

Rapport de la commission des finances chargée d'examiner la motion du 17 novembre 2021 de M^{mes} et MM. Manuel Zwyszig, Timothée Fontolliet, Pascal Holenweg, Olivier Gurtner, Brigitte Studer, Ana Maria Barciela Villar et Laurence Corpataux: «Un congé-jeunesse pour le personnel de la Ville de Genève».

26 août 2024

Rapport de M. Matthias Erhardt.

Ce projet de motion a été renvoyé à la commission des finances lors de la séance plénière du Conseil municipal du 2 novembre 2022. La commission s'est réunie sous la présidence de M. Daniel Sormanni les 14 et 22 mars et le 10 mai 2023 et sous la présidence de M. Ahmed Jama le 29 août et les 12 et 27 septembre 2023. Les notes de séances ont été prises par M^{mes} Jade Perez et Sabine Bou-raoui, que le rapporteur remercie pour la qualité de leur travail.

PROJET DE MOTION

Considérant:

- le droit octroyé par le Code des obligations (art. 329e) aux jeunes employés d'entreprises privées de bénéficier d'un congé-jeunesse annuel de cinq jours;
- la valeur du bénévolat comme base essentielle à la vie associative et comme fondement de l'engagement citoyen;
- l'importance des activités jeunesse, qui sont des éléments essentiels d'apprentissage social et du vivre-ensemble;
- les compétences acquises par les collaboratrices et collaborateurs dans le cadre d'encadrement d'activités de jeunesse extrascolaires qui peuvent être utiles dans le cadre professionnel;
- l'article 13 de la loi sur l'enfance et la jeunesse du Canton de Genève (LEJ), intitulé «Reconnaissance des formations et activités d'encadrement»:

«En lien avec la loi sur la formation professionnelle, du 15 juin 2007, les formations accomplies et les activités d'encadrement exercées dans le cadre d'activités développées par les enfants et les jeunes, ou organisées en leur faveur, peuvent être reconnues comme équivalentes à des stages exigés dans le cursus de la formation professionnelle, en par-

ticulier dans le domaine de la santé, du social et de l'enseignement.
Les conditions d'équivalences sont fixées par voie réglementaire.»;

- le rôle primordial joué par les activités jeunesse qui permettent le mélange et les rencontres des différentes couches socioculturelles genevoises;
- le constat des structures actives dans l'animation jeunesse, qui ont de plus en plus de peine à mobiliser et à trouver des moniteurs et monitrices pour gérer et animer leurs activités et ce, de manière plus marquée depuis le début de la pandémie de Covid-19,

le Conseil municipal invite le Conseil administratif:

- à proposer au Conseil municipal une modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à accorder un congé-jeunesse annuel payé, sur le modèle de l'art. 329e, al. 1, du Code des obligations;
- à assurer, en cas d'adoption de cette modification, une communication large et régulière de l'existence de ce droit pour les employées et employés concernés.

Séance du 14 mars 2023

Audition de MM. Manuel Zwyszig et Timothée Fontolliet, motionnaires

M. Zwyszig rappelle que le congé-jeunesse est l'aboutissement d'une pétition fédérale qui date de 1984, et le Parti socialiste souhaiterait le mettre en avant, par le biais de cette motion.

M. Fontolliet s'appuie sur un support visuel. Il montre une vidéo du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), qui est l'organe national qui s'occupe de l'animation jeunesse. Il passe aux origines de la motion. Il explique que le Parti socialiste s'est réuni avec la direction du Groupe de liaison genevois des Associations de jeunesse (GLAJ), pour échanger sur différents sujets. Ils ont rapporté un constat qui est le recul global de l'investissement des jeunes et globalement de la population dans l'encadrement jeunesse. Cela étant, parmi les idées qui ont été citées, le GLAJ a mis en avant ce congé-jeunesse. Ce dernier existe depuis plusieurs années, et il est obligatoire d'un point de vue légal. L'employeur est donc obligé de l'accepter si le jeune de moins de 30 ans en fait la demande, mais ce n'est pas obligatoire de le rémunérer. Il informe que l'article 329e du Code des obligations (CO)¹ donne le cadre légal de ce congé-jeunesse, et prévoit que l'on est obligé d'accorder aux travailleurs jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail. Actuellement, cette proposition se fait majoritairement sans rémunération. La proposition du

¹ RS 220

Parti socialiste pour que la Ville soit exemplaire et favorise ce congé-jeunesse est de rémunérer ce congé pour inciter les moins de 30 ans à s'impliquer dans l'animation jeunesse.

M. Zwyssig ajoute que dès son origine, dans le message du Conseil fédéral en date du 18 décembre 1987, il avait été prévu que l'on introduise un congé-jeunesse par le biais d'une modification des dispositions réglant les rapports de service et de travail de droits public et privé. Au niveau du privé, cela a été appliqué directement par le biais d'une modification du Code des obligations. En revanche, au niveau du public, certains Cantons l'ont appliqué et d'autres non. Ce congé-jeunesse n'est pas appliqué à l'Etat de Genève. En revanche, l'article 60 lettre g du statut du personnel de la commune de Bernex prévoit cinq jours par année de congé de formation pour les collaborateurs de moins de 30 ans qui s'engagent bénévolement en faveur de la jeunesse. Ce congé est rémunéré, car il fait partie des congés spéciaux, comme les déménagements, etc. Il suggère à la commission d'auditionner la commune de Bernex si les membres ont des craintes en lien avec l'effet de ce congé sur les finances de la commune.

Il précise que l'article 73 du statut du personnel de la Ville de Genève actuel prévoit un congé non rémunéré pour toutes les personnes qui le demandent. Cette disposition est prévue pour les personnes de moins de 30 ans et pour les personnes âgées de plus de 30 ans, quelles que soient leurs activités. Par conséquent, voter la motion sans la rémunération du congé serait absurde, car cette disposition existe déjà. Il revient aux origines de la pétition, qui était portée par le Cartel suisse des associations de jeunesse et la Fédération des éclaireurs suisses. Ils ont regroupé en tout 80 000 signatures. Le cartel a regroupé 62 000 signatures et souhaitait adopter un congé rémunéré, alors que la fédération souhaitait adopter un congé non rémunéré. Ce congé a été prévu dans la loi des années plus tard, en 1991, après plusieurs débats et allers-retours entre le Conseil national et le Conseil des Etats, qui ont hésité entre une disposition incluant les personnes âgées jusqu'à 25 ans ou 30 ans. Finalement, il a été décidé d'inclure les personnes jusqu'à 30 ans, et de ne pas les rémunérer. Or, la disposition n'interdit pas la rémunération; les employeurs peuvent donc rémunérer les jeunes s'ils le souhaitent.

L'alinéa 2 prévoit donc qu'un accord, comme un contrat de travail ou une convention collective, peuvent déroger à cette règle au profit du travailleur. Cette rémunération n'engendre pas des coûts trop conséquents, car cette mesure cible principalement les apprentis en Ville de Genève, dont les salaires sont relativement bas. Il est difficile de faire une estimation précise de ces montants, car il n'est question que d'une semaine par année, et les services ne devront pas forcément remplacer la personne qui prend un congé-jeunesse. Son salaire est payé, et la collectivité devra gérer ce congé d'un point de vue organisationnel. L'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail (OFIAMT) avait estimé dans les années 1980 que 5000 à 10 000 jeunes dans toute la Suisse demanderaient ce

congé. Ce chiffre ne serait donc pas très élevé au niveau de la Ville, et ne devrait pas engendrer des coûts trop importants. De plus, ce congé doit être justifié; il n'est pas question d'activités de jeunesse comme être membre d'un club et jouer au football. Le jeune doit s'engager et entraîner des enfants à jouer au football, par exemple, ou devenir président d'une association de jeunesse. Il rappelle que le GLAJ garde les enfants pendant les vacances d'été. Ils ont besoin de recruter des personnes, ce qui coûte également de l'argent. La plupart du temps, des bénévoles se chargent de garder les enfants. L'idée est, pour l'employeur, d'inciter les personnes en mettant du temps à disposition et en les rémunérant durant ce temps. Cela permet de rendre service à la population, et pas uniquement aux employé-e-s de la Ville.

M. Fontolliet présente les avantages du congé-jeunesse, qui ne sont pas exhaustifs. C'est un soutien aux valeurs du bénévolat, qui est important, et cela permet un engagement du citoyen auprès de la jeunesse. En effet, les personnes peuvent acquérir durant ces activités des compétences transversales dans le champ de leur métier, ou hors du champ de leur métier. Les compétences acquises durant cette semaine peuvent être utiles dans le milieu professionnel. Lors de ces activités jeunesse, la population est mélangée, et les enfants provenant de différentes couches socioculturelles se rencontrent. Ce congé-jeunesse a un coût, qui est selon le Parti socialiste négligeable. Rémunérer ce congé-jeunesse n'aura pas pour conséquence d'attirer 5000 jeunes de 20 à 30 ans, mais peut-être quelques dizaines, voire une centaine de personnes qui souhaitent profiter de l'occasion. Il rappelle que ces personnes ont de petits salaires et que cela coûte peu aux contribuables. Les employé-e-s qui reçoivent de petits salaires ne peuvent pas se permettre de sacrifier un quart de leur revenu mensuel pour faire du bénévolat pendant une semaine. Cela risque de décourager des jeunes de s'impliquer dans ces activités jeunesse. La proposition est de combler la lacune au niveau du statut du personnel et de discuter avec le Conseil administratif afin de décider quel est le changement du règlement d'application (REGAP) le plus pertinent. Le Parti socialiste estime que la Ville peut montrer l'exemple, être innovante et montrer le chemin. D'autres employé-e-s dans le privé souhaiteraient éventuellement organiser ce type d'activités. Il convient donc de faire une communication à l'interne pour informer les employé-e-s de la Ville et leur assurer que ce congé-jeunesse peut être utilisé. Il propose à la commission d'auditionner le Conseil administratif de la commune de Bernex, le GLAJ, le Conseil administratif de la Ville ou les services RH.

Questions des commissaires

Le président demande si les motionnaires ont consulté les syndicats de la fonction publique.

M. Fontolliet répond par la négative.

Le président s'interroge sur les petits salaires en question, car les personnes jusqu'à 30 ans sont employées de la Ville et plus apprenties. Ces employé-e-s reçoivent des salaires importants, plus élevés que ceux des apprentis. Ce congé-jeunesse aura donc des conséquences financières.

M. Zwyssig informe qu'en moyenne les apprentis sont payés 2000 francs par mois. Le congé-jeunesse vise principalement ces apprentis. Ces activités sont exercées par de jeunes personnes. Il y aura certainement des personnes dans la tranche des 25-30 ans qui reçoivent des salaires plus élevés, et qui souhaiteront bénéficier de ce congé-jeunesse. C'est une question d'organisation, et cela n'engendrera pas une perte nette du salaire de la personne. Il rappelle que les employé-e-s bénéficient également de congés maladie, etc. Il propose que la commission auditionne les RH et demande une liste des personnes de moins de 30 ans pour avoir une idée de la proportion d'employé-e-s qui pourraient exercer des activités de jeunesse.

M. Fontolliet rappelle que les personnes âgées de 25 à 30 ans ont statistiquement des salaires moins élevés que les gens qui travaillent depuis plus longtemps et qui bénéficient des annuités.

Une commissaire comprend que selon les motionnaires cette proposition soutient le bénévolat. Elle indique que ce n'est pas du bénévolat si on est payé pour réaliser ces tâches. Cette proposition pose un problème, car une personne qui travaille une semaine dans une association de sport en étant payée ne fait pas du bénévolat. Elle est d'avis qu'il n'est pas question de sacrifier une semaine de salaire. La personne peut travailler dans des camps de jeunesse pendant ses vacances. Les employés de la Ville bénéficient de conditions exceptionnelles; elle mentionne les six semaines de vacances par année, le congé paternité de cinq semaines, etc. La motion pourrait plutôt prévoir que l'employeur donne 200 francs par semaine pour payer les repas, ainsi on pourrait parler de bénévolat.

