

La loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg)

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **1 (2001)**

PDF erstellt am: **08.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352128>

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.

La loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg)

Entrée en vigueur en juillet 1996, cette loi vise à interdire toutes discriminations à raison du sexe dans les rapports de travail. Ce texte s'attaque donc à toute forme de discrimination, qu'elle soit directe ou indirecte. La Loi interdit notamment la discrimination à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnel.

A qui s'applique la Loi?

La Loi sur l'égalité s'applique à tous les rapports de travail des personnes salariées, c'est-à-dire des personnes qui ont été embauchées par une employeuse ou un employeur quelconque en Suisse pour exécuter un travail contre rémunération. Elle s'applique donc à toutes les entreprises de l'économie privée ainsi qu'à toutes les administrations et institutions fédérales, cantonales et communales.

Protection contre le harcèlement sexuel

La Loi sur l'égalité énonce explicitement dans un article distinct, que le harcèlement sexuel à la place de travail constitue une discrimination et est, en tant que tel, illicite. L'employeur est donc rendu responsable du climat de travail dans son entreprise. A ce titre, il peut devoir répondre devant la justice s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires afin d'éviter des comportements de ce type dans son entreprise ou s'il n'a pas pris les mesures que l'expérience commande pour y mettre fin. Il est donc responsable même s'il n'est pas lui-même le harceleur et une procédure peut être engagée contre lui par la victime.

L'allégement des procédures

L'allégement du fardeau de la preuve constitue une facilité de procédure pour la victime. En effet, il suffit qu'elle rende vraisemblable son accusation sans devoir rigoureusement prouver la discrimination.

Soulignons encore que les procédures engagées en vertu de la Loi sur l'égalité sont gratuites (sauf les frais d'avocat-e).

Les organisations peuvent saisir la justice

La Loi donne aux associations, organisations professionnelles, syndicats et organisations féminines, la possibilité, dans l'intérêt des travailleuses et des travailleurs, de se défendre directement contre les discriminations. Elles peuvent donc intenter une action en leur propre nom. Ainsi, les personnes concernées peuvent garder l'anonymat et ne sont pas obligées de participer à la procédure (sauf si elles sont appelées en qualité de témoin par le tribunal).

Protection contre le congé

Lorsqu'une travailleuse ou un travailleur introduit une action en justice en se réclamant de la LEg, elle / il est

protégé-e contre la résiliation de son contrat de travail pendant la durée de la procédure et également durant le semestre qui suit la clôture de la procédure. Cette protection s'étend également aux témoins et aux personnes mises dans la confiance dans le cadre de la procédure.

Procédure de conciliation

La Loi prévoit que les cantons doivent désigner des offices de conciliation, qui servent de médiateurs (préalablement à l'action judiciaire). Ils doivent tenter d'amener les parties à trouver un accord et ainsi éviter que le litige ne débouche sur une action judiciaire.

Pour le canton du Jura, le Conseil de Prud'hommes a été désigné office de conciliation pour les litiges relevant de la LEg. En effet, dans notre canton, la conciliation fait partie intégrante de la procédure devant le Conseil de prud'hommes. Cette juridiction spéciale est bien acceptée, elle a fait ses preuves. Il apparaissait donc logique de s'appuyer sur cette procédure en l'étendant aux litiges visés par la LEg.

Aides financières

A noter que la LEg prévoit également la mise sur pied de programmes d'encouragement à la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière de formation professionnelle, de conciliation des activités professionnelles et des obligations familiales ou de l'organisation du travail adaptée aux exigences de l'égalité. Elle encourage la création de services de consultation. Des aides financières peuvent être allouées à ce type de projet. Les formulaires de dépôts ainsi que tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès du Bureau de l'égalité jurassien.

Adresses utiles

- Conseil de prud'hommes: pour les contrats de travail de droit privé.
 - Cour administrative: pour les employés cantonaux.
 - Juge administratif: pour les employés communaux.
- Le Château. 2900 Porrentruy. Tél. 032/465 33 70.

Publications

- *L'égalité dans la vie professionnelle*, brochure gratuite à commander auprès de l'OCFIM, 3000 Berne.
- *Mon salaire à la loupe*, brochure gratuite à commander auprès du Bureau fédéral de l'égalité, Eigerplatz 5, 3003 Berne. (Tél. 031/322 68 43).
- *L'égalité des salaires en pratique*, un ouvrage qui présente une méthode d'évaluation du travail tenant compte des caractéristiques masculines et féminines. En librairie: Georg Editeur SA, Genève. CHF. 36.-.

