

Date de dépôt : 9 janvier 2018

Rapport

de la Commission de l'économie chargée d'étudier la proposition de 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 !

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

Rapport de minorité de M. André Pfeffer (page 15)

RAPPORT DE LA MAJORITÉ

Rapport de M. Jean-Marc Guinchard

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Commission de l'économie, sous la présidence harmonieuse et efficace de M. le député Jacques Béné, a consacré tout ou partie de quatre de ces séances, les 28 août, 11 et 25 septembre et 4 décembre 2017, à traiter de cette proposition de motion déposée par M. le député Patrick Lussi et consorts.

Les procès-verbaux ont été tenus avec précision et rigueur par M^{me} Noémie Pauli, que je tiens à remercier ici pour la qualité de son travail.

Audition de M. le député Patrick Lussi, premier signataire

Lors de son audition et de sa présentation, M. le député Patrick Lussi s'est en particulier référé à une annonce publiée par une agence de trading selon laquelle les postulants ne devaient pas avoir d'obligation militaire. Or,

rappelle l'auteur, l'obligation militaire pour les hommes est toujours inscrite dans la Constitution. Il lit les deux invites.

Un député (S) s'interroge : récemment, un PL traité à la Commission de l'économie discriminait les frontaliers. Dès lors, pourquoi combattre la discrimination dans ce cas et pas ailleurs.

Selon M. Lussi, ce député devrait savoir ce qu'il en est d'un Suisse qui souhaite accéder à un poste à l'Etat français. La M 2397 parle d'une offre d'emploi et d'une mesure discriminatoire faite publiquement aux yeux de tout le monde. Il demande que ceci ne se reproduise plus. Le peuple s'est prononcé sur le maintien de l'armée récemment.

Un député (MCG) informe que son groupe est favorable à cette motion sur le fond. M. le conseiller national Roger Golay a déposé un texte pour que les jeunes qui ne se naturalisent pas pour ne pas avoir à s'acquitter de la taxe militaire payent une contribution équivalente pour les inciter à se naturaliser avant l'âge de 30 ans. Il explique qu'il se souvient d'un chef de service qui lui avait dit que des travailleurs frontaliers se plaignaient des Suisses qui faisaient leur période de service militaire et demandaient d'avoir de ce fait des vacances supplémentaires. De moins en moins d'employeurs ont l'esprit civique. Il se demande s'il ne faudrait pas modifier une invite ou en ajouter une autre.

Un député (S) cite un passage de l'exposé des motifs : « (...) *il a été constaté avec stupéfaction que de nombreuses offres d'emploi présentaient des discriminations à l'encontre des citoyens suisses astreints à des obligations militaires* ». Il demande si les signataires ont creusé ceci et s'il peut citer quatre ou cinq annonces à titre d'exemples.

L'objet principal de cette motion est qu'il existe des précédents qu'il ne faut pas laisser faire. Un précédent est que cette condition a été notée dans une annonce. Cette condition ne s'écrit pas, mais se pratique. Elle est plutôt le fait d'organisations ou d'entreprises internationales qui n'aiment pas avoir des gens qui perdent leur temps de travail pour l'armée. M. Lussi reconnaît que c'est la seule annonce qui a été publiée.

Une députée (EAG) dit que, à partir du moment où le service militaire est obligatoire, il n'est pas possible de poser cette exigence à l'embauche. Elle trouve dommage que la motion se soit limitée à cette seule discrimination. Celle basée sur la grossesse est aussi un motif de discrimination. Elle demande s'il n'aurait pas été plus intéressant d'élargir une interdiction de toute discrimination contenue dans la constitution fédérale ou cantonale.

M. Lussi explique que cette motion parle de la discrimination des hommes astreints au service militaire. Si la députée veut ajouter les femmes

enceintes, son groupe ne va pas s'y opposer. Il y a des années que l'obligation militaire est une entrave pour trouver un emploi.

M. Lussi donne raison à sa collègue qui se demande si le fait qu'il s'agisse d'une société pétrolière pour un poste de trader rédigé en anglais ne pose pas un autre problème, qui est la manière dont les entreprises multinationales posent leurs conditions à l'embauche ici.