M. Fontolliet indique que cela peut être vu comme du bénévolat, puisque l'on ne sera pas rémunéré par la structure pour laquelle on travaille lors de la semaine. C'est du bénévolat pour la structure, mais ce sera la Ville qui paiera et qui soutiendra cette activité. Cette libération et l'engagement de la Ville ne seront pas une charge pour les différentes structures dans lesquelles les jeunes se sont engagés.

M. Zwyssig confirme que c'est un soutien au bénévolat. Il n'y a pas que les apprentis qui sont touchés par cette mesure, mais ce sont les premiers ciblés. Un apprenti gagne 2000 francs par mois, et s'il fait une ou deux semaines de bénévolat sur ses vacances et que la Ville peut lui permettre d'en faire une troisième, le cours de sport qu'il donne et qui bénéficie à toute la population pourra éven-

tuellement être tenu. Cette mesure est incitative et favorise le bénévolat dans une structure qui ne devra pas le rémunérer. Il rappelle que le dispositif actuel prévoit un système d'allocation pour perte de gain (APG) pour certaines fonctions que l'on peut exercer en tant que bénévoles, notamment pour les cours fédéraux et cantonaux de Jeunesse et sport (J+S) qui permettent la possibilité d'avoir des APG. La Ville peut demander cette APG. Il confirme que la proposition soutient le bénévolat, car la personne ne sera pas payée par l'association et sera rémunérée par la Ville, comme c'est le cas lors d'un déménagement ou d'un congé paternité.

Une commissaire indique qu'un certain nombre d'entreprises proposent à leur personnel de faire des journées de bénévolat dans des associations caritatives, comme à la Croix-Rouge genevoise. Ainsi, les journées de bénévolat sont des journées de travail durant lesquelles les entreprises libèrent leur personnel pour travailler dans des associations caritatives. Cela va dans le même sens que la proposition.

Une commissaire est d'avis que peu de structures peuvent recevoir des jeunes dans ce cadre. Actuellement, une personne ne peut pas encadrer des camps sans avoir suivi une formation poussée.

M. Fontolliet informe que les formations sont comprises dans ce programme.

La commissaire comprend que les jeunes pourront accompagner des groupes d'enfants, etc. Elle s'interroge sur les autres exemples de sport que pourraient enseigner ces jeunes. Elle rappelle que l'on ne s'improvise pas entraîneur de football. Elle est d'avis que cette motion touchera peu de personnes, car faire une semaine de bénévolat, d'entraînement ou d'accompagnement n'est pas donné à tout le monde. Il faut déjà faire partie de la structure ou être formé pour réaliser ce type d'activités.

M. Fontolliet répond qu'en Suisse l'accompagnement jeunesse des camps de vacances est différent du modèle français. En effet, en France, il est nécessaire de suivre une formation longue qui peut prendre plusieurs années. Il existe à Genève de courtes formations, qui se suivent pendant le week-end ou sur une semaine, et qui sont comprises dans ce programme. Le jeune peut par la suite facilement devenir accompagnant de camps de vacances, pendant la journée, au centre aéré, ou lors d'autres activités sportives.

M. Zwyssig ajoute que la loi prévoit que le jeune exerce des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil ou qu'il suive la formation continue nécessaire à l'exercice de ses activités. Cela est compris dans le dispositif légal valable pour les employé-e-s de la Ville.

Les personnes ne sont pas rémunérées par la Ville pendant ce type d'activité, à l'exception de toutes les activités prises en compte par l'APG. Les coûts finan-

ciers engendrés ne seront pas trop conséquents. Il faudra se concentrer davantage sur la communication interne et rappeler aux personnes que ce congé-jeunesse existe. Le fait de les rémunérer est une incitation supplémentaire. Il rappelle qu'à l'époque ce n'était pas uniquement la gauche qui souhaitait rémunérer ce congé-jeunesse et mettre en œuvre ce dispositif.

Un commissaire approuve cette motion. Il remarque que l'on a déjà tenté de changer le Code des obligations au niveau fédéral, afin que cet article prévoie que l'employeur finance le congé-jeunesse. Malheureusement, le Conseil fédéral a retoqué ce changement en 2007 ou en 2008. On demande à la Ville d'être exemplaire, ce qui engendre des coûts. Il demande s'il serait envisageable que la Ville libère une personne pour exercer ces tâches, sans qu'il y ait de répercussion sur son salaire. Il serait plutôt question de la gestion des horaires.

M. Zwyssig est d'avis que l'on ne devra certainement pas remplacer une personne qui part en congé-jeunesse. La Ville n'engagera pas un temporaire pour la remplacer pendant une semaine.

Le président indique que ce congé-jeunesse s'ajoute aux autres différents congés, aux maladies, etc.

Le commissaire remarque que le service assumerait le fait que la personne n'est pas remplaçable.

M. Zwyssig mentionne l'article 73 du statut actuel qui prévoit cinq jours de congé par année sans traitement pour chaque membre du personnel. La Ville a déjà mis en place ce dispositif, qui ne pose donc pas de problème d'organisation.

Le président est d'avis qu'il faut demander à la Ville combien de personnes utilisent cette disposition.

M. Zwyssig indique que la question de la communication est donc importante.

Le président déclare que si une centaine de personnes souhaitent bénéficier de ce congé-jeunesse, la Ville devra engager du personnel. Sinon, cela signifie que ces postes sont inutiles.

Un commissaire indique que le Code des obligations prévoit que sur demande de l'employeur le jeune doit présenter un projet pour bénéficier de ce congé-jeunesse. Il propose d'inclure dans le règlement que cette semaine de vacances qui serait rémunérée serait octroyée uniquement si le jeune présente un projet. Il s'agirait de rendre cette condition obligatoire. Actuellement, il confirme que pour animer un groupe il est nécessaire d'avoir suivi une formation.

M. Zwyssig indique que cette disposition risquerait d'entrer en contradiction avec le droit fédéral qui prévoit que le travailleur n'a pas le droit à un salaire

durant le congé-jeunesse, et qu'un accord peut déroger à cette règle au profit du travailleur. Il propose à la commission de demander l'avis d'un juriste.

Une commissaire rappelle que tous les employé-e-s de la Ville ont le droit à une formation continue de cinq jours. L'ensemble de l'offre proposée est important. Dans le cas où la personne ne trouve pas de formation d'encadrement de jeunes, elle peut suivre une formation à la carte. Par conséquent, un employé qui souhaiterait faire une semaine de bénévolat peut le prendre sur sa formation continue. Il suffit de justifier l'encadrement des jeunes en expliquant que cela lui permettra d'acquérir de nouvelles performances pour son travail. Selon elle, il est préférable de ne pas ajouter encore une semaine de congé rémunéré, car les prestations offertes par la Ville sont déjà importantes.

M. Zwyssig indique que l'objectif n'est pas d'augmenter l'offre destinée aux employé-e-s de la Ville, mais de soutenir les activités de jeunesse en rémunérant ce congé jeune. Ce dernier sera de plus a priori indolore pour la Ville en termes de finances publiques. L'enjeu concerne la communication et l'information à l'interne afin de faire connaître ce congé-jeunesse.

La commissaire demande si les motionnaires sont conscients que ce congé-jeunesse peut être pris lors de la formation continue.

M. Fontolliet rappelle que la proposition concerne l'encadrement jeunesse.

La commissaire propose que l'employé consacre sa semaine de formation continue à l'encadrement de la jeunesse.

M. Zwyssig rappelle que l'objectif de la motion n'est pas d'octroyer une prestation supplémentaire, mais d'encourager les employé-e-s à utiliser ce dispositif, et de choisir l'option prévue par le Code des obligations, qui est que la Ville rémunère ce congé, comme le font d'autres entreprises.

La commissaire demande que s'ils ne craignent pas que ce dispositif engendre un tourisme du bénévolat, c'est-à-dire que les personnes profitent de cette offre, sans se soucier de l'encadrement des enfants.

M. Fontolliet répond par la négative.

Un commissaire demande si l'on dispose d'une estimation du nombre d'encadrants qui bénéficient d'un congé-jeunesse parmi les associations membres du GLAJ.

M. Fontolliet répond par la négative. Il y a environ 60 associations membres.

Le commissaire demande si cela est fréquent de prendre des congés-jeunesse.

M. Zwyssig répond que le responsable du GLAJ-GE a indiqué qu'il manquait de jeunes pour faire cet encadrement.

M. Fontolliet ajoute qu'il considérerait que la rémunération pouvait être une mesure incitatrice qui permettrait de favoriser cet encadrement qui est de moins en moins fréquent.

Le commissaire demande s'il ne faudrait pas faire une campagne et cibler des éventuels nouveaux bénévoles, et jeunes, qui pourraient prendre le relais. Il rappelle que de nombreux jeunes sont déjà impliqués dans les activités pour la jeunesse.

M. Fontolliet répond qu'une communication à l'interne permettra de motiver de nouvelles personnes. Et les personnes qui encadrent déjà des jeunes se réjouiront que cette semaine soit finalement rémunérée. L'idée est d'informer les personnes qui ne sont pas au courant qu'elles peuvent bénéficier de cette disposition, ou qui ne pouvaient pas se permettre de perdre une partie de leur salaire.

Un commissaire s'interroge sur la base légale sur laquelle s'appuiera la Ville pour assurer une couverture aux employés en cas d'accidents, puisque les obligations ne figurent pas dans le Code des obligations.

M. Zwyssig indique que la couverture sera la même que celle utilisée pour les vacances, les congés paternité, ou les déménagements, etc.

M. Fontolliet informe que cette couverture figure dans le Code des obligations, sous la rubrique «activités non professionnelles».

Discussion et votes

Le président propose l'audition du Conseil administratif et dans un second temps celle du GLAJ.

Une commissaire propose dans un premier temps d'auditionner le GLAJ pour comprendre les besoins et la réalité sur le terrain. Le Conseil administratif aura un discours concentré sur les RH. Le but de la motion est d'aider le bénévolat et la jeunesse.

Un commissaire est d'avis que le GLAJ peut fournir des informations sur le nombre de jeunes qui profitent du congé payé et respectivement du congé non payé. Cela est donc pertinent de les entendre avant le Conseil administratif. Il souhaiterait savoir si la rémunération de ce congé joue un rôle important dans l'utilisation de ce congé-jeunesse.

Le président met au vote l'audition du GLAJ, qui est acceptée à l'unanimité.

Séance du 22 mars 2023

Audition de M^{me} Anaïs Charlet, secrétaire générale du Groupe de liaison genevois des associations de jeunesse (GLAJ-GE)

M^{me} Charlet remercie la commission pour son invitation à discuter du congé-jeunesse. Elle explique qu'elle débutera par une brève présentation du GLAJ-GE (ses membres, leurs activités, l'encouragement du bénévolat à Genève et un excursus sur le bénévolat en Suisse), puis elle présentera le congé-jeunesse (ses bases légales et applications possibles). Elle passera ensuite aux besoins existants en termes de bénévolat à Genève et terminera en présentant en quoi le congé-jeunesse est un atout pour la Ville de Genève.

Le GLAJ-GE est l'association faîtière cantonale des organisations de jeunesse. Il a été fondé en 1980 et fédère aujourd'hui 67 associations membres, toutes à but non-lucratif. Au départ, les membres travaillaient principalement dans le domaine des camps et des centres aérés, mais aujourd'hui la palette d'associations membres est très large: associations pour le climat, la santé mentale des jeunes, mais aussi des associations en lien avec l'art ou encore l'intégration des jeunes dans la société. Cela concerne donc toutes les associations qui proposent des activités organisées par et pour les jeunes.

