises peut avoir un effet positif ou négatif. Cela demanderait un effort de contrôle et de suivi, qui prendrait du temps (contrôler les sites internet, les entreprises locales, etc.).

Un député (PLR) est assez d'accord avec le commissaire préopinant sur l'inefficacité des sanctions. Dans des domaines bien définis comme les CFC, il peut comprendre l'utilité de ce PL. Mais les domaines tels que la finance ou les multinationales ne sont pas des emplois définis. Il donne un exemple d'une annonce qu'il a trouvée : « gérance de fortune senior avec clientèle, expérience confirmée dans un poste de gérant de fortune ». Cette annonce ne comporte pas un mot sur le titre requis. C'est de ce genre de situation qu'il faut se méfier. En effet, si un titre est exigé (par exemple licence universitaire), tous ceux qui ont fait des apprentissages seront exclus. Alors que, si la formation n'est pas précisée, toutes les personnes qui ont fait un apprentissage de banque par exemple seront plus facilement aptes à postuler pour le poste. Donc, il faut faire attention pour les postes qui peuvent être multi-formations, de ne pas exclure certains en exigeant que la formation requise soit indiquée.

M. Vinzio conçoit que certains postes sont plus tendus. Pour répondre, il explique que le travail de l'OCE consiste à entrer la profession de l'employeur dans le système afin de chercher une correspondance dans les

5000 professions contenues dans le système informatique (base NOGA). Certaines entreprises inventent des profils, avec une profession interne à l'entreprise. C'est pourquoi, l'OCE doit la changer pour qu'elle corresponde au système. Automatiquement, si l'on prend ce type de profession-là, l'OCE regardera le niveau demandé par l'employeur (15 ans d'expérience, niveau Master, etc.). Le système suisse est donc assez logique dans la manière de coder les informations pour arriver au niveau souhaité par l'employeur. Concernant les gérants de fortune, c'est effectivement un cas où il est rare d'aller chercher quelqu'un ailleurs qu'en Suisse.

Un commissaire (MCG) demande si l'OCE est représentatif de l'entier des employeurs du canton de Genève et si les entreprises demandent fréquemment des diplômes français.

M. Vinzio répond que l'OCE traite de plus ou moins 5000 entreprises ; cela ne comprend pas toutes les entreprises, car elles sont nombreuses. Dans le cas où les titres ou professions n'existent pas en Suisse, l'OCE est obligé de les changer dans le système, afin qu'ils correspondent au système suisse. Il reste cependant certaines annonces où l'on retrouve CAP ou Bac Pro. Dans ce cas, l'OCE demande à l'entreprise de faire un effort.

Ce même député demande combien d'offres d'emploi passent par l'OCE.

M. Vinzio répond que plus de 5000 offres, l'année passée, sont passées par l'OCE, sur un total d'environ 25 000 à 30 000 offres sur le marché. Il est très difficile d'estimer ce chiffre aujourd'hui, car certaines offres peuvent se retrouver plusieurs fois sur des sites internet différents. Par ailleurs, l'année passée, l'OCE a perdu plus de 20% d'offres d'emploi à cause de la situation économique.

Un député (PS) doute de la portée de cette loi au niveau opérationnel. Le problème des annonces sur internet est que le site hébergeur n'est pas forcément à Genève. Il ne voit pas comment, opérationnellement, on peut faire quelque chose au seul niveau cantonal. Est-ce que cette problématique a déjà été signalée à Berne ? Une telle mesure, que requiert le PL, devrait plutôt être prise au niveau national.

M. Vinzio répond que Genève est un canton atypique au niveau de l'emploi. Il ne peut se comparer au Valais ou à Lucerne. La problématique de la frontière est propre à Genève. Même si le SECO était contacté, M. Vinzio pense que celui-ci renverrait la question au niveau cantonal, car cette problématique ne touche pas toute la Suisse, mais uniquement certains cantons.

Un commissaire (PLR) est assez perplexe, après tout ce débat. L'intention du PL est assez juste, mais l'on oublie qu'il s'agit de compétences. Celui qui

fait une offre d'emploi et qui demande un CFC, saura que ce n'est pas un niveau de CAP qu'il recherche. Il n'aura pas forcément besoin d'écrire le titre précis requis, puisqu'il sait les compétences qu'il recherche. La meilleure solution est de sensibiliser les boîtes de placement. Il craint qu'on alloue des ressources pour contrôler et sanctionner ces entreprises, ce qui représenteraient un poste et donc un coût pour l'Etat. Il préfère avoir quelqu'un qui se bat pour placer quelqu'un dans une entreprise plutôt que quelqu'un qui la sanctionne. Il pense que c'est une énergie mal déployée.

