

DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE

Selon la loi fédérale sur
l'égalité entre femmes et
hommes, du 24 mars 1995

LEg

Comment saisir la justice à Genève?



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POYI TENEBRAS LUX

Les informations fournies dans la présente brochure reprennent strictement les dispositions légales, ainsi que des références doctrinales, en matière de discrimination fondée sur le sexe. Il est donc recommandé de lire attentivement la brochure, en parallèle avec les notes de bas de page.

Janvier 2008

CONTENU

1

Quels types de discriminations sont interdits par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg)? ... 1

2

Le déroulement de la procédure à Genève

A - Qui peut saisir la justice? 3

B - Comment saisir la justice? 4 / 5

- 1^{ère} étape: le dépôt de la demande en justice
- 2^e étape: une conciliation obligatoire devant la Commission
- 3^e étape: le Tribunal des prud'hommes ou le Tribunal administratif

C - Quelques points à retenir 6 / 7

- Les coûts de la procédure
- Le fardeau de la preuve est «allégé»
- Une période de protection contre un congé donné par l'employeur-euse

Processus 1: Secteur privé 8

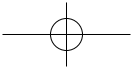
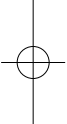
Processus 2: Secteur public 9

3

Adresses utiles 10

4

Liens internet utiles 11



DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE COMMENT SAISIR LA JUSTICE À GENÈVE?

Si vous estimez subir une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de votre emploi, voici quelques informations générales, pour vous défendre en justice ¹.

1 Quels types de discriminations sont interdits par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg) ² ?

Toutes les discriminations sont illicites, non seulement lorsqu'elles reposent sur le sexe, mais également quand elles sont liées à l'état civil, à la situation familiale ³ ou, s'agissant des femmes, à la grossesse ⁴.

- ¹ Avant de saisir la justice, il peut être utile de vérifier ce qui est prévu dans le règlement du personnel et/ou son contrat de travail, voire, selon les cas, de s'adresser par écrit, aux ressources humaines de son entreprise, afin de tenter de régler le litige par une autre voie.
- ² Pour consulter la loi fédérale dans son intégralité, cf. http://www.admin.ch/ch/f/rs/c151_1.html (LEg; RS 151.1). La LEg a pour but de promouvoir, dans les faits, l'égalité entre femmes et hommes, et s'applique dans les rapports de travail régis par le Code des Obligations, ainsi que par le droit public fédéral, cantonal ou communal (art. 1 et 2 LEg).
- ³ L'état civil et la situation familiale constituent des formes de discrimination indirecte; cf. BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, pages 59 et 60.
- ⁴ Art. 3, al. 1 LEg.

2

Sont visées les discriminations ayant lieu dans le cadre des rapports de travail, régis par le Code des Obligations ainsi que par le droit public fédéral, cantonal ou communal⁵.

Tous les aspects du travail sont concernés, notamment l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion, ainsi que le licenciement⁶. Ainsi, une discrimination fondée sur le sexe, relative à l'un de ces aspects, est interdite.

Tant les discriminations directes que les discriminations indirectes sont interdites. On peut parler de discrimination directe, lorsque la différence de traitement se fonde directement sur l'appartenance sexuelle de l'homme ou de la femme, sans que celle-ci ne se justifie objectivement⁷. En revanche, on est en présence d'une discrimination indirecte, lorsqu'une mesure ou un comportement formellement neutre, a, dans les faits, un résultat plus défavorable pour l'une des catégories sexuelles (féminine ou masculine) par rapport à l'autre catégorie, sans raison objective⁸.

Le harcèlement sexuel constitue également un comportement discriminatoire, interdit par la LEg, soit «tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail»⁹. A cet effet, les employeurs-euses doivent prendre toutes les mesures pour prévenir et protéger les employé-e-s de tels agissements.

4

B - Comment saisir la justice?

1^{ère} étape: le dépôt de la demande en justice:

Il est vivement recommandé de **se faire assister** par un syndicat ou par un-e avocat-e¹³, dans le cadre de telles procédures. Une demande en justice, ainsi qu'un dossier contenant les pièces utiles devront être soigneusement préparés. **La demande en justice**, faite sur papier libre ou sur un formulaire disponible sur internet¹⁴, doit être déposée auprès **du greffe de la juridiction des prud'hommes**, qui fonctionne en tant que secrétariat de la Commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail (la Commission)¹⁵.

2^e étape: une conciliation obligatoire devant la Commission:

Les parties sont ensuite obligatoirement convoquées à une audience de conciliation par la Commission. Celle-ci est composée de trois femmes et de trois hommes, choisi-e-s parmi les employeurs-euses et les salarié-e-s. Elle siège toujours à deux membres, un homme et une femme. Lors de l'audience, la Commission tentera de concilier les parties.

