

"Il faut former les juges"

Autor(en): **mc**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **86 (1998)**

Heft 1421-1422

PDF erstellt am: **16.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284787>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

25 février pour la fin avril. Le 6 avril, une séance de conciliation tourne court: le licenciement est maintenu. Or la LEg prévoit que la résiliation du contrat de travail est annulable si le licenciement découle d'une demande en matière d'égalité. C'est d'ailleurs ce qu'a décidé le Tribunal des prud'hommes de Renens, qui a demandé à LEMO SA de réengager son employée, laquelle travaille donc toujours dans la même usine. Une telle décision est très importante, et c'est à notre connaissance une première en Suisse. Reste maintenant le fait à l'origine de toute l'affaire: la différence de salaires. Des tentatives de conciliation ont bien eu lieu, mais elles ont échoué. C'est la raison pour laquelle la FTMH a décidé en juin de rendre l'affaire publique en signalant qu'une requête avait été déposée devant le Tribunal des prud'hommes de Renens pour lui faire constater la discrimination et ordonner le salaire dû avec versement rétroactif. Pour l'instant, on en est là.

Des guides pratiques

S'ils savent l'allemand, les deux patrons de Parmentier Champignons et LEMO auraient intérêt à lire la brochure que vient de publier l'Union patronale suisse en vue d'éviter aux entreprises des procès de ce genre. Il s'agit d'un guide pratique intitulé «Garantir l'égalité» qui s'adresse justement tout particulièrement aux chefs d'entreprise. Le guide offre d'abord une liste de contrôle qui permet à l'entreprise de se situer approximativement par rapport à la problématique générale de la discrimination. A partir de différents critères, l'entreprise est alors à même de juger s'il existe en son sein des éléments structurels ou culturels susceptibles de déboucher sur des discriminations ou des plaintes. Sur la base d'exemples concrets, le guide énumère plusieurs cas possibles de discrimination et les moyens de les éliminer. La dernière partie présente des sources de discrimination sous le titre «comportement discriminatoire».

Pour celles et ceux qui ne lisent pas l'allemand, rappelons que l'Union patronale suisse avait déjà publié un guide de la LEg pour les employeurs et que le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a quant à lui publié plusieurs ouvrages et brochures sur l'évaluation non sexiste des salaires.

Martine Chaponnière

Il faut former les juges



Valérie Buchs

Secrétaire générale adjointe du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) à Genève.

FS: Avec M^e Jean-Bernard Waeber, vous vous occupez du procès Parmentier (voir ci-contre). En écoutant les débats, j'avais le sentiment que les juges étaient un peu perdus face à la loi sur l'égalité.

Valérie Buchs: La loi sur l'égalité est entrée en vigueur en juillet 1995 et il n'existe à ce jour que très peu de jurisprudence. Nous constatons en effet une certaine difficulté des juges prud'hommes à utiliser la loi sur l'égalité (LEg). C'est la raison pour laquelle les syndicats ont formulé une demande particulière dans le cadre de la révision de la juridiction des prud'hommes. Vous savez sans doute que les prud'hommes fonctionnent par groupes, c'est-à-dire par regroupement selon les professions. Lorsque par exemple, il y a un conflit de harcèlement sexuel entre une secrétaire et un patron, le groupe qui aura à traiter l'affaire sera celui du bâtiment si le patron est dans le bâtiment, ou le commerce s'il est dans le commerce. Or le conflit, dans ce cas, n'a rien à voir avec la branche, mais bien plutôt avec la loi sur l'égalité. Nous demandons donc que pour toutes les questions de discrimination entre femmes et hommes, on constitue un groupe ad hoc mixte – j'insiste sur cet aspect car selon les branches, ce ne sont souvent que des hommes – avec des personnes formées sur les questions d'égalité.

Nous demandons également que soit constitué un organe de conciliation dans le cadre de la LEg, chargé de concilier les parties, qu'on soit dans un rapport de droit privé ou de droit public. A noter, d'ailleurs, que le Grand Conseil vient tout juste (juin 1998) d'adopter la loi cantonale d'application de la LEg, qui reprend grosso modo les demandes syndicales, notamment celle de la création d'un office de conciliation.

FS: Comment voyez-vous l'évolution de l'affaire des Champignons Parmentier?

VB: Dans l'état actuel des choses, c'est difficile de faire des pronostics. Ce qui est intéressant, c'est qu'avec ce procès, une jurisprudence est en train de se constituer et l'affaire dépasse largement ce cas précis. Les employeurs ont intérêt à avoir une jurisprudence la plus étroite possible, raison pour laquelle, par exemple, ils contestent au SIT la qualité pour agir. Or celle-ci est capitale pour les syndicats, et maintenant plus que jamais étant donné la peur légitime des femmes de porter plainte face au risque de licenciement.

Les discriminations que nous voulons faire constater chez Champignons Parmentier et qui concernent les horaires, les gratifications, la mensualisation sont des exemples de discrimination qui ne concernent pas seulement une entreprise en particulier. Tous ces points intéressent l'ensemble du monde professionnel.

(mc)

ABONNEZ-VOUS

Fr. 65.-*

pour recevoir **Femmes**
suisses

- chez vous pendant une année
 ou si vous hésitez, optez pour le recevoir 3 mois à l'essai gratuitement

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

N° postal et lieu _____

* (AVS, chômage Fr. 52.-, abonnement de soutien: Fr. 80.- ou plus, étranger Fr. 70.-)

A renvoyer à: **Femmes suisses, case postale 1345, 1227 Carouge - GE**