M. Vinzio répond en donnant un exemple. Il est chargé de l'application de deux directives, celle du Petit et du Grand Etat pour l'annonce des postes. En prenant les annonces pour le personnel administratif au sein du Petit Etat, il fait remarquer que l'Etat indique toujours le niveau de formation en premier, soit le CFC, et ensuite les compétences requises. Cela dépend de la manière de fonctionner de chaque entreprise : recherchent-elles d'abord un niveau de formation ou plutôt des niveaux de compétences ? Les entreprises sont frileuses dans le recrutement et commenceront dans 80% des cas par un diplôme requis, et ensuite par des compétences. L'Etat, lui, a essayé de regarder s'il pouvait s'appuyer sur des compétences plutôt que sur des titres, mais la porte est pour l'instant fermée. On reste sur un CFC pour un employé administratif par exemple. Ce qui est dommage.

Séance du 25 janvier 2016 : audition de M^{me} Christina Stoll, directrice générale de l'OCIRT

M^{me} Stoll explique que la commission a demandé que le département se prononce sur la légalité globale du PL, puis que l'OCIRT donne son avis. Elle commence par la légalité globale du PL 11597. La formulation de l'art. 11A n'est pas claire. Si l'obligation consiste à indiquer dans les offres d'embauche les références suisses EXCLUSIVEMENT, alors ce PL est clairement illégal et non conforme au droit supérieur (contraire à la libre circulation, à la liberté économique, au principe constitutionnel de non-discrimination, à la protection de la personnalité selon le CO et à la liberté contractuelle).

S'il faut comprendre l'art. 11A comme une obligation d'indiquer dans les offres d'embauche au moins une référence suisse, la formulation devrait être modifiée. Il se pose cependant la question de l'insertion de cet article dans la loi. La LIRT est essentiellement une loi d'application de lois fédérales. Le chapitre sur l'inspection du travail est consacré à l'application de la LTr et de la LAA. Le PL prévoit d'insérer l'art. 11A dans la section 4 (protections spéciales) de ce chapitre. Cependant, la LTr et la LAA règlent le sujet de

manière complète et définitive, c'est-à-dire que le canton n'a pas compétence pour légiférer en matière de protection des travailleurs. L'insertion de cet article à cet endroit de la LIRT paraît compromise.

Il en est de même dans les autres chapitres de la LIRT : le chapitre sur la main-d'œuvre étrangère est consacré à l'application de la LETr et celui sur les relations de travail à l'application de la LDét et la loi permettant d'étendre le champ d'application de la CCT. Le chapitre consacré à la lutte sur le travail au noir concerne l'application de la LTN. L'insertion de cet article dans la LIRT est également problématique car il ne s'agit pas d'une question de surveillance du marché du travail, mais d'insertion dans le marché du travail.

Si des mesures telles que demandées par le PL 11597 devaient être prises, il faudrait mieux modifier la loi cantonale en matière de chômage (LMC). La mise en œuvre de cet article devrait incomber à l'OCE, soit l'office chargé de la politique d'insertion, plutôt qu'à l'OCIRT, office chargé de la surveillance du marché de l'emploi.

M^{me} Stoll fait ensuite part de l'avis de l'OCIRT sur ce PL dont l'idée est de favoriser l'insertion de personnes au chômage. Elle a des doutes sur l'utilité et l'efficacité de la mesure proposée. 1137 annonces ont été publiées aujourd'hui à Genève sur le site « jobup.ch ». S'il faut contrôler chaque annonce, cela reviendrait à 80 heures de travail à raison de 5 minutes par annonce rien que pour ce site internet, sans compter encore la procédure à enclencher si d'éventuelles violations sont constatées. Ce PL demande donc des ressources importantes en termes d'efficacité.

M^{me} Stoll exprime encore deux réserves. La première est que certaines formations recherchées par les entreprises ne sont pas dispensées en Suisse (notamment en ce qui concerne les Masters universitaires). La seconde est que le nombre de postes jamais mis au concours est d'environ 20 à 50%. Elle craint qu'un effet du PL non souhaité et contre-productif soit de ne plus inciter les entreprises à publier les annonces. L'entreprise est maîtresse de sa politique de recrutement ; il est contraire à la loi de l'obliger à publier une annonce pour chaque poste vacant.

