

Date de dépôt : 23 mai 2022

Rapport

**de la commission des pétitions chargée d'étudier la pétition :
Plus de droits pour les apprenti·e·s !**

Rapport de majorité de M. Sandro Pistis (page 1)

Rapport de première minorité de M. Sylvain Thévoz (page 20)

Rapport de seconde minorité de M. Jean Batou (page 28)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Sandro Pistis

Mesdames et
Messieurs les députés,

La commission des pétitions a étudié la pétition titrée « **Plus de droits pour les apprenti·e·s !** » durant cinq séances, sous la présidence de M. Jean Batou qui a su mener les débats avec rigueur.

Les procès-verbaux ont été tenus par M. Christophe Vuilleumier, qu'il soit remercié pour le travail accompli.

Séance du 13 décembre 2021

Audition de M. Malcolm M'Baye, Jeunes POP Genève, pétitionnaire

M. M'Baye prend la parole et déclare que cette pétition a été déposée auprès de plusieurs cantons romands, suite à un sondage mené auprès des apprentis. Il constate que ces derniers ont de la difficulté à se retrouver dans leurs différents droits. Il mentionne que la pétition propose donc la création

de cours portant sur les droits des apprentis proposés à ces derniers. Il rappelle en outre que de nombreux abus existent de la part des employeurs, comme à l'égard des heures supplémentaires ou de tâches non formatives.

Il mentionne que l'idée serait donc de créer des contrôles non annoncés de la part des syndicats.

Un député PDC rappelle que l'apprentissage est actionné par le partenariat social et il mentionne que les différents partenaires surveillent les apprentissages. Il se demande dès lors si le système des commissaires d'apprentissage est insuffisant.

M. M'Baye acquiesce en déclarant que, si les apprentis connaissaient leurs droits, ce système serait peut-être suffisant. Il rappelle qu'Unia a procédé à un sondage indiquant que 40% des apprentis ressentent du surmenage et que 70% des apprentis sont harcelés sexuellement ; la surveillance est donc insuffisante.

Une députée PDC demande dans quelle branche a été mené ce sondage et si ce mobbing est inhérent aux entreprises.

M. M'Baye répond que plusieurs branches d'activités sont concernées (boulangier, cuisinier, électricien, coiffeur, commerce,...). Il ajoute que ce sondage ne précise pas s'il est question des maîtres d'apprentissage, mais il observe que ces harcèlements semblent se développer tant au sein des entreprises qu'à l'école.

Un député UDC demande si la pétition remet en cause les conventions qui régissent les apprentissages.

M. M'Baye répond que la pétition ne vise pas à renégocier les salaires. Mais il déclare que, si le salaire est bas, il n'est pas possible de considérer que l'apprenti est similaire aux autres employés. Il ajoute que le but est d'éviter que les apprentis soient instrumentalisés.

Ce député UDC évoque la question sur l'éducation indiquée dans la pétition et il se demande si ce terme est bien légitime dans ce contexte.

M. M'Baye répond qu'il est question de formation ou d'information sur les droits des apprentis.

Le président rappelle l'existence de l'inspection paritaire des entreprises et il se demande si celle-ci s'est intéressée à la situation des apprentis.

M. M'Baye répond par la négative en mentionne qu'il n'en a jamais entendu parler lorsqu'il était en apprentissage.

Le président répond que ce système a été mis en place il y a peu de temps. Il demande ensuite comment le sondage a été réalisé.

M. M'Baye répond que le sondage a été réalisé oralement, devant les écoles.

Le député PDC se demande si le sondage a été fait au niveau national.

M. M'Baye répond que le sondage a été mené à Fribourg, à Neuchâtel et dans le canton de Vaud. Mais il mentionne que la pétition a été signée à Genève.

Ce député PDC remarque que Genève n'a pas été pris en compte. Il rappelle que Genève a un système d'apprentissage qui lui est propre.

M. M'Baye observe que l'enquête menée par Unia était nationale et a été également réalisée à Genève.

Une députée PDC signale que le sondage transmis par M. M'Baye sur le *chat* est celui d'Unia¹. Elle demande si c'est POP Genève qui a réalisé le sondage à Neuchâtel, Vaud et Fribourg.

M. M'Baye répond que ce sont les sections des Jeunes POP qui ont réalisé ce sondage dans les trois cantons et il déclare que la pétition a été signée dans l'ensemble du pays.

Une députée PDC demande des exemples de mobbing.

M. M'Baye répond qu'il est plutôt question d'abus. Il mentionne ainsi avoir dû plier des enveloppes durant une semaine alors que sa formation est celle de bibliothécaire.

Il évoque encore un apprenti dans une institution pour personnes handicapées ayant dû gérer seul une vingtaine de personnes handicapées, ce à plusieurs reprises. Il précise que le commissaire d'apprentissage n'a en l'occurrence pas pu intervenir.

Une députée PLR demande si les pétitionnaires estiment que le travail des commissaires d'apprentissage est insuffisant. Elle se demande par ailleurs si des tentatives de dialogue ont été menées avec les patrons.

M. M'Baye répond qu'il est difficile pour un apprenti de 15 ou 16 ans qui ne connaît pas le monde du travail de dénoncer son patron. Il ajoute que, si le problème ne se résout pas, l'apprenti doit en outre trouver une autre entreprise. Il pense que c'est pour cela que des cours sur le droit du travail seraient judicieux.

La députée PLR en prend note en mentionnant que la pétition mélange plusieurs aspects. Elle pense qu'il est surtout question de manque de formation.

¹ <https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/apprenti-e-s/sondage-apprentissage>

M. M'Baye acquiesce, mais il déclare qu'il est également question de surveillance à renforcer. Il mentionne que des apprentis ne sont pas ou mal formés puisque leur responsable ne leur fournit pas de tâche formatrice.

La députée PLR remarque qu'il dénonce donc la relation entre le maître d'apprentissage et l'apprenti.

Le président déclare que la pétition a deux revendications, soit une formation sur le droit du travail et une amélioration de la surveillance.

M. M'Baye acquiesce.

Un député S demande si le centre de formation professionnelle peut être un partenaire. Il se demande par ailleurs si les employeurs ne devraient pas être formés ou avoir plus de ressources pour encadrer des apprentis.

M. M'Baye répond que l'idée est que ces formations sur le droit du travail soient fournies par les écoles en lien avec les syndicats. Il ajoute qu'il est probable qu'il y ait un manque de suivi et de formation pour les responsables d'apprentissage. Il signale que lorsque l'employeur obtient le droit de former un apprenti, il n'y a plus de remise en question de son statut.

Une députée PDC propose l'audition de la CGAS, de la FMB et de l'UAPG.

Le président pense qu'il serait préférable d'entendre Unia plutôt que la CGAS.

Un député S déclare qu'il entendrait M^{me} Emery-Torracinta dans un premier temps. Il se demande ce qu'il en est du centre de formation professionnelle et de la Cité des métiers.

Un député PDC pense que sa collègue a raison lorsqu'elle propose l'audition de la CGAS et de l'UAPG, mais il estime qu'il faut entendre en premier lieu la direction de l'office de la formation professionnelle (OFPC) qui est responsable de l'apprentissage à Genève, des commissaires d'apprentissage et des relations avec la CGAS et l'UAPG.

Un député MCG partage cet avis.

Une députée PLR partage également cette opinion en mentionnant qu'elle aimerait comprendre le mécanisme et la formation des maîtres d'apprentissage.

Un député S déclare que l'OFPC relève du DIP et il pense qu'il serait délicat de ne pas inviter la magistrate si l'OPFC est convié devant la commission.

Le président propose donc l'audition de l'OFPC et de la magistrate, suivie par celle d'Unia et de la CGAS, et finalement celle de l'UAPG.

Un député PLR déclare soutenir les demandes d'audition à l'exception de celle de la FMB. Il pense qu'il ne faut pas rentrer dans des démarches sectorielles.