Un député (S) remarque qu'en termes de recrutement, si un employeur a un certain nombre de contraintes relatives à la personne à engager, il peut ne pas l'écrire et discriminer ouvertement les candidats. Mais personne ne peut l'empêcher de la faire en pratique. L'employeur le fait ici en plus de manière transparente.

Parfois, dans les petites entreprises, le problème est qu'avec peu de critères les candidatures se multiplient. Préciser les critères que l'on cherche permet à la personne qui ne les remplit pas de ne pas postuler. Le taux de jeunes Suisses aptes au service militaire est passé de 91% en 1985 à 64% en 2015. Les obligations militaires s'arrêtent à un certain âge. Il serait possible de mettre un âge dans l'annonce et cela reviendrait au même. Ce qui le dérange dans la motion, c'est qu'il ne voit pas comment le Conseil d'Etat peut contrôler ces annonces. L'idée de mettre fin aux pratiques discriminatoires est juste, mais la mise en œuvre proposée le laisse perplexé.

M. Lussi explique qu'il n'a pas la solution. Il demande si l'interdiction des obligations militaires vaut aussi pour le service civil. Il faut à un moment donné rester sur nos bases et nos fondamentaux, qui sont justement l'obligation militaire. Il demande si l'on peut laisser une entreprise étrangère publier une telle offre d'emploi.

Un député (S) comprend que M. Lussi n'a pas demandé un avis de droit sur la légalité d'une telle annonce.

M. Lussi répond que, selon M. Yves Nidegger, cette annonce n'est pas conforme au droit.

Pour un député (PLR), le problème dans la réalité économique est le service civil dont la durée est le double des obligations militaires et qui pose réellement des difficultés d'organisation au sein des entreprises. L'image que donne l'entreprise citée en exemple est déjà écornée.

Même s'il souscrit au fait qu'il ne faille pas discriminer, la réalité est que l'employeur fait son choix comme il l'entend. Il comprend la réaction de M. Lussi, mais, sur l'efficacité et le contrôle, avec la peine que l'Etat a à combattre le travail au noir, il est assez dubitatif. Il faut se poser la vraie question sur l'obligation de servir et la substitution du service civil. Si un

jeune fait le service civil en un an, il se coupe un an de l'entrée sur le marché du travail. La question d'employabilité des jeunes jusqu'à 32 ans se pose.

Un député (PDC) explique qu'il avait été chargé d'organiser des rencontres entre le chef des forces terrestres et des responsables d'entreprises pour expliquer le système de milice et présenter l'avantage d'engager des officiers qui reçoivent des formations de bon niveau, s'agissant notamment du management. La motion pose une bonne question. Il est aussi sensible aux propos se référant à d'autres discriminations.

Il rappelle une théorie émise par le professeur Gabriel Aubert sur les femmes susceptibles d'être enceintes au moment de la postulation ou plus tard. Une femme à qui l'on demande si elle projette d'avoir un enfant ou si elle est enceinte a le droit de mentir car c'est de la légitime défense.

Quid avec une femme qui est sergent major et qui est enceinte? Le nombre de personnes inaptes à l'armée en Suisse est plus important à Genève. Il faut rappeler qu'une solution avait été esquissée à l'époque par M. Maudet. Ce dernier avait proposé l'instauration d'un service obligatoire sur le plan national pour les hommes comme pour les femmes, d'une durée d'un an, à choix entre l'armée ou un service à la communauté. Cette proposition a été critiquée surtout par la Suisse alémanique.

Selon un député (MCG), l'important n'est pas le nombre de discriminations en général. C'est une question qualitative plutôt que quantitative. Une discrimination visible peut en cacher d'autres qui ne le sont pas. Il serait utile d'élargir cette motion dans le sens de faire une communication et de valoriser les jeunes qui accomplissent leurs obligations militaires parallèlement à leur activité professionnelle.

Un député (S) explique qu'il a croisé une femme sergent-major pendant son école de recrue. Il demande si M. Lussi est au courant que des femmes font leur service militaire en Suisse. Il faut amender la deuxième invite et rajouter les femmes.