En tant qu'association faîtière, leur but est donc également de fédérer ces associations. Même si elles sont très différentes, ces associations ont toutes pour but d'encourager la jeunesse à Genève dans sa participation à la société. Ils fédèrent ces associations mais représentent aussi leurs intérêts auprès des autorités cantonales ou communales, ou auprès de leurs différents partenaires. Ils font également en sorte de se mettre en lien à Genève avec les autres associations faîtières, en soutenant leurs activités. Ils font également de la publicité pour les activités de leurs membres, en les mettant le plus possible en avant.

Le GLAJ-GE est constitué de deux employés, soit une structure relativement petite pour le nombre d'associations représentées. Les deux employés sont à temps partiel pour un total de 1,3 équivalent plein temps (EPT). Ils fonctionnent aussi avec un comité de bénévoles composé de neuf personnes qui prennent les décisions stratégiques du GLAJ-GE. En tant qu'association faîtière, ils essaient de promouvoir le bénévolat à Genève, et elle cite l'exemple de projet comme le Prix jeunesse, pour permettre aux jeunes qui s'engagent à Genève d'être mis en avant. Pour plus d'informations, elle encourage la commission à se rendre sur leur site internet, glaj-ge.ch.

M^{me} Charlet en vient au bénévolat en Suisse. Le bénévolat en Suisse représente aujourd'hui environ 41% de la population qui s'engage régulièrement pour des associations. Ainsi en Suisse beaucoup de personnes s'engagent bénévolement et cela représente un temps non négligeable. En moyenne, par personne, c'est envi-

ron quatre heures d'engagement par semaine. Aujourd'hui, ils constatent que le nombre au niveau du pourcentage de la population qui s'engage bénévolement est relativement stable. Cependant, les formes de bénévolat ont évolué, notamment avec le Covid-19. Ils observent une augmentation d'engagements bénévoles plutôt informels, c'est-à-dire sur certains projets spécifiques ou de manière plus sporadique. Ils constatent également au sein de leurs associations membres une réelle difficulté à recruter des bénévoles pour le long terme, comme l'engagement au sein de comités des associations ou encore en tant que moniteur ou monitrice.

Concernant le congé-jeunesse, elle rappelle que c'est un droit régi par l'article 329e CO. Il permet aux employés et aux apprentis de moins de 30 ans de bénéficier de cinq jours de congé afin de s'engager pour les jeunes. Les personnes pouvant demander ce congé-jeunesse doivent avoir entre 16 et 30 ans, et doivent s'engager pour la jeunesse, que ce soit dans une fonction de direction (organiser des camps ou être moniteur ou monitrice) ou dans une fonction d'encadrement (faire la cuisine dans les camps, ou encadrer certaines activités), ou encore dans des fonctions de conseil aussi, comme quand ils rendent des avis juridiques ou qu'ils soutiennent des associations de jeunesse par une certaine expertise. Enfin, une autre possibilité d'obtenir ce congé-jeunesse survient dans le cadre d'obligation de suivre une formation. Elle illustre ce dernier point en expliquant que, pour certains camps ou activités, il est nécessaire de suivre des formations de type J+S ou les formations aux Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMEA).

Elle ajoute que ce congé-jeunesse est de cinq jours, mais qu'il peut être scindé en différentes journées, voire en demi-journées. Pour demander ce congé-jeunesse, il faut remplir le formulaire qui a été mis en place et le donner à son employeur. Cette demande doit intervenir deux mois avant l'activité. La demande peut être refusée si le moment est inopportun, mais les cinq jours sont alors accordés à un autre moment dans l'année.

Elle poursuit en expliquant que le congé-jeunesse est appliqué par le GLAJ-GE, qui essaie d'aller plus loin encore que cet article de loi en rémunérant les employés qui prennent ce congé-jeunesse (cinq jours rémunérés). Ils ont également décidé d'élargir le public cible de ce congé-jeunesse en étendant ce droit aux personnes de 35 ans. Beaucoup de leurs associations membres fonctionnent également de la sorte pour leurs employés. Ils encouragent fortement en ce sens à le mettre en place aussi pour les employés de la Ville de Genève.

Elle explique qu'il y a un réel besoin à Genève en termes de bénévoles. En effet, chaque année environ 7000 enfants et adolescents participent à des activités de loisirs. Ces activités ont des effets très bénéfiques sur les jeunes qui y participent, notamment en lien avec l'éducation non formelle. Ils peuvent ainsi développer différentes compétences, mais cela leur permet aussi de rencontrer des personnes qu'ils n'auraient pas nécessairement l'occasion de rencontrer dans

d'autres contextes. Dans leurs associations membres, c'est environ 400 séjours et centres aérés qui sont organisés chaque année. Chacun de ces séjours et centres aérés nécessite des personnes sur place qui encadrent les activités, mais aussi de personnes à la permanence qui se chargent de faire le contact avec les parents, et qui permettent à ces activités de se dérouler. Au total, c'est environ 2500 jeunes qui s'engagent bénévolement chaque année, soit en tant que responsable moniteur ou monitrice, soit à la permanence. Mais ils constatent davantage chaque année que les associations membres ont du mal à trouver des moniteurs et monitrices. C'est une tendance qui ne fait qu'augmenter, notamment avec le Covid-19 qui a eu pour conséquence que de nombreuses personnes ont arrêté leur activité bénévole et ne l'ont plus nécessairement reprise.

Elle poursuit en indiquant que, pour inciter les jeunes à devenir bénévoles dans ce type d'organismes, deux sites ont été mis en place en plus de celui du GLAJ-GE: loisirsjeunes.ch, qui réunit toutes les offres pour les jeunes qui souhaitent s'engager et devenir moniteur ou monitrice. Mais aussi lesmonos.ch, qui a été fait pour lancer une campagne de communication afin d'expliquer aux jeunes comment devenir moniteur. Ce site explique à ces jeunes les avantages, notamment les compétences qu'ils peuvent acquérir, mais aussi comment faire reconnaître leur expérience, ou encore afin de les informer de l'existence de ce congé-jeunesse, qui est en réalité très peu connu.

M^{me} Charlet en vient aux raisons pour lesquelles il serait bénéfique d'appliquer le congé-jeunesse pour les employés de la Ville de Genève, et de permettre que celui-ci soit rémunéré. Elle indique qu'il s'agirait d'une réelle valorisation de l'engagement bénévole à Genève, car la vie associative ne pourrait pas exister sans cet engagement bénévole. Elle continue en expliquant que ce serait également une façon de remercier ces jeunes qui s'engagent bénévolement, et qui prennent de leur temps pour encadrer ces activités de loisirs pour les plus jeunes. C'est aussi une reconnaissance de leur expérience, et pour la Ville de Genève ce serait aussi une plus-value, car pendant ces camps et centres aérés ces jeunes sortent de leurs activités habituelles et développent des compétences (gestion de projet et de budget, communication, etc.). Elle précise en ce sens que de nombreuses compétences sont acquises en devenant moniteur ou monitrice. Mais aussi à titre d'exemplarité: de nombreuses personnes arrêtent leur activité de bénévole car elles ont de plus en plus de mal à concilier vie privée, emploi et activité bénévole. Ainsi, cela permettrait aux employés de la Ville de Genève de continuer leur engagement bénévole sans être obligés de prendre sur le temps de vacances comme c'est souvent le cas. Enfin, il s'agirait évidemment et principalement de combler un manque existant à Genève en termes de bénévoles.

Elle conclut en présentant le site du CSAJ, qui est l'association faîtière au niveau national, et sur lequel on trouve le formulaire précédemment mentionné, ainsi qu'une vidéo expliquant ce qu'est le congé-jeunesse. Elle ajoute, dans l'idée

de rendre ce congé-jeunesse plus accessible aux employés de la Ville de Genève, que ce sont des moyens de communication qui sont mis à disposition librement.

Questions des commissaires

Un commissaire revient sur le fait que le GLAJ-GE accorde un congé-jeunesse payé à ses employés. Il comprend qu'il s'agit de prestations surobligatoires de leur association en tant qu'employeur.

M^{me} Charlet confirme ce propos.

Le commissaire demande combien de personnes environ font un congé-jeunesse comme celui-ci, dans des situations d'emploi où c'est un congé non rémunéré.

M^{me} Charlet explique qu'il faudrait pour ce genre de données se tourner vers le CSAJ. Toutefois, elle précise que selon elle un nombre important de jeunes prennent cela sur leurs vacances, ce qui pose un réel problème pour pouvoir continuer ses engagements bénévoles.

Le commissaire revient sur les propos tenus précédemment par M^{me} Charlet, selon lesquels l'engagement bénévole institutionnel était plutôt en baisse, et l'engagement dans des formes moins contraignantes en hausse. De sa propre expérience associative, il pose un constat similaire. Il se demande si ce n'est pas une question générationnelle aussi, parce que beaucoup de personnes plus jeunes s'investissent plus facilement dans des collectifs plutôt que dans des associations qui ont une gouvernance relativement stricte. Il se demande donc si ce congé-jeunesse tel qu'il ressort de la loi répond encore aujourd'hui aux formes d'engagements qui intéressent les jeunes.

M^{me} Charlet est d'avis que d'une certaine manière il y répond, en sachant qu'il peut être divisé en plusieurs parties et qu'ainsi ce n'est pas seulement pour les personnes qui s'engagent comme directeur de camps, par exemple. Mais elle pense également que cela pourrait aller plus loin dans les différents critères, notamment qu'il ne s'agisse pas seulement de l'encadrement mais aussi de la participation à certaines activités. Toutefois, elle pense que déjà aujourd'hui, tel qu'il est, il peut être appliqué à ces nouvelles formes d'engagements bénévoles. Les engagements plus sporadiques tiennent sur ces cinq jours de congé-jeunesse, mais pas des engagements à plus long terme, sur une année par exemple.

Une commissaire indique un constat concernant l'évolution des besoins des familles, à savoir qu'un temps les camps avec nuitées étaient choisis de préférence, alors que désormais les familles souhaitent plutôt des centres aérés ou des activités qui permettent aux enfants de rentrer le soir. Elle souhaite savoir si les bénévoles s'insèrent dans ce type d'activités de la même manière.

M^{me} Charlet répond par l’affirmative. Elle constate une augmentation croissante de la demande pour tout ce qui est lié aux centres aérés, qui permettent une certaine flexibilité afin que les enfants puissent rentrer le soir. Souvent, les bénévoles eux aussi sont moins sur place, ce qui implique qu’il n’y a pas besoin de dormir sur place ou d’assister aux classiques débriefings des camps le soir, ce qui prend encore plus de temps sur la vie privée. Toutefois, elle souligne qu’il serait dommage de différencier les camps et les centres aérés, dans le sens où c’est le même type d’engagement qui est demandé de la part des jeunes, et que cela représente souvent bien plus qu’une journée classique de travail, même dans un centre aéré.

La commissaire met en avant le fait que cinq jours, c’est relativement peu par rapport à des projets de vacances. Elle se demande ainsi comment se passe l’intégration des jeunes qui viennent sporadiquement, par rapport à ceux qui sont là de manière plus stable, et comment ils favorisent une bonne intégration pour ces jeunes-là.

M^{me} Charlet confirme ce propos et explique que, comme dit précédemment, souvent un engagement représente au final beaucoup plus de temps sur une année entière. Les camps et les centres aérés sont organisés sur une semaine, cela permet de pouvoir participer à la totalité des activités et de pouvoir s’engager entièrement au moins une semaine. Si c’est sur deux semaines, il s’agit alors de prendre éventuellement une deuxième semaine sur un congé non payé cette fois-ci.

La commissaire demande quel pourcentage de personnes viennent ponctuellement sur ces cinq jours.