Un député UDC ajoute que la FMB est membre de l'UAPG. Il pense que l'audition de l'OPFC est judicieuse avec ou sans la présence de M^{me} Emery-Torracinta puisque celle-ci donnera son avis politique.

Le député S déclare qu'il serait étonnant de ne pas entendre la magistrate si l'un de ses services est invité. Il propose donc l'audition de la magistrate qui viendra avec qui elle souhaite.

Le président propose dès lors d'inviter l'OFPC et de proposer à la magistrate de venir.

Séance du 10 janvier 2022

Audition de M. Nicolas Rufener, secrétaire général de la FMB, et de M. Frank Sobczak, directeur de la formation à la FER Genève

M. Rufener prend la parole et déclare que la FMB avait souhaité être entendue par la commission avant que celle-ci ne l'invite à venir s'exprimer. Il remercie donc la commission pour cette audition. Il mentionne que cette pétition ne reflète pas la réalité et évoque plus l'univers de Zola que ce que les entreprises connaissent.

Il se demande si les efforts qui ont été réalisés ces dernières années ont été pris en compte par les auteurs de cette pétition, en observant que la fin semble justifier les moyens, la fin étant la fin de la libre entreprise.

Il explique alors que la situation est bonne en Suisse romande avec très peu de cas dénoncés. Il ajoute que tous les moyens sont donnés pour lutter contre les situations problématiques. Il rappelle encore que les moyens de réaction sont nombreux en observant, à cet égard, que deux apprentis se sont adressés à la FMB pour lui faire part des problèmes qu'ils rencontraient. Et il mentionne que des solutions alternatives ont pu être trouvées pour ces deux apprentis.

Il pense par ailleurs que la réalité salariale est complètement méconnue par les auteurs de cette pétition, puisqu'il a toujours été admis par toutes les parties que les salaires des apprentis n'étaient pas similaires à ceux des travailleurs confirmés. Il signale encore que les partenaires syndicaux sont absents de la question de la formation professionnelle, ce de manière assumée. Il espère que la commission classera cette pétition.

M. Sobczak prend la parole et rappelle que les entreprises doivent demander une autorisation de former délivrée par l'OFPC, et correspondre

aux critères édupro, les formateurs désignés devant être formés à hauteur de 40 heures. Il signale que l'OFPC est responsable de la surveillance de l'apprentissage et délègue cette dernière à une organisation paritaire qui assure 95% des visites.

Il mentionne encore que les conseillers d'apprentissage passent dans toutes les classes. Il indique par ailleurs qu'il existe un accord avec l'OFPC pour unifier les salaires des apprentis. Il observe enfin que la commission paritaire s'assure que les vacances et les salaires sont bien respectés. Il termine en signalant qu'une information paritaire est encore donnée en fin de formation pour faciliter la transition des apprentis vers le monde du travail.

Un député UDC demande ce qu'il en est de l'uniformisation des salaires.

M. Sobczak répond que certains apprentis vivent mal des différences de salaire, raison pour laquelle une liste des salaires minimaux a été établie par métier. Il ajoute que c'est un accord genevois qui va au-delà du cadre légal qui fixe des minimums par secteur d'activité.

Une députée PDC demande si l'inspection paritaire contrôle également les conditions d'apprentissage.

M. Rufener acquiesce.

Cette députée PDC demande sur quoi portent ces 95% des visites.

M. Rufener répond que l'office d'orientation avait la responsabilité d'assurer ces visites, mais il mentionne que celles-ci n'étaient réalisées qu'en cas de problème, et il explique que le système a été revu avec deux visites la première année et des visites sur demande.

La députée PDC déclare que les faits dénoncés par la pétition n'ont donc jamais été relevés au travers de ces visites.

M. Rufener répond n'avoir jamais entendu parler de cas d'heures supplémentaires abusives en mentionnant que les situations problématiques sont ponctuelles et ne méritent pas une telle attention.

M. Sobczak ajoute que le système de surveillance a remonté des problématiques et il mentionne que des mesures ont été prises, notamment à l'égard d'une entreprise dans laquelle des propos racistes avaient été exprimés. Il ajoute qu'il y a toujours des entreprises prêtes à accueillir les apprentis qui devraient changer de formateur.

Un député S observe que la pétition se base sur une étude qui porte notamment sur le harcèlement sexuel en 2019 et qui indique que 33% des personnes interrogées ont été harcelées sur leur lieu de travail, 70% de cette population étant harcelée quel que soit le lieu. Il précise que cette enquête porte sur une population de 800 jeunes et il demande si la FMB connaît cette

étude et ce qu'il faut en penser. Il demande également comment cette pétition a été traitée dans les autres cantons.

M. Rufener ignore la réaction des autres cantons. Il signale ensuite contester cette étude qui a été construite de manière politique. Il observe que les harcèlements indiqués sont plus nombreux dans la vie privée et il comprend mal le sens de la démarche.

M. Sobczak ajoute qu'Unia a édité une brochure à cet égard. Il mentionne que cette étude a été menée auprès de jeunes qui avaient approché Unia justement pour ce problème et il estime dès lors que ces chiffres sont orientés.

M. Rufener déclare ensuite que la brochure sur les droits des apprentis a été largement remaniée et sera diffusée à partir de la rentrée 2022 ; elle prend en compte ces problématiques.

Le président demande si la commission peut recevoir cette brochure.

M. Rufener acquiesce en observant que la nouvelle version n'est pas encore terminée et que ce sera dès lors la version actuelle qui sera adressée à la commission.

Un député PLR demande comment l'information remonte à qui de droit lorsqu'un jeune a un problème.

M. Rufener répond que les apprentis ont plusieurs interlocuteurs, soit le formateur, le conseiller de l'OFPC, leur patron, l'association ou les parents.

Le président déclare que les syndicats ne s'intéressent pas à la formation professionnelle, mais il a compris qu'il existait une association paritaire portant justement sur la formation professionnelle.

M. Rufener acquiesce et déclare que la représentation syndicale au sein de cette association est particulièrement modeste avec une ou deux personnes. Il pense que le désintérêt est marqué et assumé, les syndicats n'ayant pas les moyens de s'intéresser à tout. Il précise qu'il n'y a donc que deux personnes au sein des syndicats qui s'occupent de formation professionnelle, deux personnes qui sont en train de se retirer.

Le président déclare qu'une brochure a été éditée qui atteste de l'existence de problèmes et il se demande comment ces problèmes sont traités. Il se demande également s'il est possible d'améliorer la situation selon la FMB.

M. Rufener répond que la brochure reste générale et il mentionne que ce sont les procédures qui ont été améliorées avec une formation continue des commissaires visiteurs. Il n'est pas certain que ces améliorations ressortent

de la brochure. Il répète que les apprentis peuvent déclencher une visite s'ils le souhaitent.

M. Sobczak observe que cette pétition stigmatise les entreprises de manière choquante alors que celles-ci ont fait de gros efforts en matière de formation, ce en pleine période de pandémie. Il rappelle par ailleurs que le canton a renoncé à la Cité des métiers l'année passée, ce qui est regrettable tant à l'égard des entreprises que des apprentis.

M. Rufener ajoute qu'il y a plus de 2300 places d'apprentissage depuis trois ans, ce qui est remarquable. Il observe que cette pétition a par ailleurs choqué plusieurs personnes, et notamment des représentants de syndicats. Il signale encore que les informations paritaires évoquent les droits des apprentis. Il pense qu'il est nécessaire d'être cohérent et il remarque que cette pétition s'attaque en fin de compte au système paritaire, ce qui lui semble très grave.

Le président rappelle que la commission doit encore entendre la CGAS et l'office de formation professionnelle. Il propose donc d'attendre ces auditions pour ouvrir les débats.