M. Lussi répond qu'il a raison. Juste que, pour les femmes, il ne s'agit pas d'une obligation légale, mais d'une possibilité qui leur est offerte.

Un autre député (S) se réfère à l'exposé des motifs en page 3. Il pense que la question de l'illégalité de l'annonce devrait être clarifiée. Il rappelle qu'il avait demandé un avis de droit sur la première invite et qu'il souhaite connaître l'avis du département afin d'être sûr que la formulation de cette invite n'est pas problématique.

Un député (Ve) explique avoir dans sa famille une femme sergent-major. Du moment que les femmes sont engagées dans le processus, elles ont les

mêmes obligations que les hommes, même si cela n'apparaît pas dans la loi. Il aimerait que ce fait soit vérifié.

Le président comprend qu'il faut auditionner le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV), qui appartient au département présidentiel.

Un député (UDC) répond que la base de cette motion est qu'il existe une obligation constitutionnelle d'effectuer le service militaire pour les hommes. Le but est de ne pas permettre que des annonces d'emploi soient en contradiction avec la constitution.

Un député (PDC) remarque que les pompiers volontaires peuvent avoir des problèmes avec leurs employeurs. Il en va de même avec les membres du piquet en cas de catastrophe (cf. dispositif Osiris). Où faut-il poser la limite ?

Pour un député (UDC), le problème des sapeurs-pompiers volontaires n'est pas du tout le même que celui mentionné dans la M 2397, qui traite d'une obligation du service militaire. L'annonce d'emploi donnée en exemple astreint le futur employé potentiel à l'obligation d'annoncer à son employeur sa période de service militaire, tandis que, s'agissant d'une activité de pompier volontaire, l'employeur n'a aucunement besoin d'être au courant de cette activité extra-professionnelle. L'activité de sapeur-pompier volontaire s'exerce en principe la nuit et en soirée. En cas d'alarme, il est possible de demander au patron si on a le droit de partir. Il est clair que l'employeur n'a nullement l'obligation de libérer son collaborateur pour cela. S'il le fait, il risque simplement de ne pas le payer. Ceci ne sera nullement un motif de non-embauche.

Il est possible de demander à ce qu'une sensibilisation soit faite auprès des patrons pour demander la prise en charge du salaire en cas d'éventuelle alerte, mais cela n'a rien à voir avec le service militaire.

Selon un député (PLR) certaines tâches peuvent être considérées comme un service à la collectivité, qu'elles soient effectuées bénévolement ou par obligation, comme le service militaire. S'arrêter au service militaire pour les hommes est un peu court. Quitte à faire une motion, autant qu'elle liste exhaustivement quelles sont les tâches rendues à la collectivité publique qui ne doivent pas être discriminées.

Audition de M^{me} Colette Fry, directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques

M^{me} Fry se réfère à la M 2397. La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG) a pour but de promouvoir l'égalité de fait entre les hommes

et les femmes. Une discrimination à l'embauche par rapport à l'annonce est une discrimination en raison du sexe. Le bureau reçoit beaucoup de personnes qui se sentent discriminées dans leur relation de travail. Ce sont pour la plupart des femmes, en lien avec leur grossesse ou leur maternité.

A ce jour, le bureau n'a reçu aucune plainte d'un homme qui se serait vu refuser un poste en raison de ses obligations militaires. Si un refus d'embauche est discriminatoire, la personne peut demander une indemnité, mais il faut en apporter la preuve. S'agissant des offres d'emploi discriminatoires, telles que celle qui est mentionnée dans la motion, le bureau n'y a jamais été confronté et n'en a jamais vu non plus.

Si des personnes se sentent discriminées, elles peuvent aussi s'adresser au bureau, puisqu'un juriste s'occupe de ceci. Il n'est pas possible en Suisse de sanctionner directement une offre d'emploi qui serait discriminatoire à raison du sexe pour prétendre à une indemnité LEg. Il faudrait que la personne postule quand même et fasse ensuite face à un refus d'engagement. Elle peut demander la raison du non-engagement et, à partir de là, le bureau peut regarder quel était le poids de l'astreinte au service militaire dans le refus. Si le refus d'embauche s'avère discriminant, il est possible d'exiger le versement d'une indemnité équivalant à 3 mois de salaire au maximum, voire aussi un versement pour tort moral.