Un commissaire (PS) demande ce qu'il adviendrait si le terme « références de diplôme » était remplacé par « niveau de formation ». Quels seraient les effets directs du PL sur une entreprise qui recrute ? Passerait-elle uniquement par réseau (p. ex. chasseurs de têtes) ou ne recruterait-elle peut-être plus ?

M^{me} Stoll répond que remplacer le mot « référence de diplôme » par le terme « niveau de formation » répondrait au problème soulevé par sa

première réserve, mais qu'en même temps le profil recherché ne pourrait pas être autant précis. C'est une critique. Le problème d'insertion de cette disposition dans la LIRT cependant est toujours présent, ainsi que la difficulté de rendre le système efficace. M^{me} Stoll ne pense pas que les entreprises renonceraient à engager, mais qu'elles pourraient favoriser le recrutement en recourant à des spécialistes.

Un député (MCG) explique que l'art. 11A demande que, lorsque des offres d'emploi font l'objet d'une annonce publique, les références suisses soient précisées. Aujourd'hui, passablement de jeunes sont en recherche d'emploi. La manière dont sont formulées les annonces laisse souvent penser qu'elles sont destinées à des français.

M^{me} Stoll comprend le message du PL 11597, mais le problème est qu'il n'est pas possible d'imposer à une entreprise l'engagement d'une personne particulière. Si l'employeur souhaite engager une personne avec une qualification française, il n'est pas possible de l'en empêcher (sinon violation des accords internationaux et de certains principes constitutionnels suisses). Comment sont amenées les entreprises à recruter sur un marché du travail local ? Les mesures d'incitation ne sont pas du ressort de l'OCIRT. La discussion devrait avoir lieu avec l'OCE. Un article visant une mesure incitative pourrait être inséré dans la LMC (au lieu de dans la LIRT).

Un commissaire (PLR) demande comment elle perçoit le régime des sanctions. Les annonces sont souvent publiées par une agence (entreprise pas toujours mentionnée). Qu'en est-il des annonces publiées sur internet (problème de territorialité) ?

M^{me} Stoll répond ne pas être allée plus en détail dès le moment où elle a vu que l'art. 11A ne pouvait pas être inséré comme tel dans la LIRT. Si un régime de sanction est instauré, les principes de droit administratif (droit d'être entendu) doivent être respectés. La procédure serait complexe, voir inapplicable (il est déjà difficile de faire respecter les obligations figurant dans les traités internationaux à une entreprise étrangère). La procédure risque de ne pas aboutir.

Discussion

Pour la majorité des groupes, le vote semble tendre vers une non-entrée en matière, ou au mieux à des abstentions.

Le PS estime que, si l'intention du projet de loi est louable dans sa volonté de mentionner les diplômes suisses dans les annonces, il bute sur certains problèmes. Le premier problème est le fait de vouloir modifier la LIRT, qui fait expressément référence à des lois fédérales exhaustives. Le

second problème est celui de l'application de la disposition. En effet, il serait problématique de devoir trouver toutes les annonces qui ne répondent pas aux critères évoqués dans la loi. Il souhaite donc voter contre l'entrée en matière à moins d'un amendement qui rendrait la loi applicable.

Un amendement possible serait de remplacer dans l'art. 11A « référence de diplôme » par « niveau de formation ». Il rappelle également que M^{me} Stoll avait affirmé que ce projet de loi ne devrait pas être inséré dans la LIRT mais dans la LMC. Il confirme qu'il votera contre l'entrée en matière du PL 11597 mais enjoint le MCG à proposer un nouveau projet de loi dans le cadre de la LMC.

Pour les Verts, l'abstention sera de mise lors du vote car bien qu'ils soient d'accord sur le principe, ils émettent certaines réserves quant à la forme. Ils enjoignent également le MCG à revenir avec un projet de cette teneur dans une autre loi.

Le PDC est sensible à la pertinence de l'idée du PL sur le fond mais rappelle les propos selon lesquels il existe une impossibilité formelle ainsi qu'une impossibilité matérielle. Formellement, il ne voit pas dans quelle disposition légale il serait possible d'insérer la nouveauté car le faire dans la LIRT semble impossible. Matériellement, il existe des titres qui ne sont pas couverts par la loi, ou encore des diplômes qui n'existent pas en Suisse. C'est pourquoi il ne veut pas entrer en matière sur ce projet de loi.

