

"Quand faire valoir ses droits sera devenu une chose tout à fait normale ..."

Entretien avec des représentantes des offices cantonaux de conciliation à Genève et Zurich



Véronique Ducret

VÉRONIQUE DUCRET, Juge laïque de l'office de conciliation de Genève à titre de représentante de la partie employée

L'office de conciliation genevois n'a ni président, ni responsable. Véronique Ducret est psychologue sociale et travaille dans un institut de recherche consacré aux questions d'égalité (Le Deuxième Observatoire, Genève). Elle est l'auteure de plusieurs livres sur le harcèlement sexuel, dont "Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique" (éd. Médecine & Hygiène, Chêne-Bourg 2001). L'office genevois de conciliation est rattaché au Tribunal des Prud'hommes. La procédure de conciliation est obligatoire. Le taux d'accord est de 20 pour cent. Si aucun accord n'est trouvé, le cas passe automatiquement devant le Tribunal des Prud'hommes.

SUSY STAUBER, dr en droit, avocate et médiatrice FSA/SDV-FSM. Présidente de l'office de conciliation du canton de Zurich pour des litiges portant sur des discriminations dans la vie professionnelle, à titre d'activité annexe (20%)

La procédure de conciliation est régie dans la loi cantonale du 29 octobre 2001 d'application de la loi sur l'égalité. L'office est compétent aussi bien pour les cas relevant du droit public que pour ceux de droit privé. Outre l'interrogatoire oral des parties et de tiers, il peut aussi demander des renseignements et des dossiers officiels et ordonner un simple échange d'écritures. Conseils et information font partie de son mandat. L'office zurichois peut aussi concilier des conflits mixtes, qui concernent à la fois des questions ayant trait à la loi sur l'égalité et au droit du travail. La possibilité de faire appel à cet office est facultative. Le taux d'accord avoisine 60 pour cent.



Entretien: HEIDI STUTZ, bureau d'études de politique du travail et de politique sociale

Traduction par
BRIGITTE SAID-CRETTOL,
Crans-Montana

Photos: IRIS KREBS

Question: *De tous les offices cantonaux de conciliation, ceux de Genève et Zurich ont fait face au plus de cas de conciliation selon la loi sur l'égalité. Quel bilan tirez-vous de ces dix ans d'expérience? Qu'est-ce qui a fait ses preuves dans votre travail et qu'est-ce qui n'est pas résolu?*

VÉRONIQUE DUCRET: Je mettrai surtout le doigt sur les problèmes. Les femmes qui viennent nous voir ont déjà perdu leur travail – soit elles ont donné elles-mêmes leur congé, soit elles ont été licenciées. Le problème de la discrimination n'est donc pas résolu. Les femmes reçoivent au mieux une indemnité. Une femme qui dépose une plainte le fait pour la cause. Elle sait que cela ne changera rien à sa situation.

Question: *Le bilan est donc mitigé?*

VÉRONIQUE DUCRET: Plutôt négatif. Il y a des plaintes, c'est une bonne chose. Mais elles ne sont pas nombreuses par rapport au nombre de cas de discrimination. Et nous ne résolvons pas le problème de la discrimination dans la vie professionnelle. Le bilan n'est pas totalement négatif parce que la loi a tout de même permis aux femmes de porter plainte. Mais j'ai l'impression que c'est le seul progrès.

Question: *C'est aussi votre point de vue, Madame Stauber?*

SUSY STAUBER: Je trouve déjà une bonne chose qu'il y a un office de conciliation en tant qu'institution facilement accessible. Nous constatons néanmoins une grande résistance à engager une procédure même quand les rapports de travail sont résiliés. Je ne peux que confirmer le fait que la plupart des femmes ne viennent qu'après la fin des rapports de travail.

VÉRONIQUE DUCRET: Pourquoi considérez-vous qu'il est plus simple de s'adresser à l'office de conciliation que de saisir le tribunal? A Genève, ce n'est pas le cas.



SUSY STAUBER: Chez nous, toutes les personnes peuvent s'informer par téléphone, exposer leur situation et demander que faire. Nous donnons alors des renseignements sur la façon d'introduire une requête de conciliation. Au besoin, elles peuvent aussi le faire oralement. Nous commençons le plus souvent par avoir un contact téléphonique.