Aucune sanction n'est prévue suite à cette annonce, qui n'est pas illégale selon elle. Il faudrait que l'employeur puisse justifier pourquoi il met cette précision. Une annonce peut être ciblée. Ce n'est pas discriminatoire. Dans la LEg, les annonces ne sont pas discriminatoires. C'est la discrimination à l'embauche elle-même qui est illégale.

Un député (UDC) se dit étonné que le bureau n'ait pas reçu de plaintes d'hommes qui seraient discriminés. S'il était dans cette situation, il n'aurait même pas pensé à contacter le bureau. Il demande si une information adéquate qui rend attentifs les hommes à cette possibilité de discrimination a été entamée.

M^{me} Fry répond négativement. Leur site internet est assez général, dans le sens où il ne précise pas non plus qu'il s'adresse aux femmes victimes de discrimination. Quelques exemples dans la jurisprudence montrent que les discriminations sont souvent en lien avec la maternité. Les personnes associent souvent le bureau aux femmes, car la plupart des discriminations sont faites envers les femmes, mais le bureau promeut l'égalité entre femmes et hommes. Elle peut regarder pour que les hommes ne soient pas exclus. Il en est de même concernant la violence domestique. Tout citoyen devrait se

sentir bienvenu. Elle regardera s'il est possible de présenter les choses différemment ou faire passer le message dans les associations.

Un député (UDC) revient sur la question de la légalité. En définitive, le mot « illégal » est venu, car le service militaire est une obligation constitutionnelle. Il demande s'il est possible de faire des annonces d'emploi qui sont contraires à une disposition majeure de la Constitution fédérale.

M^{me} Fry préfère parler de discrimination, car « illégal » serait par rapport à la sanction pénale. L'offre d'emploi mentionnée est discriminatoire, mais le bureau ne peut rien faire par rapport à l'offre d'emploi. Il ne peut travailler au sens de la LEg qu'à partir du moment où il y a un refus d'embauche suite à une postulation.

Un député (MCG) demande si une offre d'emploi imposant comme condition d'embauche le fait que la femme ne soit pas enceinte pourrait être acceptée.

M^{me} Fry répond encore une fois qu'il faut une postulation et un refus pour intervenir au sens de la LEg.

Une députée (MCG) demande si le fait qu'une personne qui se présente est enceinte et ne le dit pas est légal.

M^{me} Fry répond positivement. C'est de la légitime défense.

Pour une députée (EAG), cette motion a retenu l'attention de la commission, car elle se propose de lutter contre une discrimination. Elle demande s'il ne serait pas pertinent de l'élargir à d'autres catégories de personnes. Elle demande si la LEg est suffisante pour lutter contre toutes les discriminations, auquel cas cette motion deviendrait caduque.

M^{me} Fry répond que la LEg se concentre uniquement sur les aspects d'égalité professionnelle, mais qu'on pourrait imaginer qu'elle s'élargisse à d'autres domaines. Par rapport à l'embauche, serait-il envisageable d'élargir le champ d'application de la LEg au niveau des offres d'emploi? Oui. Aujourd'hui, il faut une postulation et un refus pour pouvoir agir.

Un député (Ve) se demande si l'on est dans une discrimination d'annonce ou s'il s'agit d'une information complémentaire qui est demandée au candidat potentiel. Par exemple, on peut vouloir engager une femme pour compléter son équipe. Le service civil est aussi une obligation. Il remarque que, si les RH de l'employeur sont futées, elles ne vont jamais donner la véritable raison du refus. Cette motion est maladroite. Il ne voit pas quelle serait la marge de manœuvre pour appliquer cette motion, si ce n'est de faire de la sensibilisation.

M^{me} Fry répond que ne pas engager quelqu'un seulement parce que la personne est enceinte ou astreinte au service militaire est une discrimination à l'embauche avec possibilité de procédure, mais elle répète que les discriminations sont difficiles à prouver.