M^{me} Charlet explique que cela varie beaucoup d’une association à une autre. Certaines fonctionnent fréquemment avec des jeunes qui ont eux-mêmes bénéficié des camps et qui ensuite deviennent moniteur ou monitrice. Certaines associations recrutent activement au niveau de Genève et même plus loin, car elles ne parviennent pas à trouver des moniteurs. C’est très variable.

Un commissaire revient sur les propos de M^{me} Charlet, à savoir que par rapport au bénévolat au départ il y a un engagement important, mais avec aussi des limites. Il se demande si cela ne revient pas à demander que le Code des obligations soit modifié, pour aller dans le sens d’une rémunération. Il rappelle qu’une tentative comme celle-ci avait été faite auparavant au niveau de la Confédération. Ici, c’est à la Ville de Genève que c’est demandé, et il s’agit évidemment d’être exemplaire. Mais il se demande si aller dans le sens d’une rémunération n’est pas contradictoire avec le concept même du bénévolat.

M^{me} Charlet trouve qu’une modification du Code des obligations dans le sens d’une rémunération du congé-jeunesse serait satisfaisante. Mais il faut souvent qu’un changement se mette en place au niveau cantonal d’abord. En revanche,

elle ne pense pas que ce soit une contradiction, car cela va dans le même sens: il s'agit de permettre aux jeunes de s'engager bénévolement, tout en les remerciant pour le temps qu'ils accordent à ces activités.

Le commissaire rappelle le débat sur la question du salaire minimum. Cette question légale du salaire minimum (fixé initialement à 23 francs l'heure) a également représenté un blocage concernant les stages pour la jeunesse. De nombreux stages étaient prévus avec un salaire qui n'atteignait pas ce montant minimum et était davantage un salaire symbolique correspondant à une certaine durée, et n'ont ainsi pas pu se faire. Il demande si une telle expérience a été constatée auprès des associations dont le GLAJ-GE porte les voix.

M^{me} Charlet répond qu'en effet certains critères sont difficiles à remplir. Mais elle souligne que l'objectif à long terme est de transformer ces stages en premiers emplois pour ces jeunes, car les associations ont besoin de personnes. Ainsi de nombreuses associations membres ont choisi, comme l'a fait le GLAJ-GE, d'avoir en permanence un stagiaire en communication, et de respecter ce salaire minimum. C'est un choix qui à long terme permet d'éviter que les gens ne fassent de plus en plus de stages, et c'est aussi une façon de valoriser ces premiers emplois.

Une commissaire formule une légère incompréhension quant aux moniteurs et monitrices dans les camps qui sont rémunérés et ne seraient donc pas des bénévoles.

M^{me} Charlet explique que l'on parle à ce titre de défraiement et non de salaire, mais que cela dépend beaucoup des associations à nouveau. Toutefois, on parle plutôt de défraiement car au niveau du nombre d'heures et du temps mis à disposition, cela dépasse parfois largement le salaire minimum.

La commissaire indique, par expérience personnelle, que la rémunération n'est effectivement pas celle d'un salaire minimum. Mais elle souligne que cela reste une rémunération. Ainsi, si un congé-jeunesse est octroyé, ces jeunes sont payés par la Ville et en même temps par les camps.

M^{me} Charlet confirme qu'il s'agit justement d'un défraiement et non pas d'un salaire.

La commissaire comprend cela, mais cela signifie quand même qu'ils toucheraient un défraiement tout en étant payés par leur employeur. Cela l'amène à s'interroger sur l'existence d'un bénévolat réel, sans aucune rémunération, et sur le contexte de tels bénévoles.

M^{me} Charlet répond qu'au-delà des camps et centres aérés qui prennent place l'été essentiellement, il y a tout l'engagement d'encadrement derrière, pendant toute l'année. Mais aussi l'organisation des camps à venir. Là non plus, ce n'est

pas un salaire qui est perçu, mais plutôt des frais qu'il faut engager pour pouvoir encadrer ces activités.

Une commissaire se questionne sur le statut au sens de la loi des bénévoles défrayés; sont-ils toujours bénévoles ou alors employés?

M^{me} Charlet répond que cela varie grandement d'une association à l'autre, toutefois ce sont des bénévoles. Les règles applicables ne sont pas celles qui s'appliquent aux employés.

La commissaire demande si ce sont les conditions de défraiement, les prises en charge d'assurance, ou encore le droit à la formation, par exemple, qui changent d'un organisme à l'autre.

M^{me} Charlet répond par l'affirmative.

La commissaire souligne donc que ces bénévoles ne sont pas concernés par la loi sur le travail.

M^{me} Charlet confirme ce propos; ils ne sont pas concernés par la loi sur le travail.

Une commissaire remercie M^{me} Charlet pour sa présentation. Elle souligne que, dans cette commission ainsi que dans d'autres, il a été constaté, en discutant du bénévolat, que des filières sont davantage choisies que d'autres. De ce fait, certaines filières de bénévolat sont en manque de bénévoles. Elle demande donc si le constat est similaire dans le domaine de la jeunesse, et si le fait de mieux faire connaître le congé-jeunesse peut aider à remplir les manques dans certaines filières.

M^{me} Charlet confirme ce propos, et souligne qu'ils en sont convaincus car ce congé-jeunesse est encore trop peu connu. Cela permettrait réellement d'inciter un plus grand nombre à s'intéresser au bénévolat, et les intérêts de chacun se portant sur différentes filières cela permettrait de combler ces places vacantes.

La commissaire s'interroge sur les filières les moins choisies dans le domaine de la jeunesse.

M^{me} Charlet répond que cela dépend. Elle donne l'exemple de la santé, mais nuance en précisant que cela évolue beaucoup, et qu'ils constatent ces dernières années que de plus en plus de projets en lien avec la santé mentale des jeunes se mettent en place. Les filières les moins attractives concernent le soutien administratif, comment faire sa déclaration d'impôt, par exemple. C'est aussi souvent plus compliqué de trouver un trésorier ou une trésorière.

Un commissaire s'interroge sur le profil des personnes ayant recours au congé-jeunesse. Il se demande s'il s'agit de personnes déjà impliquées au niveau

associatif, ou alors qui découvrent par ce biais-là le monde du bénévole. Il souligne toutefois qu'il est moins intéressant de toucher seulement les personnes déjà impliquées plutôt que d'attirer un nouveau public qui, par la suite, pousserait éventuellement son engagement plus loin.

M^{me} Charlet insiste sur le fait que le problème réside dans la méconnaissance de l'existence du congé-jeunesse chez les jeunes. Ainsi, effectivement, ceux qui le connaissent sont souvent déjà dans ce type de structures et connaissent leur droit à ce congé-jeunesse.

Toutefois, elle ajoute que ce qui serait intéressant dans cette motion serait justement de demander que la Ville de Genève informe ses employés de l'existence de ce congé-jeunesse. Et, de manière plus large, il faudrait selon elle poursuivre cet effort dans ce sens-là pour cibler des personnes qui ne l'auraient pas fait sans ce congé-jeunesse.

Le commissaire demande une estimation du nombre de jeunes ayant pu profiter du congé-jeunesse.

M^{me} Charlet explique que ces données ne sont pas en sa possession et sont à demander au CSAJ.

Le commissaire demande si, pour intégrer le GLAJ-GE, il faut simplement être une association qui touche à la jeunesse ou si d'autres critères sont à prendre en compte.

M^{me} Charlet explique que plusieurs critères sont à considérer. Il faut en premier lieu être une association à but non lucratif et avoir un secteur jeunesse (faire toutes ses activités principalement pour la jeunesse). Il faut ensuite exister depuis plus de deux ans. Enfin, il y a toute une série de documents à fournir. Le comité du GLAJ-GE donne un préavis positif ou non, et ensuite ce sont les membres de l'assemblée générale qui décident si une association peut rejoindre ou non le GLAJ-GE. Certaines associations ne peuvent pas rejoindre le GLAJ-GE, notamment les associations liées au sport. L'idée était de ne pas intégrer de compétition dans le rassemblement du GLAJ-GE, et des associations faïtières existent déjà au niveau du sport.

Le commissaire s'interroge si une association indirectement liée à la jeunesse, comme une association citoyenne de quartier ou locale, avec un projet lié à la jeunesse (de type aide aux devoirs), pourrait bénéficier du congé-jeunesse.

M^{me} Charlet répond par l'affirmative et explique que cela n'est pas réservé à leurs associations membres. Il faut avoir moins de 30 ans et s'engager pour la jeunesse; ce sont deux des critères.

Une commissaire indique, concernant la modification du règlement du personnel de la Ville de Genève, que cela signifie que ce sont les personnes en place

qui vont pouvoir bénéficier de ce congé payé, or ces personnes ne sont pas à la recherche d'un travail puisque ce sont des fonctionnaires de la Ville. Elle revient sur les propos de M^{me} Charlet quant à l'avantage que représente l'expérience du bénévolat dans la recherche d'un travail. Elle souligne que cela ne s'inscrit pas forcément dans le cadre de la motion, puisque ces gens sont des salariés déjà en place. Elle remarque toutefois qu'il est en effet difficile pour un jeune qui sort des études de trouver un travail sans stage. Elle est donc d'accord sur le fait que c'est une bonne expérience pour un jeune pendant ses études d'avoir ce type d'expérience. Mais cela résonne moins concernant le personnel de la Ville.

M^{me} Charlet précise qu'elle a évoqué les stages pour rebondir à une précédente question, mais que ce n'est pas directement lié au congé-jeunesse. Elle pense toutefois que cela peut être bénéfique, car de nombreux employés de la Ville de Genève n'ont pas de contrat à durée déterminée et font parfois des temps de six mois, par exemple. Elle insiste surtout sur la valorisation des nouvelles compétences acquises pendant ce congé-jeunesse, qui peuvent ensuite être apportées dans le travail qu'ils font pour la Ville de Genève. En tant que responsable d'un camp, la palette d'activités est très large: gestion de projet, de budget, communication, gestion de conflit entre les jeunes qui participent au camp. Ce sont des compétences très transversales qui peuvent ensuite être appliquées aussi dans leur travail pour la Ville de Genève. C'est aussi l'occasion de sortir de sa routine et d'acquérir de nouvelles connaissances, comme une sorte de formation continue.

Une commissaire souligne qu'en effet la motion mentionne dans ses invites le statut du personnel de la Ville de Genève. Elle est d'avis que s'il y a rémunération ce n'est plus du bénévolat, en termes de cohérence terminologique. Concernant le personnel de la Ville, elle indique qu'actuellement, puisque la Ville se veut exemplaire, il y a déjà six semaines de vacances, les annuités, le salaire progressif et surtout une formation continue de cinq jours obligatoire et garantie quel que soit le taux d'activité. Elle peut être non obligatoire selon le métier ou l'activité demandée par l'employeur. Ainsi, un employé peut demander à son supérieur hiérarchique, même sans lien avec son métier, de bénéficier de cinq jours par année de formation continue. Elle se demande si dans ce sens s'occuper de camps de jeunes ne pourrait pas plutôt s'inscrire dans le cadre de ces formations continues, en partageant l'information quant à l'existence de ce type de projet. Elle poursuit en demandant si cette motion ne serait pas préférable pour les apprentis, plutôt que pour des employés de la Ville bénéficiant déjà de certains privilèges.

M^{me} Charlet souligne que, selon elle, rendre ce congé rémunéré n'empêche pas de considérer cela comme du bénévolat. En effet, cela reste du temps mis à disposition pour la société. Sinon, c'est du temps de vacances, un temps qui doit être utilisé pour se reposer. Or, un camp de vacances n'est pas idéal pour passer

une semaine de repos. En somme, cela reste de l'engagement. Pour valoriser le bénévolat dans notre société et continuer à être un pays avec autant de bénévolat, rémunérer ce congé-jeunesse est une mesure intéressante qui permet d'inciter les jeunes à s'engager.