Séance du 17 janvier 2022

Audition de M^{me} Marlene Barbosa, représentante de la Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS)

M^{me} Barbosa prend la parole et déclare que la CGAS a pris connaissance de cette pétition qui dresse un constat qui doit attirer notre attention. Elle relève alors que la Confédération indique que 20 à 25% des contrats d'apprentissage sont résiliés prématurément, selon les secteurs, et elle mentionne que, parmi les causes, les mauvaises conditions et les conflits sociaux sont évoqués.

Elle ajoute qu'Unia a mené une enquête en 2019 auprès de 812 apprentis, indiquant qu'un tiers des apprentis avaient été soumis à du harcèlement sexuel. Elle signale ensuite que la pétition demande deux mesures, soit des contrôles réguliers et non annoncés sur les lieux d'apprentissage.

Elle mentionne toutefois que cette demande est remplie puisque les visites actuelles sont importantes. Elle pense qu'il s'agit dès lors de pérenniser ce système. Quant aux contrôles inopinés, elle estime qu'il convient d'être prudent, puisque cet outil n'est peut-être pas le plus judicieux pour recueillir les témoignages des apprentis.

Elle rappelle par ailleurs que les syndicats ont déjà un rôle important dans le suivi des apprentissages grâce aux commissaires d'apprentissage et elle

pense qu'il serait possible d'améliorer ce plan. Elle mentionne, à l'égard des conditions de travail, que les heures supplémentaires et le harcèlement sexuel sont déjà régis par la loi sur le travail et elle remarque que la coopération entre les services est certainement insuffisante.

Elle estime en outre que des sanctions dissuasives seraient nécessaires à l'encontre des employeurs au vu de la fragilité de la population des apprentis. Elle rappelle encore que les partenaires sociaux interviennent dans les écoles, lors de la dernière année d'apprentissage, en proposant une formation sur les droits des travailleurs. Elle pense que ces séances d'information pourraient intervenir en première année, ce qui permettrait d'améliorer la prévention. Elle déclare qu'il serait également intéressant de pouvoir afficher des informations sur les lieux d'apprentissage.

Elle déclare donc que la CGAS soutient cette pétition, même si certaines de ses demandes sont déjà remplies, compte tenu de l'importance de la problématique et de la marge d'amélioration qu'il est possible d'envisager. Elle ajoute que la CGAS soutient également l'augmentation des salaires des apprentis.

Un député PDC déclare être étonné que la CGAS, tout en reconnaissant que le système genevois est efficace, soutienne cette pétition qui ne tient pas compte de la réalité du tripartisme genevois entre l'UAPG, la CGAS et l'OFPC. Il se demande si la CGAS parvient à assumer son rôle de surveillance, notamment dans les commissions d'apprentissage.

M^{me} Barbosa répond que la CGAS soutient la pétition sous un angle critique. Elle ajoute que les pôles professionnels et les commissaires d'apprentissage sont des outils importants que la CGAS investit. Cela étant, elle rappelle que le sujet porté par la pétition est un sujet de société important.

Ce député PDC déclare que le système genevois se distingue à l'égard du reste de la Suisse. Il ajoute que les salaires des apprentis sont discutés dans le cadre des conventions collectives et il voit mal comment le Grand Conseil pourrait intervenir.

M^{me} Barbosa répond qu'une marge d'amélioration reste possible.

Le député PDC se demande comment intervenir dans un système qui est en main des partenaires sociaux.

M^{me} Barbosa répond que le canton peut intervenir sous l'angle du tripartisme.

Un député MCG demande à combien de reprises la CGAS a dû intervenir dans des affaires de harcèlement ou des problématiques concernant des apprentis.

M^{me} Barbosa répond que la CGAS n'a pas ces chiffres, mais elle pense que les syndicats ont sans doute ces détails. Elle ajoute que les problèmes que les apprentis peuvent rencontrer sont souvent gérés autour du système de formation et elle déclare que la faïtière syndicale n'est pas tenue informée. Elle répète que la coordination entre les différentes entités vise également à avoir une meilleure connaissance de la situation.

Un député MCG demande ce qu'il en est des harcèlements à l'école.

M^{me} Barbosa répond que l'enquête d'Unia portait également sur l'école. Elle ajoute ne pas connaître les détails. Elle remarque que ces harcèlements peuvent être exercés de la part d'autres élèves. Elle espère qu'il ne s'agit pas d'enseignants.

Un député S évoque la méthodologie de ce sondage et demande comment ces 800 apprentis ont été contactés. Il se demande ensuite s'il y a des tabous autour de ces rapports de domination qui peuvent caractériser les apprentissages. Il observe qu'il est question de 33% de harcèlement sexuel sur le lieu d'apprentissage.

M^{me} Barbosa répond que le sondage a été mené en ligne et dans les écoles professionnelles. Elle ajoute que le monde de l'apprentissage n'est pas une bulle située hors de la société et elle déclare que ce qui se déroule au sein de la société advient également dans le monde de l'apprentissage. Elle précise que les personnes les plus discriminées ont plus de risques de rencontrer une rupture d'apprentissage.

Elle observe qu'il est vrai que la Suisse est fière de son système d'apprentissage, ce qui peut bloquer une certaine forme d'introspection. Elle déclare que c'est dans ce sens que la CGAS souhaite apporter son soutien à cette pétition puisque ces problématiques sont rarement évoquées. Elle mentionne que, même si les pistes proposées ne sont pas très opérantes, elles permettent d'ouvrir le débat.

Le président déclare que la CGAS apporte un soutien critique à cette pétition en estimant que la situation genevoise est bien prise en charge par les partenaires sociaux. Mais il observe que les sanctions devraient être sévères en cas de violation des règles, puisque les conséquences sur les apprentis pourraient être importantes.

Il considère également qu'il est curieux que la formation sur les droits des apprentis intervienne en fin de cursus, et il pense que les syndicats pourraient faire une proposition de modification dans le cadre paritaire.

M^{me} Barbosa répond que, en première année, les informations sont nombreuses, mais elle mentionne qu'il est toutefois possible de discuter de cette formation spécifique en prenant en compte l'ensemble du cursus. Elle ajoute que l'OCIRT a un rôle à jouer sur la question des sanctions en obtenant par exemple la liste des entreprises qui ont perdu le droit de former des apprentis.

Séance du 24 janvier 2022

Audition de M. Gilles Miserez, directeur général de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC – DIP), et de M. Marc-Henri Sandoz, répondant OFPC pour les questions d'égalité et de maltraitance

M. Miserez prend la parole et rappelle que le contrat d'apprentissage est signé entre l'employeur, l'apprenti et l'office, et il mentionne qu'il y a donc une part de responsabilité relevant de l'office. Il rappelle également que l'apprentissage est composé d'une partie pratique et d'une partie théorique.

Il ajoute que les conseillers en formation sont rattachés à l'OFPC et suivent les jeunes en intervenant de manière systématique au niveau des CFP. Il ajoute que les commissaires d'apprentissage, quant à eux, font des visites obligatoires sur l'ensemble du cursus, soit deux visites en première année, puis des visites annuelles. Il déclare que plus de 95% des visites requises sont assurées en première année. Il précise que ces visites permettent de faire un point de situation. Il évoque ensuite la protection des jeunes travailleurs en indiquant que l'OCIRT intervient pour permettre aux entreprises d'être formatrices.

Il précise que celles qui ne remplissent pas les conditions n'obtiennent pas cette autorisation. Il observe par ailleurs que M. Sandoz recueille les informations permettant d'intervenir. Il ajoute que, lorsqu'il y a un doute à l'égard d'une entreprise, il est possible de procéder à des visites surprises : force est de constater que l'autorisation de former est parfois retirée, le jeune étant alors placé dans une autre entreprise.