Le PLR explique que dans la présentation de M^{me} Stoll, il a noté qu'il existe 1137 annonces à vérifier sur le site internet « jobup.ch » et que ceci représenterait un travail considérable. Il explique qu'il ne désire pas entrer en matière sur ce projet de loi.

Le groupe UDC constate plusieurs problèmes comme le fait qu'il existe une collision entre droit fédéral et cantonal, que le contrôle semble ingérable, que cette loi ne couvre qu'un nombre restreint de cas et donc n'amène que peu de gains et qu'enfin les pénalités éventuelles seraient contestables et risqueraient de créer des litiges. Un représentant du groupe étant signataire du PL, c'est la voie de l'abstention qui prévaudra.

Pour EAG, l'entrée en matière ne se justifie pas, car le but de ce projet de loi n'est pas clair. Les annonces participent de la responsabilité des employeurs et d'une certaine forme de déontologie en la matière. Il n'est donc pas utile de légiférer.

Le groupe MCG affirme qu'il maintient ce projet de loi car il existe actuellement une forte pression sur le système de formation suisse, et que ce dernier risque d'être déprécié malgré son haut niveau.

Il propose un amendement qui serait repris en cas d'entrée en matière. Il propose de remplacer l'art. 11A « certificat fédéral de capacité (CFC), maîtrise fédérale, licence universitaire issus de la formation en suisse » par « certificats et titres suisses ».

Il confirme que les dispositions ont leur place dans la LIRT car elles visent à protéger les titres de diplômés.

Il signale aussi qu'il ne s'agira pas de contrôler systématiquement toutes les infractions.

Le président met aux voix l'entrée en matière sur le PL 11597 :

Pour :	3 (3 MCG)
Contre :	8 (1 EAG, 2 S, 1 PDC, 4 PLR)
Abstentions :	4 (1 S, 1 Ve, 2 UDC)

L'entrée en matière sur le PL 11597 est refusée.

Conclusion

Au final, la majorité de la commission estime non pertinente l'entrée en matière sur ce PL 11597. Elle juge en particulier que les explications données par la directrice générale de l'OCIRT, sur un plan purement juridique et d'opportunité, étaient convaincantes.

En effet, il a été clairement démontré que les objectifs de ce PL, aussi louables soient-ils sur le plan de la défense de la qualité des formations dispensées en Suisse par les écoles et les entreprises, comme sur celui de la compréhension et de la lisibilité des annonces d'offres d'emploi, étaient manifestement contraires aux dispositions fédérales pertinentes en la matière.

D'autre part, une modification des dispositions fédérales, par le biais d'une résolution par exemple, contreviendrait manifestement à un nombre important de traités conclus notamment dans le cadre des accords bilatéraux.

Qui plus est, la bureaucratie impressionnante engendrée par une telle disposition, qu'elle soit introduite tant dans la LIRT que dans la LMC – au-delà des effets pervers soulevés par plusieurs commissaires – engendrerait des coûts insupportables et démesurés à l'aune des résultats obtenus.

Enfin, de nombreuses voix se sont exprimées afin de regretter la voie choisie, celle d'un PL inapplicable, plutôt que celle d'une motion sur laquelle le Conseil d'Etat aurait pu s'appuyer afin de valoriser la mise en place de

mesures incitatives plutôt que coercitives, en collaboration avec les entreprises, permettant la promotion de la qualité de notre formation.

En conclusion, Mesdames et Messieurs les députés, nous vous recommandons de suivre la majorité de la commission et de refuser l'entrée en matière de ce PL 11597.

Projet de loi (11597)

modifiant la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) (J 1 05)

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. 11A Protection des références de formation suisse (nouveau)

Toutes les entités publiques ou privées ont l'obligation lors de recherche
d'employés d'indiquer dans leurs offres d'embauche les références de
diplôme ou de certificat fédéral de capacité (CFC), maîtrise fédérale, licence
universitaire issus de la formation en Suisse.

Art. 15A Respect des références de formation suisse (nouveau)

L'office est chargé de l'application de l'article 11A de la présente loi. Toutes
les entités contrevenantes seront soumises aux sanctions prévues par
l'article 46 de la présente loi.