La commissaire ajoute que la motion vise les employés de la Ville jusqu'à 30 ans. Or ceux qui auraient le plus besoin de bénéficier de telles expériences sont précisément des jeunes qui ne trouveraient pas de travail à la fin de leurs études. Dans ces circonstances, cela représenterait un réel atout dans leur CV, plus que ce que la motion demande finalement.

M^{me} Charlet explique que selon elle ce serait dommage, car les employés qui ne bénéficieraient pas du congé-jeunesse feraient une formation qui les spécialise dans un domaine, alors que là il s'agit d'utiliser cette formation pour pouvoir encadrer une activité de jeunesse. Elle pense qu'à cet âge plus on peut avoir de formation, mieux c'est. Cela coûte, mais cela rend également beaucoup à la société, qui est enrichie de ce bénévolat des jeunes. De plus, les responsabilités dans le domaine du bénévolat tendent à augmenter. En parlant de santé mentale, ou encore d'environnement, les associations prennent de plus en plus de terrain, car l'Etat ne peut pas tout faire et elles ont un rôle à jouer pour combler cet espace.

Une commissaire revient sur la difficulté de poursuivre une activité de moniteur après avoir décroché un premier emploi. Elle souhaite savoir si ce premier emploi implique nécessairement une diminution de leur engagement en tant que moniteur ou monitrice.

M^{me} Charlet estime que c'est très clair, car le moment où ils ont le plus de moniteurs c'est lorsqu'ils sont aux études, car ils ont du temps à donner notamment pendant les vacances d'été. C'est là où le congé-jeunesse pourrait permettre à des apprentis aussi d'avoir l'expérience d'encadrer un camp de vacances, et non pas seulement pour les étudiants.

La commissaire demande s'il s'agit plutôt des apprentis ou du reste du jeune personnel.

M^{me} Charlet répond que le jeune personnel est très peu représenté au final. Il y a une réelle rupture au moment où ils terminent leurs études et décrochent un emploi à 100% avec cinq ou six semaines de vacances. C'est là que s'arrête souvent l'engagement bénévole, et c'est là aussi que le congé-jeunesse viendrait pallier cet arrêt d'engagement.

Un commissaire remarque que souvent les personnes qui s'investissent ont un intérêt plus marqué pour la cause commune. Et ce sont potentiellement aussi des employés intéressants à avoir pour un employeur. Il demande ainsi si, selon leur expérience, la question de savoir s'il y avait ou non un congé-jeunesse payé

pour un jeune était déterminant dans le choix de l'employeur. En d'autres termes, offrir ces cinq jours payés permettrait-il d'obtenir un avantage concurrentiel pour un employeur comme la Ville de Genève à la chasse des bonnes têtes, en sachant que les jeunes générations sont plus intéressées par ce genre de conditions que par le pur argent ou la titularisation en tant que fonctionnaire?

M^{me} Charlet confirme ces propos. Elle explique à titre personnel, ayant eu deux employeurs qui ont offert des congés-jeunesse rémunérés, que cela indique que c'est un employeur qui a conscience de cet engagement et de ce que cela représente. Elle confirme ainsi que cela peut attirer de nombreuses personnes d'avoir ce congé-jeunesse rémunéré.

Le commissaire demande si cela a représenté pour elle une source de motivation dans l'accomplissement de ses tâches.

M^{me} Charlet dit que oui, c'est une source de motivation indéniable. C'est le cas de nombreux jeunes qu'elle a rencontrés, qui travaillent dans ce type de structures et qui peuvent continuer à travailler dans le milieu associatif, car les conditions permettent d'avoir ce type de congé-jeunesse ou de continuer d'autres activités à côté.

Une commissaire s'interroge s'il y a eu des demandes pour ce congé-jeunesse de la part d'employés de la Ville de Genève ou de l'Etat de Genève.

M^{me} Charlet explique qu'ils ne sont pas directement informés à chaque fois qu'un congé-jeunesse est pris. C'est la personne qui veut demander un congé-jeunesse qui demande directement le formulaire, le fait signer ensuite par l'association où elle va effectuer cette activité, et le rend à son employeur.

Une commissaire demande si M^{me} Charlet aurait une estimation quant à la facilité avec laquelle un jeune, qui pendant ses études ou sa jeunesse a travaillé comme bénévole, accède à son premier emploi.

M^{me} Charlet explique ne pas pouvoir donner de chiffre, mais ajoute qu'il est certain que les compétences acquises à travers ces engagements sont de plus en plus recherchées par les employeurs. C'est pourquoi ils mettent également en place le dossier bénévolat, afin de valoriser le type de compétences acquises dans ces associations. Il est certain que de nombreux employeurs apprécient qu'une personne d'un âge relativement jeune se soit engagée en prenant beaucoup de responsabilités pendant plusieurs années. C'est une sorte de garantie de sérieux, et cela indique que la personne sait gérer une équipe ou un budget si elle s'est engagée à ce niveau-là pendant plusieurs années.

La commissaire demande si ces jeunes obtiennent une sorte de certificat de référence suite à leur expérience.

M^{me} Charlet indique que c'est le CSAJ, au niveau national, qui met à disposition ces certificats. C'est un certificat que les associations peuvent utiliser, l'idée étant de leur permettre d'avoir un modèle, avec les différentes compétences qui peuvent être validées. C'est l'équivalent d'un certificat de travail, en quelque sorte.

Discussion

Une commissaire est d'avis qu'il serait intéressant d'entendre les RH de la Ville. D'une part pour connaître le nombre de personnes jeunes en dessous de 30 ans et d'autre part pour obtenir des informations sur les expériences déjà connues, notamment par rapport aux associations déjà subventionnées.

Une commissaire soulève que la commission a déjà voté pour que le Conseil administratif vienne avec les RH.

Le président confirme qu'il est pertinent de les entendre, en effet. Il propose d'attendre la suite pour l'instant, et de voir si d'autres auditions sont nécessaires.

Note du rapporteur: vérification faite par le président, l'audition de la Direction des ressources humaines (DRH) n'avait pas été votée.

Séance du 10 mai 2023

Mise aux voix, l'audition de la DRH de la Ville de Genève est acceptée à l'unanimité.

Séance du 29 août 2023

Audition de M. Alfonso Gomez, maire, en charge du département des finances, de l'environnement et du logement (DFEL), accompagné de M^{me} Dalcinda Bertola-Garrido, directrice des RH, ainsi que de M. Raoul Gasquez, juriste à la DRH

M. Gasquez rappelle les invites de la motion: le Conseil municipal invite le Conseil administratif à «proposer au Conseil municipal une modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à accorder un congé-jeunesse annuel payé, sur le modèle de l'article 329e, alinéa 1, du Code des obligations»; à «assurer, en cas d'adoption de cette modification, une communication large et régulière de l'existence de ce droit pour les employées et employés concernés». Il mentionne l'article en question: «Chaque année de service, l'employeur accorde au travailleur jusqu'à l'âge de 30 ans révolus un congé-jeunesse représentant au plus et en tout une semaine de travail, lorsque ce dernier se livre bénévolement

à des activités de jeunesse extra-scolaires pour le compte d'une organisation du domaine culturel ou social, en y exerçant des fonctions de direction, d'encadrement ou de conseil, ou qu'il suit la formation et la formation continue nécessaire à l'exercice de ces activités.»

Il explique qu'en Ville de Genève le travailleur n'a pas le droit à un salaire pendant le congé-jeunesse. Or, «un accord, un contrat-type de travail ou une convention collective peuvent déroger à cette règle, au profit du travailleur» (alinéa 2). En Ville de Genève, il n'y a pas de disposition particulière concernant le congé-jeunesse. L'administration municipale, en conséquence, applique le Code des obligations. Sur le plan financier, la norme fédérale prévoit que les intéressé-e-s n'ont pas droit à leur salaire quand bien même la Ville a l'obligation de les libérer si les conditions sont respectées, conformément à l'article 329e alinéa 3 CO. Cependant, la rémunération de ce congé est possible en vertu de l'alinéa 2 de cet article. Le Conseil administratif a décidé, le 10 novembre 2010, que les jours de participation à un cours J+S sont à la charge des collaborateurs ou collaboratrices de la Ville de Genève. Ainsi, ils ne reçoivent pas de salaire de la Ville pendant cette période. Toutefois, les cours J+S qui sont organisés au niveau fédéral ou cantonal donnent droit aux APG. La Ville permet, depuis le 26 juillet 2023, aux intéressé-e-s de conserver les APG (qui correspondent à 80% du salaire). Encore récemment, la Ville gardait ces 80% conformément à la loi. Il a finalement été décidé de permettre aux personnes qui prennent un congé non payé sur leurs vacances ou temps libre de conserver leurs APG, comme mesure d'encouragement pour ces cours et activités.

Il mentionne quelques chiffres sur la situation au 31 décembre 2022. La Ville de Genève compte parmi son personnel, tous statuts confondus, 474 personnes âgées de 30 ans et moins, dont 89 apprenti-e-s. 46 personnes ont bénéficié d'un congé sans traitement jusqu'à cinq jours, selon l'article 73, alinéa 1 du statut du personnel, et aucune n'était âgée de moins de 30 ans. Il n'y a pas de statistique en Ville de Genève concernant les demandes de congé-jeunesse. Celles-ci sont exceptionnelles, tout comme celles des moniteurs et monitrices J+S (on en comptabilise une ou deux par année, pour celles donnant droit aux APG). Il est possible que les personnes n'annoncent pas la prise de ces congés sur leurs vacances, pour garder les APG. Les services n'ont pas connaissance du nombre exact de personnes susceptibles d'être touchées par ce type de mesures. Le salaire mensuel moyen brut des apprenti-e-s s'élève à 1313,30 francs, soit un montant journalier de 61,10 francs. Un apprenti qui solliciterait un congé-jeunesse coûterait environ 300 francs par an à la Ville. En ce qui concerne les employé-e-s et auxiliaires âgé-e-s de 30 ans et moins, leur salaire au mois s'élève à 4951,70 francs, soit un montant journalier de 230,30 francs. Si une de ces personnes sollicitait un congé-jeunesse, elle coûterait environ 1150 francs à la Ville par année. Il n'est pas possible d'estimer une éventuelle augmentation

des demandes dans le cas où la Ville mettrait en place une disposition qui permet de payer ces salaires.

Il passe au benchmark de législations cantonales, fourni par le CSAJ (voir annexe). Il rappelle que la Ville de Genève applique l'article du Code des obligations. En tant qu'administration publique, elle pourrait établir ses propres dispositions en la matière, et les introduire dans le statut ou dans le REGAP. A titre d'exemple, il fournit à la commission un tableau des Cantons qui appliquent les différentes possibilités de législations des congés-jeunesse. Le tableau prévoit les Cantons qui rémunèrent ces congés-jeunesse, la durée accordée, la limite d'âge ainsi que la base légale, qui englobe tous les règlements du personnel des différentes institutions. Il y a également quelques remarques sur les différentes dispositions (dernière colonne). On constate plusieurs variations sur la durée; certains Cantons accordent cinq jours et la durée maximale est de dix jours. En ce qui concerne les limites d'âge, certains ne posent aucune limite d'âge, ce qui signifie que les employé-e-s peuvent donc bénéficier d'un congé-jeunesse au-delà de 30 ans; d'autres limitent cette possibilité aux apprenti-e-s et certains ont limité cette disposition aux personnes qui suivent les cours J+S (Canton de Fribourg). On a donc une possibilité de déroger à cet article 329e, puisque la Ville est une institution de droit public, et que la possibilité existe déjà de s'appuyer sur l'alinéa de l'article 329e.

Questions des commissaires

Le président comprend, d'après les statistiques, que l'on ne connaît pas en Ville de Genève le nombre de jeunes qui ont bénéficié de ce congé. Il demande si la Ville informe les jeunes de moins de 30 ans de cette possibilité.