Il déclare ensuite qu'une formation de 40 heures est requise pour les formateurs. Il ajoute que dans ce cadre sont prévus trois clips vidéos avec des focales permettant de mettre en évidence la question du harcèlement et du mobbing avec des clés de lecture et des approches pratico-pratiques. Il pense qu'il est également important de relever que chaque apprenti reçoit en début de formation un petit ouvrage intitulé « Ce que vous devez savoir en tant qu'apprenti », qui doit être réédité et qui offre les informations liées au droit sur l'apprentissage. Il mentionne ensuite que, en fin de formation, une

information paritaire est fournie aux apprentis, permettant d'assurer le lien entre la fin de la formation et le monde de l'entreprise.

M. Sandoz déclare que le conseiller en formation est donc au centre d'un dispositif et il remarque que, si une situation préjudiciable se produit, l'office doit être tenu au courant, soit par le biais de l'apprenti, soit par celui d'un formateur ou d'un enseignant. Il ajoute que l'OFPC consolide les mailles du filet depuis des années. Il remarque qu'il est encore nécessaire de sensibiliser les partenaires sur la notion de harcèlement et de mobbing, raison pour laquelle ces vidéos ont été produites. Il précise que ces vidéos sont presque terminées et permettront de sensibiliser les commissaires d'apprentissage ainsi que les employeurs.

Une députée PLR demande combien d'apprentissages se passent mal chaque année. Elle se demande également si l'OFPC peut intervenir rapidement lorsqu'il y a des problèmes et s'il y a d'autres biais que ces visites.

M. Miserez répond qu'il communiquera les chiffres ultérieurement à la commission. Il pense que l'OFPC va au-delà de ce que la Confédération demande, et il mentionne que, si les mailles du filet ont été resserrées, c'est pour éviter que des problèmes ne surviennent. Il estime que l'OFPC est suffisamment rapide pour intervenir, puisque l'office a retiré immédiatement une jeune apprentie qui était harcelée sexuellement par son employeur, puis a lancé une investigation.

M. Sandoz répond que ces situations viennent aux oreilles de l'office lorsqu'il y a des mauvaises notes dénotant un manque de qualité de la formation. Il ajoute que les cas graves sont signalés par les apprentis ou les formateurs et il mentionne que le délai d'intervention le plus long a été de deux semaines. Il précise qu'un groupe ressource existe depuis un peu plus d'un an en cas de situation grave afin d'éviter que toute la responsabilité ne pèse sur les épaules d'une seule personne. Il ajoute que les apprentis sont tous au courant qu'ils peuvent s'adresser à l'office en cas de problème, notamment grâce à cette brochure et aux visites. Il observe que, même lorsqu'un apprenti n'ose pas se manifester, l'office est tout de même informé par le biais d'un parent, d'un formateur ou d'un autre apprenti.

Cette députée PLR demande ce qu'il faut penser des deux demandes de la pétition.

M. Miserez répond que les contrôles réguliers sont assurés. Il ajoute que ces visites sont annoncées pour des raisons organisationnelles. Mais il répète que l'office peut procéder à une visite surprise en cas de suspicion. Il évoque ensuite la seconde demande et mentionne que cette thématique est portée de

manière tripartite. Il ajoute que, en fin de formation, une rencontre est prévue avec les apprentis de manière également paritaire.

Un député S demande ce qu'il faut penser du décalage entre le sondage d'Unia et les explications de l'OFPC qui fait état de quelques cas seulement.

M. Miserez répond avoir été surpris par cette volumétrie. Il pense qu'il serait intéressant de savoir si ces apprentis qui ont subi des violences font référence à leur cursus d'apprentissage ou s'il est question de violences exercées avant l'apprentissage ou hors de l'apprentissage. Il déclare qu'il serait donc nécessaire d'avoir le référentiel.

Le président répond qu'il était question du lieu de travail, de l'école et de lieux en dehors.

M. Miserez répond que l'office maîtrise l'école et la pratique professionnelle. Il ajoute qu'il n'est guère possible d'intervenir en dehors, bien que, si l'office est au courant d'une situation délicate hors de la formation, il intervient également.

M. Sandoz déclare que le monde professionnel est difficile et il estime que la condition d'apprenti est délicate ; il comprend que certains aient des sentiments de mal-être. Il mentionne ensuite que les dispositifs pour le contrôle des apprentissages dans le canton de Vaud sont très différents des mécanismes genevois et il pense que de larges disparités existent entre les cantons.

Le président observe que la surveillance serait donc meilleure à Genève.

M. Sandoz répond que la différence lui semble très importante. Il rappelle que, il y a quinze ans, les problèmes étaient nombreux et que des efforts considérables ont été investis pour améliorer la situation. Il ajoute que l'apprentissage a par ailleurs été largement valorisé au cours de ces dernières années.

Un député S mentionne que le sondage porte sur 800 apprentis et il observe que 33% indiquent être harcelés dans leur quotidien professionnel. Il se demande dès lors les raisons de ces décalages, si la méthodologie de ce sondage était orientée, ou si des tabous existent au sein du monde des apprentis. Il se demande s'il ne faudrait pas envisager un sondage anonyme pour libérer la parole. Il se demande donc si cette pétition ne permet pas de faire bouger quelque peu les lignes.

M. Sandoz répond que, lors des visites formelles, le cadre de formation et sa pertinence sont évoqués, mais il mentionne que le climat et le mal-être sont plus difficiles à mettre en évidence. Il pense qu'il y a encore un manque de conscience à ce niveau, raison pour laquelle il semble important à l'OFPC

de mettre l'accent sur la sensibilisation des formateurs. Il ajoute que l'office avait tenté de diffuser des questionnaires il y a quelques années, sans grand succès puisque les réponses qui revenaient étaient trop positives. Il estime qu'il y a en effet des craintes de la part des apprentis à l'égard des employeurs.

Ce député S demande combien il y a de visites non annoncées.

M. Miserez répond qu'il y a eu 400 visites complémentaires par an.

Le président demande s'il s'agit des visites non annoncées.

M. Miserez acquiesce en déclarant qu'elles sont en sus des 6300 visites en entreprise effectuées chaque année.

Une députée PDC demande comment estimer la formation proposée à l'égard des contraintes du monde du travail et du stress qui en découle.

M. Miserez répond qu'il est plus compliqué de rentrer en apprentissage à la fin du cycle que de mettre une croix pour s'inscrire au collège. Il mentionne que l'apprentissage implique de choisir de métier et de trouver une place d'apprentissage. Il ajoute qu'il est donc nécessaire de faire des stages, de participer à des recrutements et de préparer son dossier. Il rappelle que Genève a trois fois moins d'apprentis que la moyenne nationale, ce qui indique qu'il y a une concurrence très forte. Il explique que la situation n'est donc pas simple, raison pour laquelle le dispositif « Go apprentissage » est en train d'être déployé, soit des personnes chargées de faire le trait d'union entre l'école et les entreprises. Il observe que les cycles qui sont pourvus de ce dispositif connaissent un meilleur taux en termes d'apprentissage. Il regrette toutefois que la situation budgétaire ne facilite pas la situation. Il ajoute que sept référents métiers financés par la FFPC, qui apporteront une dimension entreprise dans les cycles d'orientation, sont également envisagés. Cela étant, il rappelle que le nombre de places d'apprentissage n'est pas suffisant, le taux à Genève étant de 1,7, alors qu'à Uri le taux est de 8. Il signale qu'il faut encore différencier les apprentissages duals de l'apprentissage uniquement en entreprise.

Une députée Verte demande si une étude doit être menée sur ces problématiques spécifiquement à Genève.

M. Miserez répond que cette pétition n'a pas amené l'office à entamer une enquête. Cela étant, il remarque que M. Sandoz a accepté d'être la personne-ressource et répondante de l'OFPC pour les questions d'égalité et de maltraitance. Il répète que l'idée est de sensibiliser les formateurs à ces questions en proposant des solutions pratiques pour répondre à ces problèmes. Il rappelle que de nombreuses PME forment des apprentis et ne sont pas forcément outillées sur ces questions.