Art. 2 Entrée en vigueur

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

Date de dépôt : 29 février 2016

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. François Baertschi

Mesdames et
Messieurs les députés,

Aujourd'hui, Genève se retrouve avec la pression d'environ 95 000 permis G frontaliers, qui déstructurent notre marché de l'emploi local. Ce qui a conduit à la rédaction de ce projet de loi, c'est la multiplication dans la presse ou sur internet d'annonces avec des mentions de diplômes français du type « bac+ », indiquant clairement que les habitants du canton de Genève n'étaient pas les bienvenus.

Ne suivons pas le mauvais exemple du canton de Neuchâtel, qui ne sait pas protéger ses travailleurs et refuse de réagir face à l'afflux de frontaliers et des recrutements exclusifs hors du canton ! La conséquence est évidente puisque Neuchâtel compte un nombre record de chômeurs (6,4%). Des entreprises de ce canton vont même jusqu'à inciter les entreprises à recruter hors du canton, les autorités prétendant qu'il n'est pas possible d'interdire cette discrimination envers les chômeurs du canton. Quelle honte !

Protégeons les travailleurs !

Par chance, Genève agit et en particulier grâce au signal fort lancé par l'émergence du MCG, suivi plus ou moins mollement par les autres partis politiques. Beaucoup trop mollement au goût de la minorité, mais malgré ce peu d'enthousiasme notre canton a pu faire du bon travail. Et ceci malgré les campagnes d'opposition et de dénigrement très vives dont le MCG a été l'objet, sans compter les doses massives de mauvaise foi.

Aujourd'hui, nous devons aller plus loin et défendre nos travailleurs locaux – nos habitants – face à cette surenchère et à cette sur-concurrence. Ainsi, quand on parle franchement avec des Savoisiens et des Gessiens d'origine, ils nous suivent d'ailleurs en regrettant l'afflux massif et incontrôlé des euro-frontaliers. Il ne s'agit que d'une question de bon sens et de civisme, c'est-à-dire que nous devons donner la priorité aux habitants du lieu, qu'ils soient suisses ou étrangers d'origine.

La protection des travailleurs locaux peut se réaliser de diverses manières. D'abord, en engageant prioritairement des résidents locaux – de nationalité suisse ou étrangère – dans les emplois publics, grâce à la directive du Conseil d'Etat que Mauro Poggia défend avec beaucoup de soin et d'énergie. Mais nous avons d'autres pistes à suivre, pour offrir le maximum d'emplois prioritairement aux habitants de ce canton.

Le présent projet de loi, déposé par le MCG avec Eric Stauffer comme premier signataire, fait suite aux réactions de plusieurs habitants de notre canton qui ont été alertés par des offres d'emploi mentionnant des diplômes français dont le fameux « bac+2, +4, +6 ». Cela signifie que les résidents genevois sont exclus de ces postes ou, dans le meilleur des cas, défavorisés, ce qui est proprement scandaleux.

Valorisons notre système de formation !

Nous demandons que les offres d'emploi fassent référence exclusivement aux diplômes et titres suisses, partant du principe que notre pays dépense des sommes considérables dans notre système de formation. Celui-ci est par ailleurs de très bon et très haut niveau dans de nombreux secteurs et en comparaison internationale.

Il n'est pas acceptable de dévaloriser notre système de formation face à des titres étrangers, parfois peu contrôlés quand ils ne sont pas complètement bidon ou composés d'intitulés trompeurs.

Il convient de protéger également les travailleurs locaux face à cette sur-concurrence qui vient menacer la cohésion sociale de notre pays. Ce bradage des valeurs suisses et genevoises, que le MCG condamne avec détermination et sans relâche, doit cesser. En aucun cas, ne doivent s'imposer quelques bénéfices réalisés à court terme et, à plus long terme, une dégradation de la qualité du travail réalisé dans notre canton. On ne vendra pas la qualité du « Made in Switzerland » pour les avantages temporaires de quelques-uns.

Ce projet de loi est un acte de résistance face à une destruction programmée de l'économie genevoise par des personnes qui n'ont qu'une vision à court terme.