VÉRONIQUE DUCRET: Vous parlez donc avec les personnes concernées par téléphone?

SUSY STAUBER: Oui, quand il s'agit de questions juridiques. D'ailleurs, elles n'ont pas besoin d'une représentation juridique. Même si elles sont peu nombreuses à faire valoir leurs droits, celles qui viennent obtiennent normalement déjà un soutien de la part de l'office de conciliation. Nous expliquons aussi à l'employeur, par exemple en cas de harcèlement sexuel, ce qui a été éventuellement négligé en termes de prévention et de mesures pour y remédier et ce qui doit être fait à l'avenir.

VÉRONIQUE DUCRET: C'est très différent à Genève. La personne qui aimerait déposer une plainte et téléphone parle avec le secrétariat, et non avec une spécialiste du droit. Le secrétariat lui dit de passer au Palais de justice – où nous avons nos bureaux – chercher le formulaire, car la plainte doit être déposée par écrit. Toutes ne trouvent donc pas accès à la conciliation. Dans la plupart des cas, seules viennent les femmes qui sont épaulées par un avocat ou un syndicat bien que cela ne soit pas obligatoire. Je trouve très intéressant le fait qu'à Zurich l'office de conciliation est aussi un lieu où l'on peut s'informer. Nous ne pouvons pas non plus conseiller l'employeur, comme c'est le cas à Zurich.

Nous concilions toujours à deux: une personne représente l'employeur et l'autre l'employée, l'un est un homme, l'autre une femme. La position des conciliateurs du côté employeur n'est pas forcément favorable à l'égalité. La conciliation vise seulement à trouver un arrangement. C'est la plupart du temps une question d'argent. Voilà notre rôle. Nous ne faisons rien d'autre pour concilier une situation.

SUSY STAUBER: Que se passe-t-il si vous et votre collègue n'êtes pas du même avis?

VÉRONIQUE DUCRET: Justement, c'est bien là la difficulté. Nous n'avons pas à avoir un avis. On nous dit toujours que nous ne sommes là que pour concilier, et non pour nous prononcer sur la présence ou non d'une discrimination. C'est une chose que nous ne faisons jamais. La conciliation se déroule ainsi: une personne demande 100 000 francs et dit qu'elle a été discriminée. Nous demandons à l'employeur: Est-ce que vous êtes d'accord? Il répond en général non. Pour avoir la paix, il dit parfois: Je suis prêt à payer 15 000 francs. Notre travail n'est fondamentalement pas intéressant.

Question: *Vous ne discutez donc pas, par exemple, s'il y a eu harcèlement sexuel ou non?*

VÉRONIQUE DUCRET: Non, ce n'est pas notre mandat. Nous faisons de la conciliation, nous ne jugeons pas.

SUSY STAUBER: C'est assez différent chez nous. Nous considérons que notre tâche consiste aussi à commencer par examiner les faits avec les parties avant de les apprécier sur le plan juridique. Nous disons, par exemple, qu'il nous semble que l'inégalité de salaires est rendue vraisemblable. Ou bien, lors de harcèlement sexuel, où les affirmations se contredisent souvent entre elles, nous demandons à la personne concernée ce qui s'est exactement passé, et nous jugeons ou nous nous forgeons notre propre opinion sur la crédibilité de la personne concernée. Et si nous estimons qu'elle est crédible, nous considérons que le harcèlement sexuel s'est vraiment passé. Une fois les faits établis, l'équipe de conciliation composée de trois personnes se retire pour délibérer. Nous échangeons pour savoir si nous sommes d'accord. Suit l'appréciation juridique et ce que nous proposons aux parties comme accord, par exemple combien de salaires mensuels paraissent en l'occurrence équitables à titre d'indemnité. La proposition reflète le risque présumé de procès des parties.

VÉRONIQUE DUCRET: Quand vous dites que les personnes commencent le plus souvent par vous téléphoner, cela veut-il dire que vous avez un poste de travail à l'office de conciliation?

SUSY STAUBER: J'ai mon propre bureau d'avocate et de médiatrice. L'appel téléphonique arrive d'abord au secrétariat de l'office de conciliation, et la secrétaire donne mon numéro de téléphone.

VÉRONIQUE DUCRET: Quand vous donnez des conseils par téléphone, êtes-vous payée en tant qu'avocate?