M. Sandoz mentionne que cette pétition vient conforter l'office dans sa conviction qu'il reste du chemin à faire. Il ajoute que le problème de la maltraitance fait reposer sur les apprentis de nombreux aspects. Et il pense que la sensibilisation qui est envisagée permettra de mettre en lumière ces problèmes et de donner des pistes pour trouver des solutions.

Cette députée Verte déclare qu'il n'y a donc pas de diagnostic sur la situation genevoise. Elle se demande si l'office aurait les moyens pour entamer une étude de ce type.

M. Miserez répond que cette démarche n'est pas prévue. Il ajoute que de nombreuses lignes ont été bougées pour le moment.

Le président remarque que Genève a sans doute fait plus d'efforts que les cantons voisins. Mais il observe que Genève a seulement un tiers d'apprentis par rapport au reste de la Suisse. Il se demande si le nombre de visites non annoncées n'est pas insuffisant et si renforcer cet aspect ne permettrait pas de débusquer des situations délicates. Il ajoute qu'il n'y a qu'une brochure sur les droits des apprentis, brochure dont on peut penser qu'elle est peu lue. Il se demande si une rencontre pour présenter cette brochure ne devrait pas être envisagée en début de formation. Il ajoute que, si les cas graves sont traités, les cas moins graves ne le sont pas. Il évoque à cet égard les heures supplémentaires en signalant que le sondage indique que deux tiers des apprentis signalent avoir déjà effectué des heures supplémentaires.

M. Sandoz pense que présenter cette brochure est une très bonne idée. Il ajoute que les présentations des commissaires d'apprentissage pourraient prendre en compte cet aspect de manière formelle. Quant aux visites non annoncées, il pense qu'elles sont utiles pour vérifier une situation compliquée. Il précise, cela étant, que les problématiques évoquées par la pétition ne sont pas visibles lors d'une visite annoncée ou non annoncée. Il rappelle que tout le monde est poli avec les commissaires d'apprentissage.

Le président demande alors quel est le statut des heures supplémentaires pour les apprentis.

M. Sandoz répond que c'est le code des obligations qui s'applique. Il ajoute qu'il est demandé aux employeurs de ne pas dépasser 45 heures par semaine et d'éviter de rendre la formation de l'apprenti compliquée. Il précise que ces heures supplémentaires doivent être compensées.

M. Miserez signale que les enseignants dans les écoles professionnelles jouent un rôle très important.

M. Sandoz observe que les conditions de travail et la question des heures supplémentaires sont les raisons les plus fréquentes pour lesquelles des

visites non annoncées sont réalisées. Il observe dès lors que les apprentis ont la liberté de s'exprimer sur ces sujets.

Une députée PLR demande si Genève a déjà vu des scandales du type évoqué par la pétition.

M. Miserez répond qu'il y a des situations inacceptables pour lesquelles l'office intervient immédiatement. Il rappelle qu'il y a chaque année des retraits d'autorisation de former.

Un député PDC demande quelles sont les normes en vigueur au niveau de cette surveillance.

M. Miserez répond que légalement les formateurs doivent suivre une formation. Il ajoute que le commissaire doit faire deux visites la première année et une visite annuelle par la suite. Il précise que ce sont les conditions-cadres.

Le président demande si la commission peut recevoir la brochure.

M. Miserez acquiesce.

La députée Verte demande s'il est possible d'obtenir les vidéos.

M. Sandoz répond qu'elles ne sont pas encore terminées.

Un député PLR demande également les chiffres évoqués précédemment.

Séance du 7 février 2022

Prise de position des groupes

Un député MCG déclare que son groupe est en faveur du dépôt sur le bureau de cette pétition. Il mentionne que les dysfonctionnements peuvent être dénoncés d'ores et déjà.

Une députée PDC déclare partager cette position. Elle ajoute que le travail réalisé au niveau de la formation professionnelle est important et elle ne pense pas qu'il soit possible d'en faire davantage. Elle ajoute que l'école ne peut pas prévenir ce qui se passe en dehors de son enceinte. Elle remercie le département pour le travail effectué.

Une députée PLR déclare que son groupe déposera également cette pétition sur le bureau. Elle ajoute que les auditions ont conforté son groupe en lui permettant de voir que les institutions sont équipées pour répondre à ces problématiques. Elle estime que l'accompagnement des apprentis est satisfaisant. Elle salue également le travail du département.

Le député UDC mentionne que son groupe votera également le dépôt sur le bureau de cette pétition pour les mêmes considérations.

Le président déclare que cette pétition est certes mal formulée, mais pose des questions qui méritent l'attention du Conseil d'Etat, tant à l'égard des questions de mobbing que des heures supplémentaires. Il ajoute avoir entendu l'incapacité d'effectuer des contrôles et il pense que c'est un point qui pose problème puisqu'il est question de mineurs. Il ajoute que c'est la raison pour laquelle il renverra cette pétition au Conseil d'Etat.

Une députée Verte mentionne être en faveur du renvoi de cette pétition au Conseil d'Etat en rappelant que le nombre de commissaires est trop modeste pour le nombre d'apprentis, soit un commissaire pour onze apprentis. Elle rappelle également que 30% des apprentis qui ont été sondés ont déclaré avoir été harcelés. Elle observe aussi que 25% des apprentis échouent en raison de ces problèmes. Elle pense en outre que la question salariale devrait être revue.

Un député PDC rappelle que les partenaires sociaux et l'office ont bien indiqué que les contrôles étaient réalisés à plus de 90% et il regrette que l'on puisse dire maintenant l'inverse. Il ajoute qu'il ne faut pas mélanger la situation genevoise avec la situation du reste de la Romandie. Il observe également une baisse de la présence syndicale dans les commissions paritaires.

Un député S déclare que son groupe soutient le renvoi de cette pétition au Conseil d'Etat. Il mentionne que les deux exigences de cette pétition sont discutables, mais il déclare qu'il y a de vrais problèmes sous-évalués. Il rappelle que M. Miserez proposait de faire un travail de sensibilisation auprès des employeurs. Il ajoute que personne ne peut dire qu'il n'y a pas de harcèlement sexuel ni de mobbing, en rappelant qu'il est question de mineurs et de jeunes adultes pouvant se trouver dans des rapports de pouvoir compliqués. Il mentionne que l'on pourrait se demander en outre pourquoi c'est Unia qui a réalisé ce sondage et non l'Etat.

Une députée PDC déclare partager l'avis de son collègue de parti et elle rappelle que le nombre d'apprentis ayant des problèmes est très modeste. Elle estime dès lors que le nombre de commissaires est suffisant.

Une députée Verte pense que c'est la coordination entre les différents partenaires qui n'est pas suffisante. Elle signale que la page 18 de la brochure de l'office ne précise pas que les apprentis peuvent s'adresser aux syndicats et elle estime qu'il est possible d'améliorer la situation.

Un député MCG déclare qu'il faut relire la pétition, mais il pense que celle-ci remet en question le partenariat entre l'office et les syndicats.

Vote

Le président passe au vote du renvoi de la P 2127 au Conseil d'Etat :

Oui : 6 (3 S, 2 Ve, 1 EAG)
Non : 9 (4 PLR, 2 PDC, 2 MCG, 1 UDC)
Abstentions : –

Le renvoi de la P 2127 au Conseil d'Etat est refusé.

Le président passe au vote du dépôt de la P 2127 sur le bureau du Grand Conseil :

Oui : 10 (2 MCG, 1 UDC, 4 PLR, 2 PDC, 1 S)
Non : 4 (1 S, 2 Ve, 1 EAG)
Abstentions : 1 (1 S)

La commission accepte le dépôt de la P 2127 sur le bureau du Grand Conseil.

Mesdames et Messieurs les députés,

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission des pétitions vous invite à déposer la présente pétition sur le bureau du Grand Conseil.