M. Gasquez répond qu'il n'y a pas encore d'information formelle ou officielle faite sur cette question en Ville de Genève.

Une commissaire mentionne le tableau et comprend que les Cantons qui ont une croix sont ceux qui ne rémunèrent pas.

M. Gasquez confirme les propos de la commissaire. Il montre qu'Argovie, par exemple, rémunère les apprenti-e-s ou les employé-e-s ayant un salaire similaire, par exemple les stagiaires. Le Canton de Genève ne rémunère pas, il l'a vérifié dans le règlement du personnel, dans lequel il n'a rien vu à ce sujet.

Une commissaire comprend que le tableau a été fait pour montrer les Cantons qui ont déjà mis en place cette possibilité.

M. Gasquez confirme les propos de la commissaire. Il n'est pas question de la Ville de Genève, mais du Canton de Genève.

Une commissaire remarque que la motion évoque l’alinéa 1 de l’article 329e du Code des obligations, alors que la page 4 de la présentation mentionne l’alinéa 2.

M. Gasquez explique que l’alinéa 2 donne droit à l’employeur de rémunérer les employé-e-s. La question était de savoir pour quelles raisons la Ville ne rémunérerait pas et si cet article posait un obstacle à la rémunération, et la réponse est non.

La commissaire comprend que seuls les cours J+S organisés au niveau fédéral permettent aux personnes de toucher les APG.

M. Gasquez confirme que certains cours J+S qui sont organisés au niveau fédéral, et également par le Canton, sont reconnus par les caisses de compensation. Ces dernières décident si le cours est remboursé ou non, par le biais des APG.

La commissaire comprend que ce n’est pas le cas au niveau de la commune.

M. Gasquez précise qu’une personne qui travaille en Ville de Genève et qui suivrait un de ces cours J+S recevra le montant qui correspond par le biais de l’APG.

La commissaire observe que le congé sans traitement pour les personnes de plus de 30 ans n’a rien à voir avec le domaine du sport.

M. Gasquez confirme les propos de la commissaire. Le service s’est posé la question de savoir si éventuellement les jeunes utiliseraient ce congé sans traitement pour participer à ces cours J+S. Ce nombre était le seul à disposition en Ville de Genève, et il en résulte que ces jeunes étaient tous âgés de plus de 31 ans.

La commissaire comprend que la Ville ne s’oppose pas à cette mesure.

M. Gasquez répond que certains Cantons pratiquent ce type de congé-jeunesse, quelques-uns l’ont développé jusqu’à certaines limites, alors que d’autres se limitent à l’article 329e. La Ville peut choisir différentes options pour accorder cette possibilité.

Un commissaire comprend que les employé-e-s ont la possibilité de prendre des congés sans traitement.

M. Gasquez déclare que la disposition le permet. Cependant le congé-jeunesse doit être traité en application de la disposition spécifique sur le congé-jeunesse, et il n’est pas souhaitable d’utiliser une autre norme comme le congé sans traitement.

Le commissaire observe que peu de gens ont recours à ce congé.

M. Gasquez confirme les propos du commissaire.

Le commissaire remarque que certains Cantons ont supprimé la limite d'âge de 30 ans pour octroyer ce congé. Il demande si des parlements ou des conseillers d'Etat sont chargés de prendre ces décisions.

M. Gasquez confirme les propos du commissaire. Cela dépend du système d'adoption des règles du personnel dans les différents Cantons. Dans le cas du Canton de Genève, le Conseil d'Etat est en mesure de modifier le règlement du personnel. Il rappelle que la Ville applique le Code des obligations. Cela étant, en tant qu'administration publique, la Ville n'est pas contrainte de suivre les obligations du Code des obligations, si une règle spécifique était établie. Elle peut suivre des normes différentes que celles prévues dans la disposition fédérale.

Le commissaire comprend que la Ville a la prérogative d'élever l'âge de ce congé-jeunesse pour ses employé-e-s.

M. Gasquez confirme les propos du commissaire. La Ville de Genève pourrait également appliquer les normes du Canton, mais au niveau de la commune.

M. Gomez s'interroge sur l'objectif d'un tel congé. Il demande s'il s'agit de donner une semaine de congé supplémentaire ou de favoriser ces cours J+S, en signalant qu'il serait nécessaire de mener une étude pour savoir si ce congé permettrait réellement de favoriser ces cours. Il rappelle ensuite qu'accorder une semaine de congé répercute le travail des personnes absentes sur les autres collaborateurs et collaboratrices. Il indique également que la Ville de Genève est l'entité la plus favorable en matière de congé.

Un commissaire comprend que dans le cadre des congés-jeunesse les cours J+S sont compris dans l'article 329e du Code des obligations.

M. Gasquez répond que les congés-jeunesse englobent plusieurs types d'activités. Le congé J+S est prévu dans les lois fédérales sur le sport. Ce congé J+S a été intégré par plusieurs Cantons et se distingue du congé-jeunesse.

Le commissaire comprend que le législateur fédéral a pris la décision d'accorder les APG aux employé-e-s souhaitant exercer cette activité spécifique dans le but de la promouvoir par rapport à d'autres activités prévues par l'article en question.

M. Gasquez confirme les propos du commissaire quant au congé J+S.

Le commissaire remarque que le Conseil administratif a pris la décision le 26 juillet 2023 de favoriser la participation des employé-e-s à ces journées. Il demande si cette décision deviendra conventionnelle ou statutaire pour les employé-e-s de la Ville de Genève, en tant qu'avantage social.

M. Gomez répond par la positive.

M^{me} Bertola-Garrido ajoute qu'une communication destinée aux employé-e-s de la Ville de Genève sera faite.

Le commissaire demande si, à ce stade, les services ont observé un intérêt particulier pour ces cours J+S et pour ces congés depuis la création d'incitations financières.

M. Gomez répond douter que la mesure telle qu'elle est actuellement présentée ait un effet sur la participation à ces activités de jeunesse. Il rappelle que la Ville a la possibilité de donner une semaine de congé sans revenu, et dans certains cas de verser les APG, en précisant que seulement une ou deux personnes le demandent par année.

Le président demande si les collaboratrices et collaborateurs de moins de 30 ans seraient plus tentés de prendre ces congés, s'ils recevaient l'information.

M. Gomez déclare ignorer si une information permettrait de favoriser ces congés-jeunesse.

Une commissaire demande si un éventuel changement de règlement devrait être voté par le parlement.

M. Gasquez répond qu'introduire ces congés spéciaux dans le REGAP reste de la compétence du Conseil administratif. En revanche, le Conseil municipal doit se prononcer sur des modifications statutaires.

La commissaire rappelle que, par définition, un bénévole n'est pas rémunéré. Cela étant, il peut recevoir des dédommagements. Elle donne l'exemple d'un organisateur de camp de vacances qui toucherait un défraiement de la part d'un organisme. Celui-ci verra son salaire augmenter, et il sera encore considéré comme un bénévole. Elle demande s'il est juste qu'une personne dans cette situation touche son salaire de la Ville de Genève, comme le demande la motion.

M. Gasquez comprend, selon la motion, que la personne est bénévole vis-à-vis de l'organisation, et que la Ville verse une partie du salaire de la personne, pour encourager le bénévolat.

La commissaire évoque les effets contre-productifs d'un tel règlement. En Ville de Genève, elle rappelle que les employé-e-s ont droit à une formation continue de cinq jours et à plusieurs autres avantages (allocation rentrée scolaire). Elle demande si cette nouvelle disposition ne risque pas de ternir l'image du fonctionnaire en Ville de Genève, car cette dernière est déjà très positive.

M. Gomez répond que l'employeur doit tenir compte de deux aspects contradictoires. D'une part, avec les ressources à disposition, la Ville doit fournir des

prestations publiques et, d'autre part, elle offre des formations pour augmenter l'employabilité. La Ville souhaite être un bon employeur, c'est pourquoi on propose des congés plus importants que dans d'autres secteurs. Il informe que certaines multinationales et associations octroient par exemple une semaine de congé à leurs collaboratrices et collaborateurs pour mener un projet particulier. Cette disposition est soumise à un certain nombre de règles, et il est plus facile pour une industrie privée de permettre ces congés, car elle n'a pas de statut du personnel. A partir du moment où l'on applique une méthodologie, celle-ci doit clairement être définie pour éviter un manque d'équité. Il rappelle ensuite que reporter pour diverses raisons le travail d'un collaborateur absent ou d'une collaboratrice absente sur d'autres collaborateurs ou collaboratrices peut créer des risques psychosociaux. Il comprend l'objectif de la motion, mais il doute qu'elle favorise la participation bénévole auprès de la jeunesse et s'interroge sur les incidences d'un tel texte.

La commissaire trouve cette motion intéressante. Elle rappelle que le fait de s'engager dans des associations développe des compétences, des opportunités, une maturité, et l'employeur est certainement gagnant. Elle est d'avis que ce sont les apprenti-e-s qui bénéficieraient le plus de ces congés, mais ces derniers ne travaillent pas tous en Ville de Genève. Cette dernière n'a pas la possibilité d'agir auprès de cette jeune population qui trouve peut-être difficilement un emploi. Cette motion prévoit d'octroyer un congé à des personnes en Ville de Genève qui n'ont pas besoin de chercher un emploi et rappelle qu'en municipalisant les crèches la Ville risque de manquer d'éducatrices, qui souhaiteront prendre un congé d'une semaine; les impacts sur les équipes ne seront pas négligeables.

Le président rappelle que les services de la Ville n'accordent pas un congé sans solde aux employé-e-s dont ils ne peuvent pas se passer.

Une commissaire demande si ce changement de pratique datant du 26 juillet 2023 à l'égard des APG et des employé-e-s de la Ville découle d'une réflexion d'ensemble, ou si cela est lié à la motion.

M. Gasquez répond que le peu de personnes qui sollicitent un congé J+S ont depuis un moment dénoncé le fait qu'elles utilisaient leur temps libre ou leurs vacances pour suivre ces cours. C'était donc une demande récurrente, car la Ville gardait les APG. La Ville, après réflexion, a décidé d'accorder ces APG. Cette réflexion a par hasard été menée au même moment que cette discussion sur les congés-jeunesse.

La commissaire comprend que c'est une décision du Conseil administratif.

M. Gomez acquiesce.

Une commissaire ne comprend pas pour quelles raisons la Ville ne se contente pas des dispositions prévues dans l'article 329e du Code des obligations, puisqu'un alinéa stipule que l'APG est versé.

Le président rappelle que tout le monde n'est pas soumis à l'APG.

M. Gasquez explique que seulement certaines personnes qui suivent des cours J+S perçoivent l'APG. Le congé-jeunesse est plus large, et personne ne perçoit son salaire lors d'un tel congé. Le congé J+S est un congé particulier.

La commissaire demande si certains secteurs sont plus touchés par ces congés-jeunesse, et elle demande quels sont les services qui ont le plus demandé des renseignements sur ces congés, par rapport à l'article du Code des obligations.

M. Gasquez répond que quelques membres du personnel ont posé la question, dans le domaine de la jeunesse et du sport, puisque ce problème de l'APG a été posé. Il déclare ignorer quels départements ou services sont les plus concernés par ces congés.

La commissaire comprend que l'article 329e du Code des obligations est appliqué pour les personnes qui travaillent à la Ville, et ces personnes ont souhaité garder les APG.

M. Gasquez explique que le congé-jeunesse ne donne pas droit à l'APG. La question se pose uniquement pour le congé J+S. Le congé-jeunesse et le congé J+S sont deux congés différents et ils sont régis par d'autres règles. Parfois, aux niveaux cantonal et fédéral, les congés J+S donnent droit aux APG. Ce n'est pas le cas des activités déployées dans le cadre du congé-jeunesse.

La commissaire comprend que quelques personnes ont demandé si elles pouvaient garder les APG.