SUSY STAUBER: Quand quelqu'un m'appelle dans ma charge de présidente de l'office de conciliation, je suis payée par le canton.

VÉRONIQUE DUCRET: Notre budget à Genève est minimal, nous n'avons pas d'infrastructure. La secrétaire a un bureau, mais elle ne peut pas fournir de renseignements juridiques. Elle me communique quand je dois prendre part à une négoc-

ciation de conciliation. Je reçois le dossier et une indemnité par conciliation. Le canton de Genève a fait le choix financier le moins onéreux. Je trouverais important de pouvoir se dire qu'on peut téléphoner à l'office de conciliation et parler avec une juriste compétente qui peut prendre le temps de conseiller et est payée pour ce travail.

Question: J'aimerais revenir sur les instruments prévus par la loi sur l'égalité. Quelles voies de droit ont fait leurs preuves dans la pratique et lesquelles non?

SUSY STAUBER: A mon avis, le problème principal est la tension qui existe avec la loi sur la protection des données, qui n'est pas résolue sur le plan fédéral. A Zurich, les employeurs pouvaient au début arguer du fait que les données salariales ne peuvent être divulguées, car c'est trop délicat sous l'angle de la protection des données. Nous avons ensuite résolu ce point dans la loi zurichoise d'application de la loi sur l'égalité. Mais je pense, lorsqu'il s'agit de créer la transparence et d'obliger la partie employeuse à collaborer, qu'il conviendrait de fixer dans la loi sur l'égalité elle-même que la partie employeuse est tenue à la transparence déjà dans la procédure de conciliation.

Question: C'est le point clé qui vous paraît non résolu dans la loi sur l'égalité?

SUSY STAUBER: Oui. Bien sûr, on peut aussi discuter si le délai de protection lors du congé de rétorsion est assez long. Je pourrais m'imaginer qu'il soit allongé. D'un autre côté, la situation est telle – comme l'a dit Madame Ducret – que la plupart des personnes concernées viennent après avoir été licenciées et que cette question ne se pose plus. A vrai dire, des plaintes internes à l'entreprise font déjà naître la protection, et une prolongation pourrait donc tout à fait produire des effets. Il faudrait aussi étudier l'octroi d'une représentation juridique gratuite ou l'instauration d'un fonds de soutien, car les personnes concernées qui dépendent d'une assistance juridique reculent souvent devant les coûts correspondants.

VÉRONIQUE DUCRET: Il faudrait réfléchir à ce que l'on pourrait faire pour que les personnes puissent déposer une plainte quand elles ont encore leur place de travail. C'est le problème majeur. Je suis d'accord avec votre proposition d'allonger la protection contre le congé. Mais ce que la loi prévoit n'est pas une interdiction de licencier. Il faudrait une protection similaire à ce qui existe pendant la grossesse, une réelle protection contre le licenciement. Si les femmes pouvaient se dire: "Si j'ai déposé une plainte, ils ne peuvent pas me donner le congé", elles porteraient plutôt plainte en étant encore sous contrat. Je pense qu'il y a un débat à mener sur les mesures à mettre en place pour que les femmes puissent être réellement protégées.

SUSY STAUBER: Ce qui me paraît important à cet égard, c'est que la norme actuelle contraint toujours les personnes victimes de discrimination à s'exposer. Et je pense que le ver est ainsi déjà dans la pomme, notamment dans la situation du marché du travail que nous continuons à connaître. Cela

retient tant de personnes de faire valoir leurs droits qu'il faut se demander si un autre levier ne devrait pas être activé. Cela pourrait être une instance qui contrôle les entreprises.

Question: Comme cela a été proposé dans l'évaluation de la loi sur l'égalité?

SUSY STAUBER: Oui exactement. Que l'on puisse s'adresser quelque part sans avoir à s'exposer. Souvent les personnes concernées qui viennent nous voir sont très affaiblies psychologiquement par la discrimination elle-même. Surtout quand il s'agit de harcèlement sexuel, qui s'accompagne souvent de mobbing, cela demande un très gros effort pour les personnes concernées de s'engager dans une procédure, même si elle est facilement accessible.