Sans remonter à Ramuz et à son éloge des valeurs modestes mais emplies de bon sens de notre Suisse romande, j'ai eu l'occasion de rencontrer un ressortissant français qui a fait un excellent tableau des différences entre la France et la Suisse. Lui demandant pourquoi il avait voulu suivre le système de formation suisse et non français, notre voisin hexagonal n'a pu que contester le système français fondamentalement élitiste. Un élitisme stérile et

néfastes. Ainsi, chez nos voisins, après un examen d'une heure, toute votre carrière est décidée et vous pourrez être énarque, aspirer aux emplois les plus brillants ou vous retrouver avec les fonctions les plus ingrates et les plus modestes.

En Suisse, il n'existe pas une sélection aussi brutale et absolue, puisque de nombreuses passerelles sont possibles permettant à un mécanicien porteur de CFC de finir avec succès une formation à l'EPFL. Cette haute école a un niveau, par ailleurs, bien meilleur que certaines hautes écoles élitistes françaises. Comme quoi l'élitisme et le haut niveau sont deux notions différentes qui ne vont pas de pair.

Le but que cherche à atteindre cette loi, c'est de signifier que nous ne devons pas nous laisser snober et égarer par des appellations et des titres qui n'ont rien à faire dans notre canton. Les certificats et autres titres de notre pays doivent avoir la priorité.

Réponses à quelques objections

Un certain nombre de remarques ont été par ailleurs évoquées par la Commission de l'économie et méritent tout autant d'être écartées.

- Il est tout à fait cohérent de placer dans la « Section 4 Protections spéciales » de la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT) cette protection des titres et certificats de formation suisse, que propose le présent PL. C'est l'endroit le plus logique et le plus adéquat.
- Le présent projet de loi propose une norme légale qui ne nécessite pas de bureaucratie particulière. Quand l'administration est informée d'un non-respect, elle peut agir de manière rapide et efficace ; elle peut organiser des contrôles spontanés qui ont un effet dissuasif. On ne met pas un gendarme devant chaque feu rouge, le principe étant que les règles soient respectées. Une information sera, sans doute, envoyée régulièrement aux employeurs mais cette mise en valeur des diplômes suisses ne coûte rien par rapport aux sommes gigantesques dépensées par notre système de formation. C'est un faux argument.
- Un contrôle ponctuel est tout à fait possible et efficace avec très peu de moyens. Face aux coûts de l'aide sociale et du chômage engendrés par l'excès de frontaliers, les faibles mesures à engager seront vecteurs d'économies pour la collectivité.
- Il n'est indiqué à aucun endroit dans cette loi que le canton devrait vérifier systématiquement toutes les offres d'emploi qui paraissent sur internet ou ailleurs.

Amendement de la minorité

Après étude en commission, il apparaît que la formulation des diplômes et titres devrait être la plus large possible afin de recouvrir une réalité complexe. Pour cette raison, la minorité déposera en séance plénière l'amendement ci-dessous :

Proposition d'amendement

Art. 11A (nouvelle teneur)

Toutes les entités publiques ou privées ont l'obligation lors de recherche d'employés d'indiquer dans leurs offres d'embauche les références à des diplômes, certificats ou titres suisses.

Conclusion

Nous constatons une fois de plus que tous les partis – ou presque – prétendent défendre les chômeurs et les travailleurs locaux. Récemment, plusieurs présidents de partis nationaux ont fait des déclarations tonitruantes sur le sujet. Beaucoup prétendent également défendre notre système de formation.

Mais dans la réalité, on est loin de ces intentions qui induisent l'opinion en erreur, parce qu'elles ne sont pas suivies d'effets.

Quand il est question de défendre de manière concrète et précise les travailleurs genevois mais également les certificats et titres suisses, la minorité se retrouve trop souvent bien seule.

Le MCG a espéré un moment que l'UDC et une partie de la gauche allaient faire preuve d'audace et nous suivre en approuvant le présent projet de loi. En commission, ces députés se sont abstenus, face à certaines craintes que la minorité estime infondées, et nous ne désespérons pas de voir ces partis nous rejoindre en séance plénière, des commissaires s'étant montrés soit intéressés par ce projet de loi soit hésitants.

Ce serait un signe fort en faveur de l'emploi et de la formation.

Pensons aux jeunes qui ont fini leurs études ou leur formation et prenons le risque de leur donner ce coup de pouce ! Ce projet de loi reste très modéré et demande uniquement qu'un soutien soit apporté aux habitants de ce canton au travers de la valorisation du titre de formation suisse.

Mesdames et Messieurs les députés, nous vous demandons de soutenir le présent projet de loi modifié par l'amendement proposé dans ce rapport.