M. Gasquez confirme les propos de la commissaire. Il s'agissait uniquement de personnes qui prenaient des congés J+S.

La commissaire demande si ces personnes prenaient déjà congé avant de savoir si elles pouvaient recevoir les APG.

M. Gomez confirme qu'elles prenaient congé et ne recevaient rien.

M. Gasquez ajoute qu'il y a rarement eu des congés-jeunesse, et rien n'a été versé, pas de salaire, ni d'APG, puisque les personnes n'y avaient pas droit.

La commissaire comprend que plusieurs employé-e-s, parmi tous les services de la Ville, ont demandé des congés-jeunesse, indépendamment de savoir s'ils allaient récupérer l'APG.

M. Gasquez acquiesce. Il informe que ces personnes ont demandé des congés sans solde pour exercer leurs activités liées à la jeunesse.

La commissaire s’interroge sur le nombre de personnes qui ont demandé des congés-jeunesse, et elle demande si ces personnes travaillent dans un service en particulier.

M. Gasquez dit ne pas avoir la statistique, car très peu de personnes font la demande d’un congé-jeunesse.

M^{me} Bertola-Garrido informe que ces informations ne sont pas systématiquement transmises à la DRH. Ces demandes sont traitées dans les différents services ou départements de l’administration. Il n’est pas possible de trouver ces chiffres. Elle rappelle qu’aucune personne âgée de moins de 30 ans n’a fait la demande d’un congé sans solde de cinq jours en 2022 en Ville de Genève.

Une commissaire demande si les personnes qui travaillent dans le secteur de la jeunesse et du sport informent les gens de la possibilité de toucher les APG.

M. Gasquez répond que ces personnes reçoivent un formulaire officiel, où il est indiqué que les APG doivent être versés. Et l’employeur peut décider de verser cette somme à l’employeur ou à l’employé. Dorénavant, la Ville cochera la case «employé».

La commissaire demande si une estimation de toutes les activités sportives bénévoles qui ne font pas partie du secteur de la jeunesse et du sport est disponible.

M. Gasquez indique qu’il faudrait consulter l’association faîtière pour avoir cette information.

Le président rappelle que la commission des finances l’a déjà auditionnée et propose de transmettre le procès-verbal à la commissaire.

Un commissaire comprend que certains employé-e-s qui ont suivi des cours J+S n’ont pas touché les APG.

M. Gasquez indique que la loi fédérale sur la jeunesse et le sport pose des conditions déterminées par les caisses de compensation. Celles-ci mentionnent le type d’organisations qui accordent les APG.

Discussion et votes

Le président ouvre la discussion. Il rappelle que la commission a déjà auditionné les motionnaires ainsi que le GLAJ-GE.

Les commissaires, à l’unanimité, souhaitent en discuter avec leur groupe, réfléchir à des propositions d’amendements, et voter cet objet lors d’une prochaine séance.

Séance du 12 septembre 2023

Discussion et vote

Un commissaire socialiste rappelle que Berne proposera prochainement un congé-jeunesse de deux semaines. L'idée est de proposer un amendement qui ressemble à cette disposition pour Genève, pour prendre de l'avance sur Berne. Elle propose de remplacer la mention d'une semaine par deux semaines dans la première invite. Elle indique également que le Parti socialiste souhaiterait proposer un deuxième amendement.

Un commissaire socialiste informe que l'idée est de proposer au Conseil administratif une modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à accorder un congé-jeunesse jusqu'à deux semaines annuelles et payées en partant du modèle de l'art. 329e al. 1 CO mais en demandant l'allongement de la durée à deux semaines, et que ce congé-jeunesse soit rémunéré par la Ville. Le Parti socialiste propose également de supprimer la spécificité «en cas d'adoption de cette modification» de la deuxième invite pour la rendre plus générale.

Un commissaire Vert est d'avis que les amendements du Parti socialiste devraient être retravaillés. Il rappelle que les APG concernent les congés J+S, et dépendent d'un régime de droit fédéral. La disposition du Code des obligations qui prévoit le paiement du salaire durant les congés-jeunesse est l'article 329e, alinéa 2. Il indique que cela serait intéressant de pouvoir examiner les amendements avant de se prononcer.

Une commissaire socialiste propose d'envoyer les amendements du Parti socialiste par courriel.

La commission approuve cette proposition.

Séance du 27 septembre 2023

Discussion, prises de position et votes

Le président commence par signifier que le Parti socialiste a envoyé une proposition d'amendements par e-mail. Il invite un commissaire socialiste à lire cette proposition.

Un commissaire socialiste énonce les amendements suivants:

- «à proposer au Conseil municipal une modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à accorder un congé-jeunesse annuel payé *d'une durée de deux semaines de travail maximum* sur le modèle de l'article 329e al. 1 du Code des obligations»;
- «à assurer une communication large et régulière de l'existence de ce droit pour les employés concerné-e-s».

Des commissaires indiquent concernant la première invite que ce n'est pas réellement sur le modèle de ces articles.

Un commissaire socialiste clarifie ce propos en indiquant que ce n'est déjà pas le cas actuellement, mais c'est basé sur ce modèle. L'amendement peut donc être formulé ainsi: «à proposer au Conseil municipal une modification du statut du personnel de la Ville de Genève visant à accorder un congé-jeunesse annuel payé d'une durée de deux semaines de travail maximum basé sur le modèle de l'article 329e al. 1 du Code de obligations».

Le commissaire socialiste ajoute concernant la deuxième invite qu'il s'agit donc de supprimer «en cas d'adoption de cette modification». En effet, il s'agirait de le communiquer dans tous les cas.

Un commissaire du Centre indique qu'après avoir relu notamment l'article 72 du statut du personnel, il estime que d'un point de vue technique il est théoriquement déjà possible d'intégrer dans cet article-là cette idée de congé-jeunesse, si le cas échéant le Conseil municipal et le Conseil administratif le souhaitent, sans devoir créer un nouvel article. Sur le fond, il n'estime pas que ces cinq jours supplémentaires soient nécessaires pour le personnel de la Ville, mais il voulait simplement savoir en l'occurrence s'ils ont parlé de cet article-là.

Le président socialiste répond par la négative. Ils ont expliqué que le personnel peut prendre un congé sans solde.

Un commissaire de l'Union démocratique du centre ajoute que cela se fait sur la base du Code des obligations.

Un commissaire du Centre souligne que l'article 72 n'est pas exhaustif. Mais il a l'impression qu'il est question ici de mettre un article précis.

Une commissaire des Vert-e-s s'interroge sur le fait de passer de cinq jours à deux semaines. Elle souligne que lors des auditions à ce sujet il était clair que cela touchait très peu de personnes puisque qu'une partie des employés concernés par le congé-jeunesse arrêtaient ce type de bénévolat une fois devenus salariés. Elle s'interroge sur la pertinence de demander un changement du statut du personnel, qui est complexe comme elle le souligne, pour si peu de personnes concernées.

Le président socialiste répond que premièrement il a été reconnu que l'information n'était pas donnée aux collaborateurs. Ainsi, jusqu'à maintenant, la Ville n'a pas réellement donné cette possibilité aux collaborateurs. Tous les collaborateurs savent qu'ils peuvent demander à tout moment un congé sans solde, pour n'importe quelle raison, mais ce congé-jeunesse n'a jamais été demandé. Le fait d'informer en premier lieu les collaborateurs de cette possibilité aurait pu changer la donne. Deuxièmement, les deux semaines sont une proposition. Si la com-

mission estime que c'est beaucoup, il est possible de modifier et de garder une semaine, dans le cas où cela convient mieux à la commission.

Un commissaire du Centre indique que, s'il comprend bien, les cas s'élèvent pour l'instant à zéro. A défaut, c'est-à-dire si une telle demande avait déjà été formulée, il aurait voulu savoir si le congé avait bien été donné et payé.

Le président socialiste confirme qu'il n'y a eu aucun cas.

Un commissaire socialiste précise que des demandes de traitement sans solde ont été formulées, mais il s'agit de personnes qui ont plus de 30 ans. Il mentionne les APG, qui peuvent désormais être conservés par les employés en Ville uniquement pour la participation aux cours J+S.

Un commissaire des Vert-e-s confirme cette obligation de reverser les APG à l'employé, que la Ville de Genève réalise désormais. Il s'agit de droit fédéral. Il poursuit en indiquant que deux éléments le font douter sur ce texte. Premièrement, l'utilité de régler une situation qui ne s'est encore jamais présentée, même si peut-être c'est dû au fait que c'est peu connu et qu'ils peuvent effectivement l'encourager. Deuxièmement, il est évidemment favorable à de bonnes conditions de travail pour tout le monde, mais il est sceptique quant au fait de creuser encore davantage le fossé entre employeur privé et employeur public. Cela ne sert ni la masse de salariés, ni les employés des entités publiques qui se retrouvent dans une situation qui ne favorise pas la mobilité, dont il y a besoin aussi pour un marché du travail et des administrations dynamiques. S'il s'agissait de demander au Conseil administratif d'inclure cette idée dans les négociations avec le personnel pour éventuellement compenser d'autres mesures qu'ils entendent prendre ailleurs, dans ce cas ce serait envisageable. La mesure en tant que telle va dans un sens important, mais sur un plan plus large il doute que cela aille dans la bonne direction.

Une commissaire libérale-radical est certaine que d'encadrer des activités de la jeunesse permet de transmettre des compétences importantes et précieuses. En revanche, elle n'est pas non plus favorable à l'idée de créer davantage encore d'inégalités entre des employés du public qui sont déjà privilégiés, et des apprentis qui bénéficieraient aussi d'un tel congé-jeunesse. En outre, la pyramide des âges des employés de la Ville ne laisse pas transparaître un nombre important d'employés en dessous de 30 ans. Il s'agit donc de changer un règlement pour quelque chose qui n'a jamais été demandé, dans l'idée de démontrer une grande générosité. Elle ajoute entre autres que nulle part ailleurs un employeur ne donne cinq jours de formation continue par an. A moins d'être contredite, elle indique que le Parti libéral-radical n'approuvera pas cette motion du fait que cela creuse davantage encore les inégalités et n'améliore pas le vivre-ensemble, au contraire. En outre, elle relève que les vacances deviennent de plus en plus importantes avec

l'âge. Elle rappelle également que le magistrat en charge des finances n'était pas réellement en faveur de cette motion.

Le président socialiste désapprouve ce dernier point.

La commissaire du Parti libéral-radical poursuit en disant qu'avec la discussion sur le Grand Théâtre de Genève et les postes qui seront peut-être à ouvrir pour le parascolaire et les cuisines scolaires, il s'agira à un moment de cesser de donner des prestations qui coûtent sans améliorer le vivre-ensemble.

Le président socialiste clarifie ce dernier point. Les cinq jours de formation pour les collaborateurs et collaboratrices de la Ville concernent une formation qui est nécessaire et indispensable. Ces cinq jours de formation peuvent consister en une seule demi-journée.

La commissaire du Parti libéral-radical indique qu'elle n'a pas commenté l'utilité de cette mesure, mais qu'elle a simplement relevé qu'aucun employeur ne donne cinq jours entiers. En effet, ils vont plutôt donner un ou deux jours, ou des demi-journées.

Le président socialiste ajoute que tous les collaborateurs ne prennent pas chaque année ces cinq jours. C'est une formation qui doit être nécessaire pour l'accomplissement de leur travail. Cette proposition vise juste à encourager les jeunes à participer à des actions de bénévolat pour leur permettre de faire ces actions qui sont utiles pour la collectivité. Jusqu'à maintenant cela n'a jamais été demandé car ils n'en ont pas reçu l'information.