Après cette audition, un député (UDC) aimerait que la commission entende la professeure Karine Lempen de l'UNIGE.

Le président met l'audition de la professeure Karine Lempen au vote :

Pour : 7 (2 MCG, 2 UDC, 1 Ve, 1 S, 1 EAG)

Contre : 5 (4 PLR, 1 PDC)

Abstentions : 3 (1 MCG, 1 S)

Audition de M^{me} la professeure Karine Lempen, faculté de droit, UNIGE

M^{me} Lempen explique qu'à l'heure actuelle, contrairement à ce qui est expliqué dans l'exposé des motifs, la LEg n'est pas une base légale utile pour interdire les offres d'emploi discriminatoires en raison du sexe. Lors des travaux préparatoires précédant l'adoption de la loi, le législateur n'a précisément pas souhaité inclure l'offre d'emploi dans la liste des discriminations interdites. Elle avait été proposée par le Conseil fédéral, mais a été expressément biffée au Parlement fédéral.

La discrimination à l'embauche en tant que telle est interdite. Il faut que la personne fasse acte de candidature pour que les sanctions prévues par la LEg puissent entrer en ligne de compte, étant rappelé qu'il faut encore que la personne agisse devant les tribunaux (pas de contrôle d'office de la bonne application de la LEg, contrairement à la LTr).

La protection est faible contre le type de comportement qui donne lieu à cette proposition de motion. Ce domaine est de la compétence du législateur fédéral. Si on voulait renforcer la protection, il faudrait proposer une révision de la Leg, et inclure les offres d'emploi.

Au niveau cantonal, indépendamment des actions individuelles en justice qui pourraient être déposées par une personne qui se dirait atteinte dans sa personnalité (art. 28 CC) et devrait prouver qu'elle a vraiment subi un dommage du fait de cette offre d'emploi, ce qui serait extrêmement difficile, la LIRT ne permet pas à l'OCIRT de contrôler ce type de pratique.

D'une part, l'offre d'emploi n'est généralement pas incluse dans ce qui est appelé « santé et sécurité au travail ». L'inspection du travail ne pourrait pas, dans le contrôle de la bonne mise en œuvre de la LTr, rattacher les offres

d'emploi au contrôle de la mise en œuvre des dispositions sur la santé et la sécurité au travail.

Une autre possibilité serait de dire que l'OCIRT contrôle aussi le respect des conditions de travail et des prestations sociales en usage. Est-ce que l'offre d'emploi est un usage ? Traditionnellement, l'offre d'emploi n'est pas rattachée à la condition de travail, donc cette piste semble difficile à suivre. Seules quelques entreprises seraient concernées (celles qui veulent engager de la main-d'œuvre étrangère et celles qui veulent soumissionner un marché public). Le rattachement à la notion d'usage semble difficile. Certes, sous « dispositions générales », tout le droit impératif est cité, notamment la LEg, mais cette loi n'interdit pas les offres d'emploi discriminatoires. Sous « dispositions spécifiques » à la branche concernée, on trouve parfois effectivement le respect de la protection de la personnalité, mais rarement dans la phase précontractuelle. Dire qu'une pratique d'offre d'emploi discriminatoire porte atteinte à l'atmosphère de travail dans l'entreprise est difficile.

Les conditions minimales de travail dans le cadre d'un détachement des travailleurs doivent être respectées. La LDét mentionne la non-discrimination et l'égalité entre les sexes parmi les conditions minimales de travail qui doivent être impérativement respectées par des entreprises suisses qui emploient des travailleurs détachés, mais cela ne touche de loin pas le cas de figure envisagé par cette motion.

M^{me} Lempen examine ensuite l'axe fondé sur la nationalité. L'interdiction de discrimination de l'ALCP vise pour la Suisse avant tout à ne pas discriminer les ressortissants étrangers par rapport aux ressortissants suisses. Or, ici, il s'agit de protéger les ressortissants suisses.

L'art. 8 al. 2 de la Constitution fédérale n'a pas de portée horizontale pour les rapports entre privés.