Susy Stauber, dr en droit

VÉRONIQUE DUCRET: Je partage totalement votre avis. La loi repose entièrement sur les épaules des personnes concernées par une discrimination. Contrairement à la loi sur le travail où il y a des inspections qui vérifient les conditions de travail dans les entreprises, il n'y a pas d'inspections de l'égalité. Une instance qui contrôlerait le respect de l'égalité dépersonnaliserait les plaintes. A mon avis, c'est la solution.

Question: Cela explique-t-il pourquoi vos offices de conciliation n'ont pas été submergés de requêtes? Ou a-t-on surestimé au début le problème de la discrimination dans la vie professionnelle?

VÉRONIQUE DUCRET: Bien évidemment, non. Il y a bien sûr des milieux – et beaucoup d'employeurs en font partie – qui estiment que l'égalité est acquise. Mais la réalité montre que c'est faux. Les statistiques confirment que les femmes restent sous-représentées dans les postes de direction, que leurs salaires sont moindres et que le harcèlement sexuel est très présent. Les rares plaintes représentent un tout petit pourcentage des discriminations effectives. C'est plutôt que le climat général ne permet pas aux femmes de dire qu'elles sont discriminées.

SUSY STAUBER: Je suis absolument d'accord.

Question: *Quelles expériences faites-vous avec la partie employeuse dans les procédures de conciliation?*

VÉRONIQUE DUCRET: Dans 99.9 pour cent des cas, l'employeur réfute la discrimination que font valoir les employées. Il est persuadé qu'il n'y a pas eu de discrimination ou de harcèlement sexuel. Tout un travail d'information reste à faire pour arriver à ce qu'un employeur se dise: si une personne a osé déposer une plainte, il y a peut-être vraiment un problème.

SUSY STAUBER: Ce n'est pas aussi marqué chez nous. J'ai aussi eu à faire à des employeurs coopératifs. Tout dépend de l'avocate ou de l'avocat qu'ils ont à leur côté, si c'est quelqu'un qui connaît bien la loi sur l'égalité. Il existe aussi des situations où les gens sont prêts à trouver une solution raisonnable et à comprendre que quelque chose s'est passé qui n'aurait pas dû se produire. Mais l'inverse subsiste aussi. Parfois, ce sont aussi les avocats qui poussent au procès. C'est une chose que l'on perçoit dans les négociations quand la partie employeuse est défendue par quelqu'un nullement intéressé par un accord, mais qui aimerait toucher des honoraires en intentant un procès.

Question: *Voyez-vous des différences entre les divers types de discrimination au niveau de la conciliation? Surtout pour les trois plus fréquents que constituent le harcèlement sexuel, le salaire et le licenciement?*

VÉRONIQUE DUCRET: Je ne peux pas répondre à cette question parce que je suis intervenue presque seulement pour des cas d'égalité salariale et de harcèlement sexuel. Les deux sont tout aussi difficiles.

SUSY STAUBER: Je ne peux que partager cet avis. Nous avons eu en plus quelques cas où il s'agissait de discriminations lors de la promotion ou de l'attribution des tâches. Je trouve qu'il est très difficile de régler ces questions avec la loi sur l'égalité. La loi n'est pas très percutante à cet égard. Exemple: une personne a fait valoir ses droits à l'égalité salariale. Malgré une qualification égale, elle ne s'est pas vu attribuer



Susy Stauber, dr en droit

les mêmes tâches et la même clientèle que ses collègues masculins. Et c'était aussi là l'argument de la partie employeuse de dire que justement elle ne gagnait pas le même salaire parce qu'elle n'avait pas le même profil d'exigences. Très souvent, une discrimination à la promotion précède aussi les problèmes de discrimination salariale.

Question: *Une impression laissée par l'évaluation: ce sont des groupes professionnels différents qui portent leur cas auprès des offices de conciliation qu'auprès des tribunaux. Vous semblez surtout être plus accessibles aux personnes peu qualifiées. Cela coïncide-t-il avec votre perception?*

VÉRONIQUE DUCRET: En ce qui concerne les discriminations salariales, il ne s'agit jamais de personnes peu qualifiées. Au contraire, ce sont des personnes relativement bien qualifiées, et c'est parce qu'elles sont relativement bien qualifiées qu'elles se sont rendu compte que d'autres étaient mieux payés qu'elles. Par contre, en cas de harcèlement sexuel, il est aussi possible que des femmes peu qualifiées déposent une plainte.