Pétition (2127-A)

Plus de droits pour les apprenti·e·s !

Mesdames et
Messieurs les député·e·s,

Pendant l'apprentissage, de nombreux·ses apprenti·e·s sont confronté·e·s au stress. Les heures supplémentaires, le travail en dehors de l'apprentissage, les bas salaires et le manque d'estime font partie de leur vie quotidienne. De même, le harcèlement sexuel et le *mobbing* ne sont pas rares dans les lieux de formation. C'est un scandale ! Tous·tes les travailleur·se·s ont droit à de bonnes conditions de travail, y compris les apprenti·e·s et formateur·trice·s. L'apprentissage a pour but de former et de préparer à la vie professionnelle ultérieure. Il est donc nécessaire que le droit à une bonne éducation soit protégé et que les apprenti·e·s soient encouragé·e·s à se défendre contre de mauvaises conditions de travail. Nous exigeons donc :

- Des contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissages par le canton et les syndicats afin de garantir le bien-être et les droits des apprenti·e·s et des conséquences en cas de non-respect de ceux-ci dans le but de responsabiliser les entreprises.
- Une meilleure éducation de base obligatoire avec la participation des syndicats pendant l'apprentissage, durant laquelle les apprenti·e·s sont informé·e·s de leurs droits et de l'importance des syndicats dans la défense et l'amélioration de leurs droits.

N.B. 480 signatures²
Jeunes POP Genève
M. Malcolm M'Baye
25, rue du Vieux-Billard
1205 Genève

² Pour information, la pétition est en outre munie de 71 signatures électroniques.

Date de dépôt : 22 mars 2022

RAPPORT DE LA PREMIÈRE MINORITÉ

Rapport de M. Sylvain Thévoz

Mesdames et
Messieurs les députés,

Comme le rappelle cette pétition : pendant l'apprentissage, de nombreux-ses apprenti-e-s sont confronté-e-s au stress. Les heures supplémentaires, le travail en dehors de l'apprentissage, les bas salaires et le manque d'estime font partie de leur vie quotidienne. De même, le harcèlement sexuel et le mobbing ne sont pas rares dans les lieux de formation. Tous-tes les travailleur-ses ont droit à de bonnes conditions de travail, y compris les apprenti-e-s et formateur-trice-s ! L'apprentissage a pour but de former et de préparer à la vie professionnelle ultérieure. Il est donc nécessaire que le droit à une bonne éducation soit protégé et que les apprenti-e-s soient encouragé-e-s à se défendre contre de mauvaises conditions de travail. Cette pétition demande deux choses très simples :

- Des contrôles réguliers et non annoncés des lieux d'apprentissages par le canton et les syndicats afin de garantir le bien-être et les droits des apprenti-e-s et des conséquences en cas de non-respect de ceux-ci dans le but de responsabiliser les entreprises.
- Une meilleure éducation de base obligatoire avec la participation des syndicats pendant l'apprentissage, durant laquelle les apprenti-e-s sont informé-e-s de leurs droits et de l'importance des syndicats dans la défense et l'amélioration de leurs droits.

Cette pétition se base sur les résultats alarmants d'un sondage d'Unia. Le syndicat Unia a constaté lors de nombreux entretiens avec des apprenti-e-s qu'ils et elles sont confronté-e-s au harcèlement sexuel au travail. Pour avoir une vue d'ensemble de la situation, le groupe d'intérêt Jeunesse d'Unia a mené une enquête auprès de plus de 800 apprenti-e-s au début de 2019. L'étude s'est aussi penchée sur les thèmes du surmenage et du mobbing, de la satisfaction vis-à-vis du salaire et du temps de travail.

L'essentiel

- **33% des personnes interrogées ont déjà été harcelées sexuellement sur le lieu de travail.**
- **70% des personnes interrogées ont déjà été harcelés sexuellement, peu importe où. Les femmes sont plus souvent touchées (80%), mais presque un homme sur deux est aussi concerné.**
- **70% des personnes interrogées se sentent au minimum parfois stressées.**
- **Environ deux tiers des apprenti-e-s doivent au minimum parfois faire des heures supplémentaires, bien que cela doive rester l'exception.**
- **Près d'une personne sur trois s'est déjà sentie mal à l'aise en raison de mobbing au travail.**

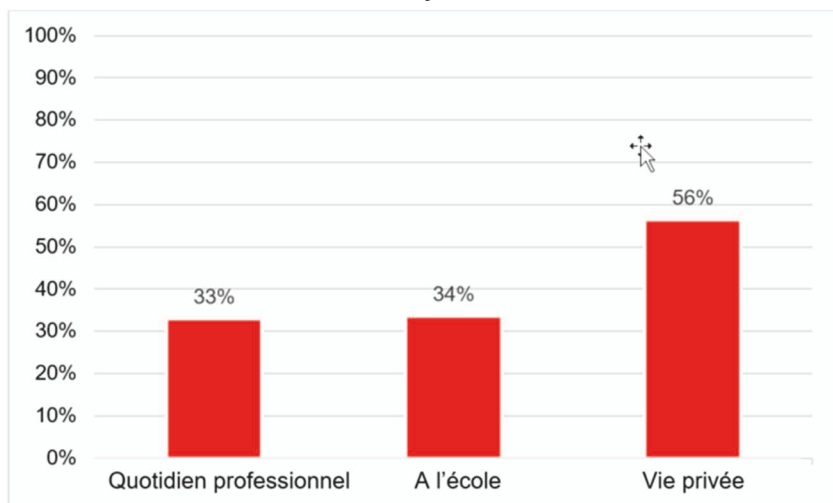
Harcèlement sexuel

Les résultats liés au harcèlement sexuel sont alarmants. 70% des personnes interrogées ont indiqué avoir vécu une situation de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie. Seules 30% n'ont encore jamais fait l'objet de harcèlement sexuel. C'est particulièrement grave si l'on considère que les participant-e-s à l'enquête sont des adolescent-e-s et de jeunes adultes. L'âge moyen des personnes interrogées est de 19 ans (moyenne arithmétique et médiane).

Harcèlement selon le lieu

Une différenciation en fonction du lieu où se produit le harcèlement montre qu'un tiers de toutes les personnes interrogées (33%) ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au moins une fois dans leur quotidien professionnel. Environ un tiers (34%) avaient déjà été harcelées sexuellement à l'école, et même plus de la moitié (56%) dans leur vie privée.

Etendue du harcèlement sexuel en fonction du lieu



Extrait de l'enquête : 33% des personnes interrogées ont subi une forme de harcèlement sexuel dans leur quotidien professionnel.

Les formes de harcèlement sexuel

Cette analyse ne fait pas la distinction entre les diverses formes de harcèlement sexuel. Le tableau suivant donne un aperçu des différentes formes de harcèlement avec une répartition précise des réponses. Plusieurs réponses étaient possibles.

Les « allusions sexuelles ou remarques désobligeantes » constituent la forme la plus répandue de harcèlement sexuel. Elle est souvent exercée en combinaison avec d'autres actes de harcèlement : seules 16% des personnes concernées ont été seulement touchées par ce type de harcèlement.

