

*Date de dépôt : 31 octobre 2018*

## **Rapport du Conseil d'Etat**

**au Grand Conseil sur la motion de MM. Patrick Lussi, Michel Baud, Marc Falquet, Bernhard Riedweg, Stéphane Florey, Christo Ivanov, André Pfeffer : Emploi : arrêtons les discriminations envers nos concitoyens astreints à des obligations militaires !**

Mesdames et  
Messieurs les députés,

En date du 25 mai 2018, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une motion, amendée, qui a la teneur suivante :

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

- l'obligation constitutionnelle astreignant tout homme de nationalité suisse au service militaire (art. 59 Cst.);*
- l'intense concurrence sur le marché de l'emploi genevois;*
- l'existence d'offres d'emploi précisant comme condition d'embauche l'absence d'obligations militaires pour les hommes;*
- la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg);*
- l'interdiction de discriminer les travailleurs à raison du sexe;*
- que l'interdiction de la discrimination s'applique aussi à l'embauche;*
- le devoir de combattre toutes les formes de discrimination au travail, mais aussi en phase de recherche d'emploi;*
- le soutien du Peuple suisse à notre armée de milice;*
- la nécessité de concilier vie professionnelle et obligations militaires;*
- les lacunes de la loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT), traitant de la surveillance du marché du travail, mais pas de l'insertion dans le marché du travail,*

*invite le Conseil d'Etat*

- *à mettre fin à toutes les pratiques discriminatoires et illégales d'employeurs en matière de condition d'embauche;*
- *à rendre rapport sur la façon dont il applique la LEg et sur sa stratégie pour combattre toutes les formes de discriminations à l'embauche.*

## **RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT**

Le Conseil d'Etat est très attentif à la lutte contre toutes les formes de discriminations, notamment à l'embauche.

Il rappelle que la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), applicable aux relations de travail, a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes; elle prévoit qu'il est interdit de discriminer les travailleurs en raison du sexe notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale. Cette interdiction s'applique également à l'embauche.

Il est donc interdit de discriminer à l'embauche sur la base du critère du sexe. Dès lors que seuls les hommes sont astreints au service militaire, le fait de refuser d'embaucher un homme pour cause de service militaire est clairement une discrimination indirecte interdite par la LEg, à moins qu'un critère objectif ne justifie ce refus.

Le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV), est notamment chargé d'informer et de sensibiliser les professionnel-le-s et le grand public au sujet de la LEg et suit par ailleurs son application.

Dans ce cadre, le BPEV met tout en œuvre afin de lutter contre toutes les discriminations fondées sur le sexe, qu'elles soient dirigées contre les femmes ou contre les hommes. Ainsi, le Conseil d'Etat salue les deux amendements adoptés par le Grand Conseil et consistant à modifier les invites afin que toutes les discriminations en raison du sexe à l'embauche soient visées.

Le BPEV reçoit beaucoup de personnes qui s'estiment discriminées dans leur relation de travail, pour la plupart des femmes et essentiellement en lien avec leur grossesse ou leur maternité. Par contre, le BPEV n'a jamais reçu de plainte d'homme qui se serait vu refuser un poste en raison de ses obligations militaires et n'a jamais été confronté à des offres d'emploi précisant comme condition d'embauche l'absence d'obligations militaires pour les hommes. Au contraire, il lui a davantage été rapporté que le service militaire ou le service civil représentait un tremplin et leur ouvrait des opportunités professionnelles.

En Suisse, il n'est pas possible de sanctionner directement une offre d'emploi qui serait discriminatoire en raison du sexe, ce qui signifie qu'une offre d'emploi discriminatoire ne suffit pas pour prétendre à une indemnité fondée sur la LEg. Il faut que la personne fasse acte de candidature et qu'elle ne soit pas embauchée. En effet, l'Assemblée fédérale n'a pas souhaité, contrairement à la volonté du Conseil fédéral, inclure l'offre d'emploi dans la liste des discriminations interdites.

Si une personne pense être victime d'un refus d'embauche discriminatoire, elle peut saisir le tribunal compétent et demander le versement d'une indemnité équivalant à 3 mois de salaire au maximum, voire prétendre à des dommages et intérêts et à la réparation d'un éventuel tort moral (ATF 131 II 361; art. 5, al. 2 LEg). Dans le cadre de cette procédure, l'offre d'emploi précisant, par exemple, comme condition d'embauche, l'absence d'obligations militaires pour les hommes, pourra servir d'indice pour établir le caractère discriminatoire du refus d'embauche.

S'agissant de la stratégie pour combattre toutes les discriminations à l'embauche, le BPEV, en collaboration avec les associations et les institutions membres de la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (CCE), mène depuis de nombreuses années un travail de sensibilisation et de promotion de l'égalité.

Par le biais d'actions diverses, le BPEV soutient notamment l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. L'égalité professionnelle, qui signifie qu'à compétences égales aucune différence de traitement entre deux personnes de sexe différent ne doit s'opérer, s'applique également en matière d'accès à l'emploi. A ce propos, le BPEV informe, conseille et oriente les entreprises privées, les administrations publiques et toutes autres organisations sur les enjeux, les pratiques et les outils existants pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la sphère professionnelle<sup>1</sup>. Pour ce faire, il travaille en étroite collaboration avec la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch) à la promotion d'outils ou d'enquêtes sur le sujet.

En outre, par l'adoption le 13 septembre 2017 du règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal), le Conseil d'Etat affirme encore sa volonté de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Ce règlement, qui s'inscrit dans le cadre du plan d'action de l'égalité au sein de l'administration cantonale genevoise, a pour but de veiller au respect de l'égalité des chances, de l'égalité de traitement et à la réalisation de l'égalité dans les faits. L'article 1, alinéa 3, précise que « toute forme de discrimination,

---

<sup>1</sup> Support pour l'intégration de l'égalité dans le monde professionnel.

directe et indirecte, en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est interdite dans l'ensemble de l'administration cantonale. Des mesures de prévention et d'information sont développées à cet effet. » L'article 3, alinéa 3, quant à lui prévoit que « l'interdiction de discrimination s'applique notamment à l'engagement, à l'attribution des activités et des responsabilités, à la rémunération, à l'aménagement des conditions de travail, à la formation, à la promotion et à la résiliation des rapports de service. »

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite, Mesdames et Messieurs les Députés, à prendre acte du présent rapport.

#### AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI

Le président :  
Antonio HODGERS