Question: *Vous partagez cette expérience?*

SUSY STAUBER: En général, c'est vrai que ce sont plutôt des femmes bien qualifiées qui font valoir leurs droits à l'égalité salariale. Mais nous avons aussi déjà eu une plainte pour discrimination salariale d'une vendeuse, par exemple. Nous avons surtout eu des cas individuels. Des procédures regroupant plusieurs plaignantes ont été très rares chez nous, à l'exception une fois de jardinières d'enfants parlant le dialecte, qui sont venues à six, et des enseignantes d'une école. Toutes les plaintes importantes dans le canton de Zurich de groupes de profession ne sont pas passées par l'office de conciliation. La procédure de conciliation est facultative dans le canton de Zurich.

VÉRONIQUE DUCRET: A Genève, elle est obligatoire. Si elle est facultative, qui décide si une conciliation doit avoir lieu? La plaignante?

SUSY STAUBER: La personne décide si elle veut déposer une requête de conciliation ou non. Elle pourrait aussi aller directement au tribunal. Nous rencontrons souvent aussi des employeurs qui disent ne pas être intéressés à une procédure de conciliation.

VÉRONIQUE DUCRET: Il n'y a alors pas de conciliation?

SUSY STAUBER: Non, nous constatons alors le désaccord.

Question: *Dans quelles configurations trouvez-vous particulièrement difficile de trouver un accord?*

SUSY STAUBER: Quand, par exemple, lors de discrimination salariale, les idées divergent fortement entre elles. Ou parfois lors de harcèlement sexuel, quand les affirmations se contredisent entre elles. Quand la partie employeuse est d'avis que vraiment rien ne s'est passé. Nous avons eu récemment un cas de ce genre. Ou bien il m'est déjà arrivé dans le domaine

du droit public que les personnes participant aux négociations de conciliation ne soient pas prêtes à approuver un accord parce que cela implique de prendre une responsabilité. Elles préfèrent parfois une décision judiciaire.

VÉRONIQUE DUCRET: Je dirais que plus le montant demandé est important, plus la conciliation est difficile.

Question: *Existe-t-il aussi des différences suivant qu'il s'agit d'un cas de droit privé ou de droit public?*

VÉRONIQUE DUCRET: Comme l'a dit Madame Stauber, les responsables qui viennent à la conciliation dans les cas de droit public préfèrent qu'un tribunal tranche. Une entreprise privée mettra en balance les avantages et les inconvénients d'un procès par rapport à une conciliation et décidera selon ce calcul.

Question: *Y a-t-il des cas qu'il n'est pas judiciaire, à votre avis, de porter devant l'office de conciliation?*

VÉRONIQUE DUCRET: Oui. Il y a des situations qu'il vaudrait la peine de juger au tribunal pour qu'elles fassent jurisprudence. Mais nous sommes des êtres humains et, quand une personne dépose une plainte, c'est dur pour elle. Toute la procédure judiciaire peut durer un, deux ans et il est peut-être nécessaire d'aller jusqu'au Tribunal fédéral. C'est préférable sur un plan personnel pour l'intéressée de trouver un accord.

SUSY STAUBER: Nous essayons toujours d'épuiser toutes les possibilités qu'offre la conciliation. Mais il y a tout simplement des cas où l'on s'aperçoit que les parties sont trop éloignées ou que la partie employeuse n'est pas du tout disposée à un compromis. Dans ce cas-là, nous devons dire que nous abandonnons.

Question: *L'évaluation propose aux offices de conciliation d'améliorer l'information et le conseil. L'office zurichois fait beaucoup de choses dans ce domaine, l'office genevois ne fait rien du tout. Considérez-vous personnellement qu'il y a urgence?*

VÉRONIQUE DUCRET: Oui, il y a plus qu'urgence. La majorité des avocats genevois ne connaît pas la loi sur l'égalité. Même ceux que nous avons lors des conciliations ne connaissent pas certains aspects de cette loi. Il y a par ailleurs des juges qui ne connaissent pas la loi – c'est aussi le cas de nombreux employeurs. Les femmes ne la connaissent pas non plus. De nombreux syndicats ne la connaissent pas. C'est vraiment une loi qui est totalement méconnue. Il y a un immense travail d'information à réaliser.