En cas d'accord, l'affaire se termine. Un procès-verbal, consignait les termes de l'accord, est alors dressé, et doit être signé par les parties et les membres de la Commission; ce procès-verbal équivaut à un jugement exécutoire¹⁶.

En cas d'échec de la conciliation, la procédure diffère selon la nature des rapports de travail liant l'employé-e à son employeur-euse.

¹³ Art. 5 al. 2 LaLEg.

¹⁴ <http://www.geneve.ch/tribunaux/doc/FORMULAIRES/DEMANDEJUST.pdf>

¹⁵ Art. 4 al. 3 LaLEg.

3^e étape: le Tribunal des prud'hommes ou le Tribunal administratif:

Dans les rapports de droit privé, les affaires non conciliées sont transmises d'office au Tribunal des prud'hommes¹⁷. Ce tribunal est composé de juges salarié-e-s et de juges employeurs-euses. Il entend les parties et rend un jugement. En cas de désaccord avec le jugement rendu, un appel est ouvert auprès de la Cour d'appel des prud'hommes, dans un délai de 30 jours à compter de la notification du jugement. Enfin, la procédure peut se poursuivre jusqu'au Tribunal fédéral, en cas d'insatisfaction de l'arrêt rendu par la Cour d'appel.

Dans les rapports de droit public, les affaires non conciliées ne sont pas transmises d'office. C'est à l'employé-e de saisir l'autorité compétente dans un délai de 30 jours à compter de l'échec de la tentative de conciliation, constaté par la Commission. A Genève, il s'agit du **Tribunal administratif**. Celui-ci rendra sa décision, intitulée «arrêt». En cas d'insatisfaction de l'arrêt rendu, celui-ci peut être attaqué devant le Tribunal fédéral, dans un délai de 30 jours à compter de la notification de l'arrêt.

Les employé-e-s de certaines collectivités publiques¹⁸, qui subissent un harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail, ont également la possibilité d'utiliser la voie de la médiation ou de la plainte hiérarchique, afin de tenter de régler leur litige.

¹⁶ Art. 6 al. 4 LaLEg.

¹⁷ C'est la loi sur la juridiction des prud'hommes qui s'applique, cf. www.geneve.ch/legislation, E 3 10

¹⁸ Une telle procédure est prévue à l'Etat de Genève, par exemple.

6

C - Quelques points à retenir:

• Les coûts de la procédure:

Il n'y a en principe pas de frais de justice, sauf en cas de «demande téméraire»¹⁹. Ainsi, sauf dans cette hypothèse, les tribunaux ne perçoivent pas de frais, pour les affaires relatives à la LEg. En revanche, **les frais d'assistance par un syndicat ou par un-e avocat-e sont à la charge de la partie intéressée**²⁰.

• Le fardeau de la preuve est «allégé»:

En principe, dans toute affaire en justice, il convient de prouver ses affirmations. La LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve. **La partie n'a donc pas à prouver ses allégations; il suffit de les rendre vraisemblables.** Il appartient alors à l'employeur-euse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination. Dans les cas de discriminations liées à l'embauche et/ou au harcèlement sexuel, la règle de l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas; la partie doit donc prouver ses affirmations²¹.

• Une période de protection contre un congé donné par l'employeur-euse: ²²

L'employeur-euse n'a pas le droit de licencier un-e employé-e, en raison d'une réclamation relative à une discrimination fondée sur le sexe, et si le licenciement ne repose sur aucun «motif justifié»²³.

L'employé-e bénéficie donc d'une période de protection légale, pendant laquelle l'employeur-euse n'a pas le droit de lui donner son congé.

Cette période de protection légale commence dès le début des démarches effectuées dans le cadre du travail, et s'étend jusqu'à six mois après la fin de la procédure. Par exemple, si la procédure va jusqu'au Tribunal fédéral, la durée de protection doit durer jusqu'à six mois après la communication de sa décision.

Si toutefois un congé est signifié à l'employé-e pendant la période sus-mentionnée, le congé ne sera pas nul, mais annulable. L'employé-e devra donc agir en justice afin de faire invalider le congé.

¹⁹ Art. 8 al. LaLEg.

²⁰ Une demande de prise en charge des frais d'un-e avocat-e peut être adressée auprès du Service de l'assistance juridique, faite sur papier libre ou sur le formulaire disponible sur internet <http://www.geneve.ch/tribunaux/doc/FORMULAIRES/DEMANDEAJ.PDF>.

²¹ Art. 6 LEg.