Répartition des réponses sur le harcèlement sexuel

	Quotidien professionnel	A l'école	Vie privée
Allusions sexuelles ou remarques désobligeantes	200	210	350
Présentation indésirable, mise à disposition et affichage de matériel pornographique	54	88	173
Invitations non désirées à connotation sexuelle	58	58	227
Contacts physiques importuns	95	75	256
Stalking (poursuite ou prises de contact répétées et non désirées)	64	60	174
Tentatives de rapprochement associées à la promesse d'avantages ou à la menace de préjudices	54	53	121
Agressions sexuelles, contrainte ou viol	9	8	85

Le harcèlement sexuel n'est pas qu'un « problème féminin »

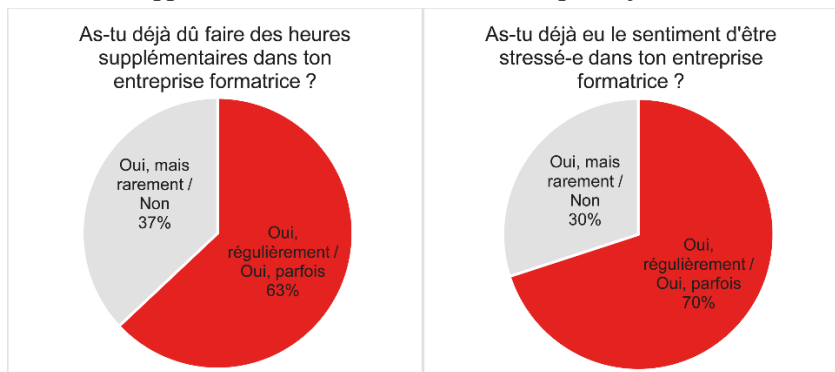
La proportion des personnes victimes de harcèlement sexuel varie en fonction du sexe. 80% des femmes interrogées ont déjà été confrontées au harcèlement sexuel. Chez les hommes, le pourcentage est de 48%. Cela montre que le harcèlement sexuel n'est pas exclusivement un « problème féminin », même si les femmes sont touchées en majorité.

Heures supplémentaires et stress

L'évaluation des questions sur les heures supplémentaires et le stress montre clairement que ces deux éléments ne sont pas des exceptions dans l'apprentissage, mais qu'ils font partie du quotidien. Près des deux tiers (63%) des personnes interrogées doivent au minimum faire de temps en temps des heures supplémentaires, bien que cela ne soit admis qu'à titre

exceptionnel chez les apprenti-e-s. Et 70% des apprenti-e-s se sentent au moins parfois stressé-e-s.

Heures supplémentaires et stress dans les entreprises formatrices

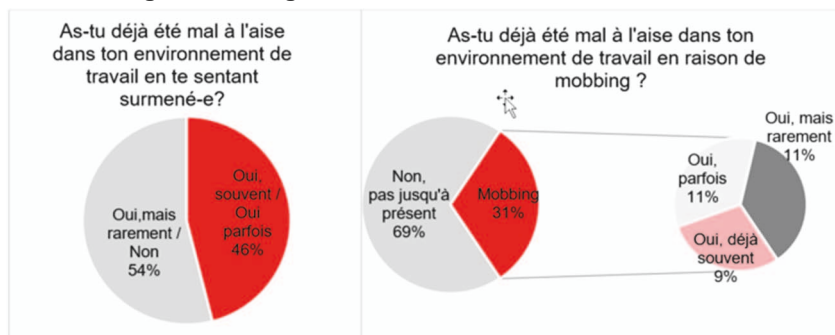


Exemple : 37% des personnes interrogées n'ont encore jamais dû faire d'heures supplémentaires, ou rarement.

Surmenage et mobbing

Malheureusement, le mobbing et le surmenage sont aussi largement répandus dans l'apprentissage. Ainsi, près de la moitié (46%) de toutes les personnes interrogées se sentent au moins parfois surmenées. De plus, près d'un tiers (31%) ont déjà été victimes de mobbing sur le lieu de travail.

Surmenage et mobbing au travail



Extrait de l'enquête : 31% des personnes interrogées se sont déjà senties mal à l'aise au travail en raison de mobbing, 9% souvent.

Les personnes interrogées ont aussi souvent constaté que des collègues de travail sont victimes de mobbing. 42% l'ont observé chez leurs collègues.

Satisfaction vis-à-vis du salaire, du temps de travail et du contexte de travail

Les résultats concernant le salaire, le temps de travail et l'environnement de travail sont moins préoccupants, mais ne sont toutefois pas satisfaisants :

- **Environ un quart (24%) des personnes interrogées ont indiqué ne pas être satisfaites de l'environnement de travail et des collègues.**
- **Environ un tiers (32%) ne sont pas satisfaites de leur temps de travail.**
- **Presque la moitié sont insatisfaites du salaire (43%).**

L'enquête

812 personnes ont participé à l'enquête. 61% des participant-e-s sont des femmes, 30% des hommes et 9% ne s'identifient à aucun des deux sexes. Les questionnaires ont été complétés aussi bien dans les écoles professionnelles (298 réponses) qu'en ligne (514 réponses). Au moment de l'enquête, 28% des personnes interrogées se trouvaient en première année d'apprentissage, 22% en deuxième et 30% en troisième année. 20% des participant-e-s n'ont donné aucune indication précise, ou avaient déjà achevé leur apprentissage lorsque l'enquête a été réalisée.

Nous devons faire résonner cette alarme au Conseil d'Etat !

L'audition de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC – DIP) a permis de mettre en exergue qu'il y a de vrais problèmes largement sous-évalués. La problématique est réelle. Un vrai travail de sensibilisation auprès des employeurs est nécessaire. Il est ici question de mineur-e-s et de jeunes adultes pouvant se trouver dans des rapports de pouvoir compliqués. Il est ici question d'abus sexuels et de maltraitance au travail et ce sondage extrêmement inquiétant, relayé par cette pétition, doit être pris au sérieux et renvoyé au Conseil d'Etat.

Lors de l'audition de l'OFPC – DIP, il a été rappelé que le sondage porte sur 800 apprenti-e-s et que 33% indiquent être harcelé-e-s dans leur quotidien professionnel. L'OFPC a répondu que, lors des visites formelles, le cadre de formation et sa pertinence sont évoqués, mais que le climat et le mal-être sont plus difficiles à mettre en évidence. L'OFPC pense qu'il y a encore un

manque de conscience à ce niveau, raison pour laquelle il semble important à l'OFPC de mettre l'accent sur la sensibilisation des formateur-trice-s. L'office avait tenté de diffuser des questionnaires il y a quelques années, sans grand succès puisque les réponses qui revenaient étaient trop positives. L'OFPC confirme qu'il y a des craintes de la part des apprenti-e-s à l'égard des employeurs. L'OFPC reconnaît que cette pétition conforte l'office dans sa conviction qu'il reste du chemin à faire. Le problème de la maltraitance fait reposer sur les apprenti-e-s de nombreux aspects. La sensibilisation qui est envisagée permettra de mettre en lumière ces problèmes et de donner des pistes pour trouver des solutions.

La CGAS soutient la pétition

L'audition de la CGAS a permis de mettre en exergue que le monde de l'apprentissage n'est pas une bulle située hors de la société. **Ce qui se déroule au sein de la société advient également dans le monde de l'apprentissage. Les personnes les plus discriminées ont plus de risques de rencontrer une rupture d'apprentissage. Il est vrai que la Suisse est fière de son système d'apprentissage, ce qui peut bloquer une certaine forme d'introspection.** C'est dans ce sens que la CGAS souhaite apporter son soutien à cette pétition, puisque ces problématiques sont rarement évoquées. Certes les pistes proposées ne sont pas très opérantes, mais elles ouvrent le débat. Les sanctions devraient être sévères en cas de violation des règles puisque les conséquences sur les apprenti-e-s sont très importantes. Il est pour le moins curieux que la formation sur les droits des apprenti-e-s intervienne en fin de cursus.

Conclusions

Pas de déni concernant les violences sur les apprenti-e-s, renvoyons au CE !

Concernant les abus et violences sur les jeunes, trop souvent on nous a bercés d'illusions sur le fait que cela n'existait pas ou alors était limité à des événements mineurs. Nous savons aujourd'hui que cela touche massivement les femmes dans la société. Il n'y a aucune raison que cela ne touche pas les apprenti-e-s dans leur cadre professionnel. Au cours des auditions, nous n'avons pas du tout le sentiment que cette problématique est véritablement traitée et prise au sérieux actuellement. Cela nous alarme fortement.