En définitive, même en essayant d'y mettre de la créativité et beaucoup de bon vouloir, la seule véritable possibilité de renforcer la protection contre ce type d'offre discriminatoire serait une révision du droit fédéral, qui n'est pas du tout à l'ordre du jour actuellement.

Un député (S) relit la première invite et demande si les pratiques d'employeurs précisant comme condition d'embauche l'absence d'obligations militaires sont réellement illégales.

M^{me} Lempen répond qu'elles seraient illégales dans le sens où elles pourraient être considérées comme une atteinte à la personnalité par rapport au CC ou CO. Mais, par rapport à la LEg, l'offre d'emploi en tant que telle peut tout au plus être un indice dans le cadre d'une action pour refus

d'embauche discriminatoire. Encore faut-il qu'une personne ait véritablement posé sa candidature. Elle ne voit pas comment le Conseil d'Etat peut y mettre fin, si ce n'est en sensibilisant à la discrimination à l'embauche de manière générale. Il faudrait aussi parler des discriminations liées à la situation familiale qui touche les personnes du même âge (entre 18 et 50 ans).

M^{me} Lempen précise que, par rapport à la protection des ressortissants suisses et étrangers contre les discriminations, c'est tout le volet des mesures d'accompagnement à la libre-circulation des personnes, comme la LDét et le contrôle des conditions minimales de travail. Ce volet-là ne permet pas d'appréhender le cas de figure envisagé par la proposition de motion, c'est-à-dire les offres d'emploi discriminatoires. L'offre d'emploi en tant que telle n'est pas considérée comme condition de travail. Elle survient dans la phase précontractuelle.

La protection commence à partir du moment où la personne fait au moins acte de candidature. Il existe diverses protections, mais elle ne voit aucun outil juridique qui permettrait, au niveau de la mise en œuvre cantonale, de sanctionner plus durement ces offres d'emploi discriminatoires. La seule marge de manœuvre au niveau cantonale serait la sensibilisation générale à la discrimination fondée sur le sexe dans le cadre des relations de travail. Il faudrait thématiser la pratique dénoncée dans cette proposition de motion.

Un député (UDC) comprend qu'il est difficile d'intervenir sur les offres d'emploi. Il demande si le fait de licencier une personne déjà en emploi suite à une obligation militaire est considéré comme une discrimination.

M. Lempen répond par l'affirmative. A ce moment, tout l'arsenal législatif de la LEg entre en ligne de compte. Ce serait une discrimination indirecte à l'égard des hommes s'il est dit que les « personnes » qui font du service militaire sont licenciées. La discrimination serait directe s'il est spécifié que les « hommes » qui font du service militaire sont licenciés. Dans les deux cas, il s'agit d'une discrimination interdite par le LEg, à partir du moment où une personne ne serait pas promue ou licenciée à cause de ses obligations militaires. Comme il n'existe pas de contrôle d'office de la LEg, la personne devrait elle-même porter son cas devant un tribunal.

Un député (PDC) rebondit sur la question du député (UDC), qui parle de l'obligation de servir qui pourrait nuire à la carrière de quelqu'un qui est déjà engagé. Il demande si le service d'avancement (personne qui se porte volontaire pour grader) est traité de la même manière.

M. Lempen répond que la situation juridique est bien la même. Cette discrimination en raison du sexe est bien interdite par le LEg.

Un député (UDC) raconte le cas d'un apprenti qui a terminé son apprentissage à la Ville de Genève. Lorsqu'il est parti faire son école de recrue, son contrat de travail n'a pas été renouvelé. Il demande si ce cas peut être considéré comme une discrimination.

M^{me} Lempen répond négativement. Il n'existe pas un droit à être engagé. Le problème est de nouveau celui de l'accès au poste. La personne n'était plus sous contrat. Cette situation se retrouve aussi avec les femmes au bénéfice d'un contrat à durée déterminée. Lorsque l'employeur apprend à la fin du contrat qu'une grossesse est en cours, il ne renouvelle pas son contrat. Ces femmes n'ont aucun argument juridique pour s'opposer à cette situation car il n'existe pas de droit à voir son contrat renouvelé.