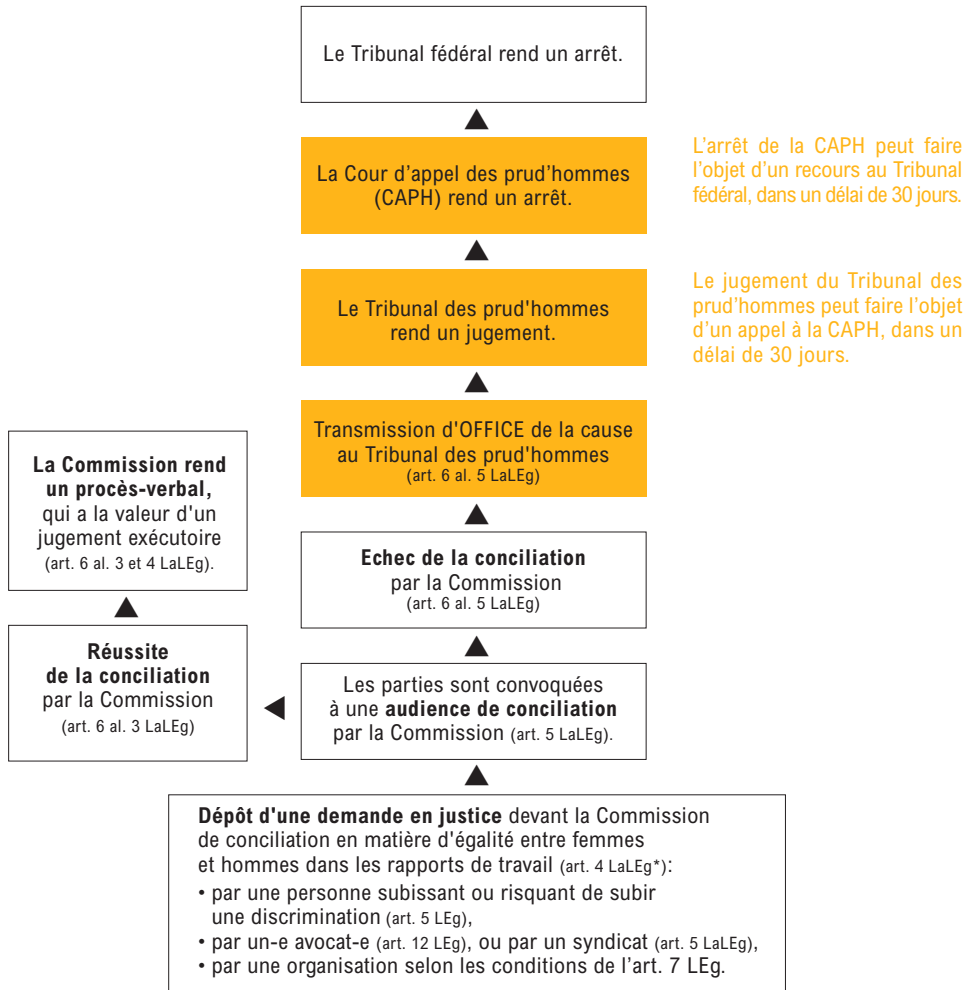
²² Art. 10 LEg; BIGGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, page 227.

²³ BIGGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, page 229; art. 10 LEg.