Le commissaire de l'Union démocratique du centre complète les deux dernières interventions. Il relève que la responsable des RH, M^{me} Bertola-Garrido, avait indiqué redouter ce genre de modifications du règlement. Ils ont également dit que l'article actuel était très peu utilisé. Ce qui l'a marqué davantage encore dans les explications du Conseil administratif et de la responsable des RH, c'est la charge de travail qui se reporte sur les autres collaborateurs et le taux d'absentéisme déjà élevé en Ville de Genève (9% en Ville de Genève contre 6% en Suisse romande et seulement 3% en Suisse alémanique). Si les personnes se retrouvent seules à faire le travail de deux personnes, c'est elles-mêmes qui tombent malades quelques jours plus tard. C'est là le biais du système proposé. Ainsi, quelle que soit la forme, amendée ou non, l'Union démocratique du centre la refusera.

Un commissaire du Centre estime que le personnel est déjà privilégié. La proposition du Parti socialiste indique que le congé-jeunesse doit être basé sur l'article 329e alinéa 1 du Code des obligations (CO), qui prévoit un congé de cinq jours, par défaut sans salaire (art. 329e al. 2 CO). Cette possibilité existe déjà à l'article 73 du statut du personnel de la Ville, mais il s'agit en plus ici de les payer et pour une durée proposée de deux semaines. Le congé-jeunesse est une bonne

chose, mais lorsqu’il a été envisagé au niveau du droit privé fédéral il s’agissait avant tout de transmettre sa passion sans en plus être payé à côté (hormis des légers dédommagements, mais pas de l’employeur). Cela n’a pas été prévu dans ce sens, contrairement à l’armée par exemple. Il ne s’agit donc pas de commencer à inventer un nouveau système dans le statut du personnel. En outre les difficultés amenées par les négociations avec les syndicats dans une telle situation ont été évoquées. Comme souligne le commissaire de l’Union démocratique du centre, M^{me} Bertola-Garrido a également mentionné les difficultés que cela pourrait entraîner. Pour toutes ces raisons, le Centre est obligé de refuser ce projet dans sa forme originelle ou amendée.

La commissaire d’Ensemble à gauche souhaite rappeler l’utilité qui était montrée dans l’audition du GLAJ-GE, à savoir que les associations qui font des animations pour les enfants et les jeunes ont aujourd’hui une plus grande difficulté à trouver des personnes qui souhaitent s’engager. En outre, il ne faut pas s’imaginer que des foules se précipiteraient pour participer à ces activités bénévoles de jeunesse, menaçant les finances de la Ville. Ce projet permettrait de donner un signe exemplaire. Elle pense ensuite que ce sont des expériences qui peuvent être intéressantes qu’il est utile de soutenir. Elle rappelle que d’autres Cantons le font, certains donnant cinq jours, d’autres dix. Un compromis sur la durée est envisageable selon elle, mais il serait préférable d’être généreux vu le peu de situations concernées.

Une commissaire socialiste confirme que, souvent, les institutions publiques sont précurseurs de ce qui va se produire dans un avenir proche et, comme souligné par sa collègue d’Ensemble à gauche, peu de personnes sont preneuses de cette situation pour l’instant; cela ne risque donc pas de créer un déficit en Ville de Genève. Pour toutes ces raisons qui permettent aussi aux jeunes de s’engager dans le sport et de partager des valeurs qui leur sont proches, le Parti socialiste va continuer dans cette voie et soutenir ces propositions.

Un commissaire des Vert-e-s indique que pour son parti l’engagement bénévole est au cœur de la société civile. Beaucoup de leurs élus sont en effet aussi engagés dans des associations, qui en partie sont financées par les collectivités publiques. Sans financement public, il n’y a pas de vie associative, qui est essentielle pour le fonctionnement de la société. Cela étant dit, il rappelle que c’est seulement le 26 juillet de cette année que le Conseil administratif a, pour encourager le congé J+S, décidé de verser les APG qui représentent 80% du salaire aux bénéficiaires de ce congé. Pour les Vert-e-s, il serait plus judicieux de voir s’il y aura une augmentation des demandes suite à cette décision, et voir également s’il y a une augmentation des demandes pour des congés-jeunesse qui ne tombent pas dans le champ d’application du congé-jeunesse. Il sera possible de réévaluer la situation plus tard pour voir s’il y a un potentiel d’amélioration de l’efficacité de ce dispositif, notamment peut-être par une incitation financière. En l’état, les

Vert-e-s ne vont pas voter cette proposition, qui ne leur semble pas pertinente par rapport aux besoins actuels.

Un commissaire socialiste s'étonne de la position des Vert-e-s, car il n'est pas possible de faire un bilan alors que précisément il n'y a pas de communication encore à ce sujet. Cette motion permettrait justement de promouvoir ce congé-jeunesse, et d'obtenir des chiffres nouveaux. En termes de jeunes, il y a environ 400 personnes en Ville de Genève, là encore pas de risque de créer un déficit. Concernant l'article 329e alinéa 2 du Code des obligations, il accorde la possibilité de le rémunérer. L'idée est donc que la Ville puisse se saisir de cette possibilité et encourager réellement ce congé-jeunesse en permettant à des jeunes de développer des compétences très promues dans le monde actuel.

Une commissaire des Vert-e-s s'étonne à son tour de l'étonnement du Parti socialiste sur la position des Vert-e-s qui ont dit clairement dès le départ qu'ils se questionnaient sur la mise en place d'un changement du statut du personnel, qui est un énorme travail avec un coût important pour une mesure qui concerne très peu de personnes. Elle rappelle que lors de l'audition du GLAJ-GE l'auditionnée avait bien expliqué que les jeunes, dès qu'ils commençaient à travailler, renonçaient à être bénévoles. Très peu de personnes risquent de le demander. Cela dit, si l'amendement est modifié en ne gardant que la deuxième invite ils la valideront, car il faut effectivement informer de cette possibilité qui existe déjà. Il s'agira de voir ensuite s'il y a potentiellement beaucoup de demandes et, le cas échéant, s'il faut changer par la suite le statut du personnel.

Un commissaire du Parti socialiste indique qu'ils vont supprimer la première invite, garder la deuxième invite amendée et proposer la troisième invite suivante: «à faire un bilan suite à la communication et la promotion du congé-jeunesse ainsi que suite à la décision du Conseil administratif du 26 juillet 2023 de permettre aux intéressés de conserver leurs APG».

Le président met aux voix la suppression de la première invite qui est acceptée par 12 oui (3 S, 2 Ve, 1 MCG, 2 LC, 3 PLR, 1 UDC) contre 2 non (1 EàG, 1 S).

Le président met aux voix la modification de la deuxième invite proposée par le Parti socialiste: «à assurer une communication large et régulière de l'existence de ce droit pour les employé-e-s concernés».

Elle est acceptée par 7 oui (1 EàG, 4 S, 2 Ve) contre 3 non (1 MCG, 2 LC) et 4 abstentions (3 PLR, 1 UDC).

Le président met aux voix la troisième invite des amendements du Parti socialiste: «faire un bilan suite à la communication et la promotion du congé-jeunesse ainsi que suite à la décision du Conseil administratif 26 juillet 2023 de permettre aux intéressé-e-s de conserver leurs APG».

Celle-ci est refusée par 7 non (1 MCG, 2 LC, 3 PLR, 1 UDC) contre 7 oui (1 EàG, 4 S, 2 Ve).

Le président met aux voix la motion M-1651 ainsi amendée qui est refusée par 7 non (1 MCG, 2 LC, 3 PLR, 1 UDC) contre 7 oui (1 EàG, 4 S, 2 Ve).

PROJET DE MOTION AMENDÉE REFUSÉE

Le Conseil municipal invite le Conseil administratif à assurer une communication large et régulière de l'existence du droit à un congé-jeunesse pour les employé-e-s concernés.

Annexe:

benchmark des législations cantonales selon le CSAJ (séance du 29 août 2023)

CONGE JEUNESSE Benchmark de législations cantonales, fourni par le Conseil suisse des activités de jeunesse (SAJ). https://www.sajv.ch/fr/services/conge-jeunesse/legislation-cantonale					
Canton	Rémunéré	Durée/jours	Jusqu'à x ans	Base légale	Remarques
Argovie	Pour les apprenti*es ou les employé*es ayant un salaire similaire (p.ex. stagiaires)	5	30	PLV 165.111 Art. 33, al. 4 et Art. 33a	Avertir trois mois à l'avance.
Appenzell Rhodes-Intérieures	x	5	Pas de limite d'âge	StKB PeV 172.311 Art. 50a, al. 2	Selon l'art. 329e CO.
Bâle-Campagne		5	Seulement pour les apprenti*es	SGS 681.11 Art. 9, al. 2	Droit à un congé payé pour tâches de gestion dans le cadre de la formation et du perfectionnement des cadres (art. 4, al. 3 de la SGS 630).
Bâle-Ville	x	5	30	UV 162.410 Art. 15b	Seulement pour les personnes en formation.
Berne	x	5-10	30 / Pas de limite d'âge	PV 153.011.1 Art. 156, al. 4	Durée et limite d'âge différentes selon les activités.
Fribourg	x	10	Pas de limite d'âge	Jeunesse+Sport	Annoncer au plus tard deux mois à l'avance. Fournir une attestation de l'organisation par la suite.
Genève		5	30	Selon l'art. 329e CO	
Glaris	x	5	Pas de limite d'âge	PV Art. 16c	
Grisons	x	5	Pas de limite d'âge	PV 170.410 Art. 56e	Au maximum la moitié des jours du congé jeunesse sont payés.
Jura	x	5	30	OPers 173.111 Art. 83	

Canton	Rémunéré	Durée/jours	Jusqu'à x ans	Base légale	Remarques
Lucerne	x	Pas de données	Pas de limite d'âge	PV 52 Art. 29d et suivants	Seulement 5 jours sont payés. A Annoncer aussitôt que l'activité est connue.
Neuchâtel		5	Pas de limite d'âge	Selon l'art. 329e CO	Pour les activités J+S, 10 jours sont accordés (5 pour un camp et 5 pour une formation).
Nidwald	x	5	30	PV 165.111 Art. 13	A partir de 30 ans, les employé*es doivent mettre, à part égale, des congés à disposition.
Obwald	x	5	Pas de limite d'âge (apprenti*es) / 30 (J+S)	PV 141.11 Art. 20	Le congé jeunesse concerne seulement les apprenti*es, sinon les employé*es de moins de 30 ans ont droit au J+S.
Schaffhouse	x	10	Pas de limite d'âge	PV 180.111 Art. 46, al. 2	10 jours payés, puis congé non-payé.
Schwyz	x	10	Pas de limite d'âge	PV 145.111 Art. 33 et Art. 35	10 jours payés, puis congé non-payé.
Soleure		5	30	GAV 126.3 Art. 124	Annoncer au plus tard deux mois à l'avance. Fournir la preuve des activités et des fonctions si cela est demandé par le/la chef*fe de bureau.
Saint-Gall		5	30	PHB SG 45.3	Selon Art. 329e CO.
Tessin	x	8	30	LORD 173.100 Art.46c	
Thurgovie	x	5	Pas de limite d'âge	RSV 177.112 Art. 49, al. 3	
Uri		5	30	Selon Art. 329e CO	Pour les activités J+S, 5 jours payés sont accordés (voir PR 2.4213 Art. 24).

Canton	Rémunéré	Durée/jours	Jusqu'à x ans	Base légale	Remarques
Vaud		5	30	Selon Art. 329e CO	Pour les apprenti*es et auxiliaires de moins de 30 ans, selon Art. 329e CO. Pour les employé*es soumis*es à la Lpers, selon J+S (voir Directive Lpers 35.4 Art. 5).
Valais		5	30	Selon Art. 329e CO	
Zoug	Peut être payé ou non-payé	Pas de données	Pas de données	PG 154.21 Art. 63	Voir texte de loi.
Zurich	x	10	Pas de données	VVO 177.111 Art. 89, al. 2	Zurich