Après cette audition, le président rappelle la demande d'audition du ZIVI (organe d'exécution du service civil) et demande si elle est maintenue. Tel n'est pas le cas.

Prise de position des groupes et vote

Le PLR comprend la notion d'actualité et le principe de discrimination à l'embauche. En revanche, ce qui le dérange est le fait que, dans le cas rapporté, on se trouve dans une relation précontractuelle. Si on commence à rentrer dans un système qui prend en considération les discriminations à l'embauche, alors qu'il n'y a même pas encore de relation contractuelle, cela ne va pas. L'esprit du législateur et du partenariat social est simple : il faut régler le problème dès qu'une relation contractuelle est établie. La meilleure solution est d'informer cette entreprise qui a fait cette publication malheureuse. Au niveau cantonal, la marge de manœuvre est inexistante. Le Parlement fédéral n'a d'ailleurs pas souhaité inclure l'offre d'emploi dans la liste des discriminations interdites par le LEg. Le PLR ne soutiendra pas cette motion.

Le PS relève l'aspect de la discrimination à l'embauche. Il est souhaitable d'éviter toute discrimination dans les annonces. Cependant, comme l'a dit un député (PLR), l'annonce n'entre pas encore dans le cadre de l'emploi, mais uniquement d'une embauche. Pourquoi ne pas amender la motion pour faire d'une façon générale la promotion d'une politique de non-discrimination dans les offres d'emploi ? Le contrôle est extrêmement compliqué, alors faut-il réellement le faire ? Le souhait de ne pas vouloir d'annonce discriminatoire est louable. L'exemple de l'annonce donné dans l'exposé des motifs est connu, mais aucun cas n'a jamais été dénoncé. Il semble démesuré à ce stade d'entrer en matière sur cette motion. Par contre, si l'UDC veut

lutter contre les annonces discriminatoires au niveau fédéral, le PS soutiendra une initiative en ce sens.

Le PDC a un regard positif vis-à-vis de cette motion. Il est compliqué de la mettre en œuvre. La compétence est typiquement fédérale et échappe au droit du travail, car on se trouve avant l'embauche et la signature du contrat. La révision de la LEg paraît assez problématique, car elle a déjà été massivement refusée dans ce sens. Il faut plutôt sensibiliser les employeurs, étant donné que l'OCIRT ne peut pas intervenir directement. Le Conseil d'Etat avait fait une action en faveur des travailleurs dits âgés en rappelant aux employeurs que la pratique était discriminatoire. Le PDC ne soutiendra pas cette motion.

Pour les Verts, les considérants de la motion pourraient être rejoints par tous si les femmes qui prévoient d'avoir des enfants plus tard étaient aussi incluses. Le problème est qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre les invites. Il faut sensibiliser les entreprises. Si cette forme de discrimination n'apparaît pas dans l'annonce, elle peut néanmoins apparaître dans les critères de sélection au moment du choix du collaborateur. Les Verts ne soutiendront pas cette motion.

Le groupe EAG explique qu'il est contre toutes les discriminations et que faire un texte pour une seule d'entre elles paraît disproportionné. EAG refusera l'entrée en matière sur cette motion. Il paraît en revanche nécessaire de faire remonter le message sous une autre forme, que ce soit dans le cadre de la politique économique du canton et de ses contacts avec les entreprises ou dans le cadre de l'OCE.

Pour le MCG, cette discrimination en raison de l'obligation militaire est un problème important. Elle se pratique depuis longtemps et persiste. Le MCG soutiendra cette motion. Un autre problème, qui apparaît indirectement dans celle-ci, est le travail que doivent faire l'Etat ou les services publics pour qu'il n'y ait pas de discriminations en leur sein. Il faut se préoccuper de ce genre de questions et l'Etat devrait veiller à compléter cette problématique sous la forme d'une directive. Comme l'a dit M. Lussi, il existe une obligation de servir. Le MCG ne peut pas tolérer une discrimination en fonction de cette obligation.