8

Processus 1: SECTEUR PRIVÉ

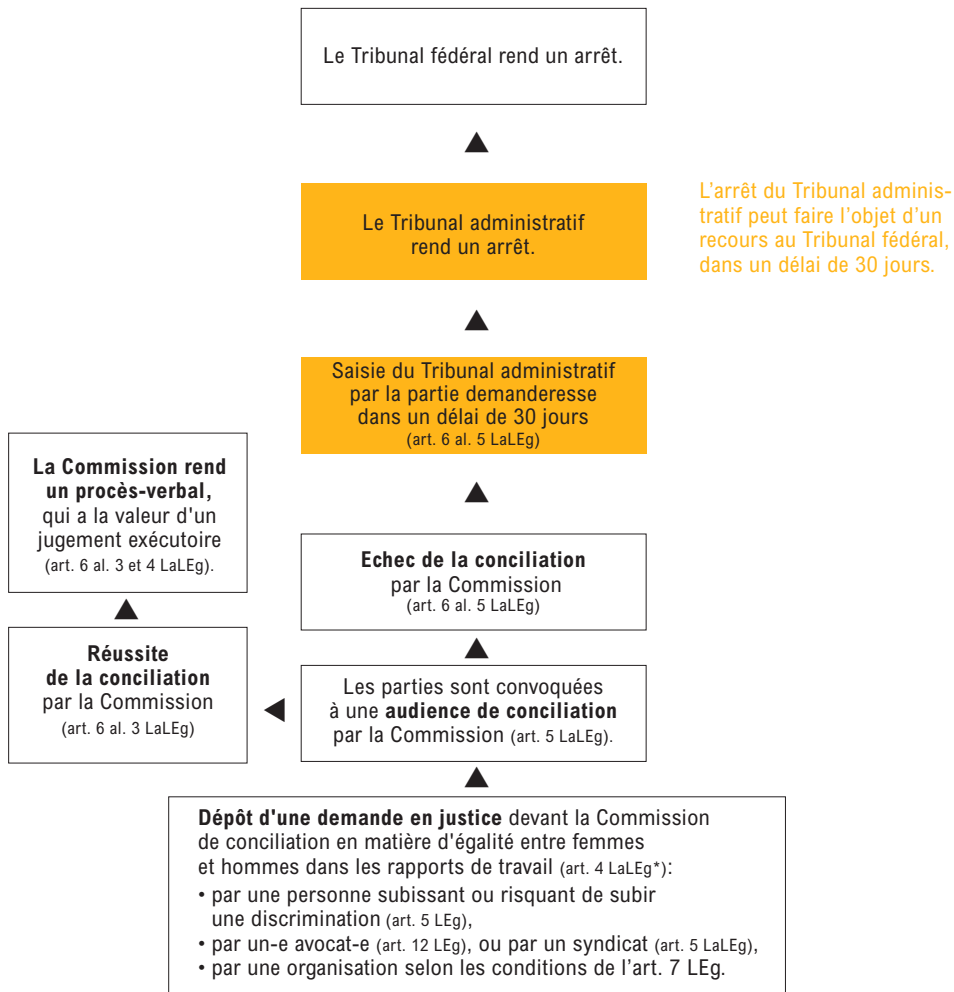
Une personne employée dans le secteur privé subit, ou risque de subir, une discrimination selon les art. 3 et/ou 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg).



* Loi d'application de la LEg, du 28 mai 1998 (LaLEg)

Processus 2: SECTEUR PUBLIC

Une personne employée dans le secteur public subit, ou risque de subir, une discrimination selon les art. 3 et/ou 4 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, du 24 mars 1995 (LEg).



* Loi d'application de la LEg, du 28 mai 1998 (LaLEg)

3 Adresses utiles

Commission de conciliation en matière d'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail:

Greffe de la juridiction des prud'hommes

Boulevard Helvétique 27
Case postale 3688
1211 Genève 3
Tél. 022 327 60 32 et 022 327 60 34

Juridiction des prud'hommes:

Boulevard Helvétique 27
Case postale 3688
1211 Genève 3
Tél. 022 327 60 32 et 022 327 60 34

Tribunal administratif:

Rue du Mont-Blanc 18
Case postale 1956
1211 Genève 1
Tél. 022 388 23 30

Le formulaire de l'assistance juridique est disponible à l'adresse suivante:

Greffe du Tribunal de première Instance

(Palais de Justice, 2^e étage)
Place du Bourg-de-Four 1 - Bâtiment A
Case postale 3736
1211 Genève 3
Tél. 022 327 26 42

4 Liens internet utiles

En matière d'égalité:

<http://www.geneve.ch/egalite>

<http://www.sks-coc.ch> (Conférence suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité)

<http://www.equality-office.ch> (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes)

<http://www.f-information.org/dyn> (Association F-Information, active dans le domaine de l'écoute, les consultations, l'orientation et la documentation pour les femmes; tél. 022 740 31 00)

pour le dépôt de la demande en justice:

<http://www.geneve.ch/tribunaux/reenseignements-pratiques/welcome.html>

<http://www.geneve.ch/tribunaux/guides-formulaires/welcome.html>

<http://www.geneve.ch/tribunaux/doc/FORMULAIRES/DEMANDEJUST.pdf>

<http://www.geneve.ch/tribunaux/doc/FORMULAIRES/DEMANDEAJ.PDF>

pour la défense en justice:

<http://www.cgas.ch/SPIP/spip.php?rubrique10> (syndicats)

<http://www.geneve.ch/egalite/adresses-utiles/welcome.asp?rubrique=tous-domaines>
(permanences juridiques)

<http://www.odage.ch/> (ordre des avocats)

pour la consultation des lois pertinentes:

<http://www.admin.ch/ch/f/rs/>

<http://www.edoeb.admin.ch/dokumentation/00445/00507/00887/index.html?lang=fr>

<http://www.geneve.ch/legislation>

Discrimination fondée sur le sexe Comment saisir la justice à Genève?

Si vous estimez subir une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de votre emploi, voici quelques informations générales, pour vous défendre en justice.