C'est pour toutes ces raisons, Mesdames et Messieurs les député-e-s, que nous vous invitons à soutenir le renvoi de cette pétition au Conseil d'Etat.

L'alerte que lance cette pétition doit être soutenue et amplifiée au Conseil d'Etat, afin que tous les moyens soient mis en œuvre pour que les conditions de travail des apprenti-e-s soient libres de toute forme d'abus, que les voies de dénonciation soient connues et utilisées et que les droits des apprenti-e-s soient pleinement respectés.

Date de dépôt : 30 mai 2022

RAPPORT DE LA SECONDE MINORITÉ

Rapport de M. Jean Batou

Mesdames les députées,
Messieurs les députés,

La pétition intitulée « Plus de droits aux apprentis » a recueilli 480 signatures manuelles et 71 signatures électroniques, à l'initiative des jeunes du POP. Elle fait suite à deux sondages, l'un mené par leurs soins dans les cantons de Vaud, Fribourg et Neuchâtel, l'autre par le syndicat UNIA au niveau national (sur 812 jeunes).

Le présent rapport de minorité aborde successivement les questions suivantes :

1. Les doléances des apprenti·e·s.
2. Le regard des employeurs, des syndicats et de l'Etat sur les problèmes soulevés.
3. Les modalités de surveillance de l'apprentissage à Genève.
4. De quels moyens disposent les apprenti·e·s pour connaître et défendre leurs droits ?

1. Les doléances des apprenti·e·s

Ces enquêtes révèlent que les apprenti·e·s sont victimes de certains abus de la part de leurs employeurs, en particulier de tâches non formatives, d'heures supplémentaires (dans 40% des cas, selon UNIA) mais aussi de harcèlement sur le lieu de travail (dans 33% des cas, selon UNIA).

Les pétitionnaires jugent l'information des apprenti·e·s insuffisante en ce qui concerne leurs droits. Ils demandent que ceux-ci leur soient enseignés durant les heures de cours et que des contrôles plus fréquents et non annoncés soient opérés sur les lieux de travail. En effet, les victimes de ces abus sont dans une position délicate pour les dénoncer, puisque : ils-elles sont souvent mineurs ; leur employeur dispose d'une forte autorité sur elles-eux ; la dégradation des relations avec celui-ci pourrait les contraindre à trouver une

autre place d'apprentissage, ce qui est très difficile en cours de route ; enfin, ils-elles ne connaissent le plus souvent pas leurs droits.

2. Le regard des employeurs, des syndicats et de l'Etat sur les problèmes soulevés

Le secrétaire de la FMB, M. Nicolas Rufener ne nie pas qu'il y ait des problèmes, mais affirme que des efforts ont été faits, que les plaintes sont peu nombreuses, qu'il y a des moyens de les résoudre et que sa fédération est d'ailleurs intervenue dans deux cas dénoncés par des apprentis·e·s.

La CGAS soutient cette pétition sans adhérer à toutes ses formulations. Elle rappelle que 20 à 25% des contrats d'apprentissage sont résiliés avant leur terme en Suisse, en partie en raison des mauvaises conditions de travail et de formation. On aimerait d'ailleurs connaître ce chiffre pour Genève et disposer d'une analyse des raisons de ces résiliations anticipées.

M. Sandoz, répondant OFPC pour les questions d'égalité et de maltraitance, admet qu'« il est encore nécessaire de sensibiliser les partenaires sur la notion de harcèlement et de mobbing ». Cette pétition, ajoute-t-il, vient conforter l'office dans sa conviction qu'il reste du chemin à faire ». Il note enfin que l'abus des heures supplémentaires et les mauvaises conditions de travail sont les principaux motifs des visites non annoncées.

3. Les modalités de surveillance de l'apprentissage à Genève

On notera que l'apprentissage concerne trois fois moins de monde, en termes relatifs, que dans le reste de la Suisse, ce qui devrait rendre sa surveillance moins difficile.

L'Etat a la responsabilité légale de surveiller l'apprentissage, même s'il peut déléguer l'essentiel de cette mission aux associations d'employeurs et aux syndicats. Pourtant, à teneur de la loi, s'ils n'en ont pas les moyens, c'est à lui qu'incombe de suppléer à cette défaillance. D'où une question : selon la partie patronale, alors que 95% des visites sont organisées paritairement, les syndicats n'y participent que peu, « parce qu'ils n'en ont pas les moyens ». Si ces faits sont avérés, l'Etat ne devrait-il pas s'assurer que cette surveillance s'effectue bien de façon paritaire et, sinon, s'y engager plus fortement, comme la LFP (art. 50) le prévoit ?

M^{me} Barbosa, au nom de la CGAS, déplore l'intervention insuffisante de l'Etat, la surveillance de l'apprentissage n'étant pas une tâche paritaire, mais tripartite, sous la responsabilité de l'Etat. Elle regrette que l'OCIRT ne fournisse pas d'information sur le nombre d'entreprises auxquelles le droit de

former a été retiré, avec indication des raisons de la sanction prise. Serait-il possible d'obtenir une réponse à cette question ?

M. Mizerez, directeur général de l'OFPC, explique que les acteurs principaux de la surveillance sont les commissions de formation professionnelle (nommées par le Conseil d'Etat) et les commissaires d'apprentissage, proposés par les associations d'employeurs et les syndicats, et nommés par le DIP. Les maîtres d'apprentissage doivent suivre 40 heures de formation. Les 6300 visites annuelles sont annoncées pour des raisons pratiques, mais elles peuvent être non annoncées (400 par an) en cas de suspicion.

4. De quels moyens disposent les apprenti·e·s pour connaître et défendre leurs droits ?

Il existe une brochure paritaire sur les droits des apprenti·e·s. Notre commission n'a pas pu l'obtenir, parce qu'elle est en voie de remaniement. A la demande d'un commissaire, l'un des responsables de l'OFPC a admis que prendre le temps de la présenter en classe, en début d'apprentissage, serait une bonne idée. Des choses peuvent donc être améliorées.

La CGAS regrette d'ailleurs que la formation paritaire sur les droits des travailleurs intervienne en dernière année seulement, alors qu'une formation pourrait être donnée en 1^{re} année et porter sur les droits des apprenti·e·s. Pour la faïtière syndicale, les droits des apprenti·e·s devraient aussi faire l'objet d'affichage sur les lieux de travail.

Le harcèlement sexuel et les heures supplémentaires (l'horaire journalier ne doit pas excéder 9 heures et l'horaire hebdomadaire, 45 heures – pour les apprenti·e·s, elles doivent être compensées) sont passibles de sanctions à teneur de la loi. Mais ces dispositions sont-elles connues des intéressé·e·s ?

Enfin, la défense des droits des apprenti·e·s est apparemment le point le plus faible du dispositif.

Certes, ils peuvent s'adresser à l'OFPC. Mais M. Sandoz, de l'OFPC, admet qu'une telle démarche leur est difficile par crainte de rétorsions de la part de leur employeur, ce qui les dissuade souvent de faire valoir leurs droits. Or, vu que les syndicats n'ont pas pu, semble-t-il, jusqu'ici engager des moyens suffisants pour défendre ces jeunes travailleurs et travailleuses en formation, la responsabilité de les protéger incombe bien à l'Etat, comme le prévoit explicitement la loi.

Compte tenu des défaillances observées par plusieurs enquêtes sur l'apprentissage à Genève, corroborées par les syndicats et reconnues – en partie au moins – par l'OFPC, un renforcement des contrôles sur les lieux de travail, en particulier non annoncés, et de l'information des jeunes en formation concernant leurs droits s'impose. Ce sont ces demandes bien modestes, portées par les pétitionnaires, que le groupe EAG vous demande, Mesdames les députées, Messieurs les députés, de renvoyer au Conseil d'Etat.