L'UDC soutiendra cette motion, qui fait suite à une annonce qui a choqué et interpellé les gens. Il a pris note qu'un éventuel contrôle est difficile et qu'une annonce n'est pas directement liée au droit du travail. L'UDC trouve qu'il est absolument nécessaire de connaître l'ampleur de ces annonces sur le marché. Il semblerait que, même au sein des institutions publiques, comme la

Ville de Genève, il existe une pratique de ne pas garder les anciens apprentis s'ils sont astreints au service militaire.

Le Président met aux voix la prise en considération de la M 2397 :

Pour : 5 (3 MCG, 2 UDC)

Contre: 10 (4 PLR, 1 PDC, 1 Ve, 3 S, 1 EAG)

Abstention : –

Catégorie préavisée : II (30 minutes)

Conclusion

Cette motion part certainement d'un bon sentiment, respectueux de nos institutions. Mais, et nos débats et les auditions auxquelles nous avons procédé démontrent bien qu'elle cumule les obstacles : non-conformité avec le droit supérieur, difficultés d'application et de contrôle, liste de discriminations à développer.

Les différentes interventions ont démontré aussi qu'une campagne d'information large sur ces thèmes pourrait être envisagée, sur le modèle pris par notre Conseil d'Etat en faveur des travailleurs dits âgés.

Sur cette base, Mesdames et Messieurs les députées et députés, je vous recommande, avec la majorité de la commission, de ne pas prendre en considération cette proposition de motion et de la refuser avec cette même majorité.

Proposition de motion (2397-A)

Emploi : arrêtons les discriminations envers nos concitoyens astreints à des obligations militaires !

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 aux pratiques discriminatoires et illégales d'employeurs précisant comme condition d'embauche l'absence d'obligations militaires ;
- à rendre rapport sur la façon dont il applique la LEg et sur sa stratégie pour combattre les discriminations dont sont victimes les hommes en recherche d'emploi à cause des obligations militaires.

Date de dépôt : 9 janvier 2018

RAPPORT DE LA MINORITÉ

Rapport de M. André Pfeffer

Mesdames et
Messieurs les députés,

La Constitution fédérale prévoit que tout homme de nationalité suisse est astreint au service militaire. Cette obligation commence à l'âge de 18 ans avec l'inscription aux contrôles militaires et s'arrête à la libération, soit à l'âge de 30 ans pour les soldats et les sous-officiers et, pour certains officiers, à l'âge de 50 ans.

Une annonce d'emploi récente a choqué beaucoup de nos concitoyens et mentionnait comme condition d'engagement : « no military obligation for male candidates » !

Une telle dérive doit être combattue, d'autant qu'elle est pratiquée depuis longtemps et est observée régulièrement dans certaines branches. Elle présente une évidente discrimination pour les Suisses astreints aux services militaires.

Les initiants de cette motion notent que la LEg n'a pas inclus les discriminations dans le cadre d'une offre d'emploi !

Une telle discrimination se situe avant l'embauche et avant tout lien contractuel entre employeurs et employés, ce qui nécessiterait obligatoirement une action individuelle en justice. Ce type de procédure est contraignant et la discrimination, tout comme le préjudice, est très difficile à prouver !

Pourtant une offre d'annonce excluant les hommes astreints aux services militaires a un caractère discriminatoire incontestable et incontesté. Elle est une atteinte à la personnalité et est considérée comme telle dans le CC ou CO !

Il est inadmissible que les Genevois soient discriminés à cause d'une obligation militaire et ne bénéficient pas d'une réelle protection lors de la recherche d'un emploi.

Avec la présence de très nombreuses entreprises étrangères ou avec des activités internationales, le risque pour de tels abus est très élevé !

Il existe toute une palette de mesures et de protections pour des ressortissants étrangers, notamment le volet des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et, de ce fait, il serait justifié d'en envisager pour nos concitoyens !

Ce type de discrimination est intolérable et le Conseil d'Etat doit saisir l'opportunité de cette motion pour corriger cette injustice.

Une information officielle et une sensibilisation systématique des entreprises seraient le strict minimum !

Dans tous les cas, toutes les démarches doivent être entreprises pour éviter de telles discriminations au sein de l'Etat et de tous les instituts de droit public !

Pour ces raisons, les initiants vous recommandent d'accepter cette motion.