Question: *Votre office a-t-il débuté avec ce travail d'information?*

VÉRONIQUE DUCRET: A Genève? Absolument pas. Je pense qu'il faudrait revoir le mandat de la commission de conciliation. Il faudrait aussi adapter la procédure qui, à mon avis, ne correspond pas à la réalité. Il faudrait revoir la loi cantonale d'application de la loi sur l'égalité.

Question: *Et qu'en est-il du travail de conseil?*

VÉRONIQUE DUCRET: L'information doit être améliorée, le conseil aussi. Notre office de conciliation n'a malheureusement pas pour tâche de conseiller. A mon avis, il faudrait changer cela.

Question: *Y a-t-il d'autres institutions qui prennent en charge le conseil?*

VÉRONIQUE DUCRET: Oui, les syndicats. Mais les femmes sont mal organisées. Le bureau de l'égalité doit aussi s'en charger. Je pense que l'office de conciliation devrait aussi s'occuper du conseil.

SUSY STAUBER: La loi sur l'égalité prévoit que nous avons en tant qu'offices de conciliation la tâche de conseiller. Est-ce que l'office de conciliation genevois ne pourrait pas se fixer lui-même cette tâche, puisque l'institution existe et que la loi sur l'égalité prescrit que les offices de conciliation doivent aussi assumer un travail de conseil?

VÉRONIQUE DUCRET: Bien sûr, vous avez raison. Mais nous ne travaillons pas dans un environnement où l'égalité entre les sexes est forcément bienvenue. Je me sens assez isolée. La loi le dit, mais il faudrait encore pouvoir appliquer cette loi. Il faut un contexte qui ait cette volonté. Il y a certainement moins de volonté de mettre en œuvre l'égalité en Suisse romande qu'en Suisse alémanique.

Question: *Vos offices de conciliation se ressemblent et se distinguent. Les deux sont compétents dans le domaine du droit privé et du droit public et sont habilités à servir de médiateur dans des conflits mixtes comportant des points relevant du droit du travail. Mais votre office, Madame Ducret, a son siège au Tribunal des Prud'hommes, la conciliation est obligatoire, vous n'êtes pas autorisée à ordonner un simple échange d'écritures et vous n'aboutissez que dans un cas sur cinq à un accord. L'office de Madame Stauber constitue une institution à caractère propre, la conciliation est facultative, on parvient à un accord dans presque deux tiers des cas. Aimerez-vous changer votre office contre celui de votre collègue?*

VÉRONIQUE DUCRET: Je serais intéressée à avoir autant de compétences que l'office zurichois de conciliation. Cela aide les personnes concernées à dénoncer une discrimination et permet de concilier vraiment un conflit.

Question: *Voyez-vous le fait que votre office a son siège au Tribunal des Prud'hommes comme un avantage ou un inconvénient?*

VÉRONIQUE DUCRET: Je le vois comme un désavantage parce qu'on nous perçoit comme faisant partie du tribunal. Une institution propre serait, à mon avis, plus accessible aux femmes. L'idée d'aller au tribunal fait peur, bien que les deux juges et les parties soient simplement assis à une table, lors de la conciliation. Les femmes sont remplies de crainte quand elles arrivent à la conciliation. Si on pouvait leur dire

que c'est un bureau où se faire conseiller et où l'on tente de trouver un arrangement, elles viendraient certainement plus facilement.

SUSY STAUBER: C'est vrai. Cela tient aussi au fait que la partie employeuse interprète le fait d'aller au tribunal comme une confrontation, un affront. Ce n'est pas ressenti de façon si grave dans un office d'accès facile où il s'agit de conciliation. La peur est moins grande de heurter l'employeur. Ce sont des mécanismes psychiques très subtils, mais qui sont très efficaces.

VÉRONIQUE DUCRET: A Genève, il n'y a pas cette différence dans la perception. Les gens ne connaissent pas la différence entre conciliation et procès. Quand on se rend à la conciliation, on entre déjà dans le Palais de justice.

Question: La réglementation zurichoise concernant l'office de conciliation est-elle un modèle pour la Suisse?

SUSY STAUBER: Nous avons d'abord eu une ordonnance régissant notre organisation et la procédure. Ensuite une loi d'application a été élaborée, et nous avons pu exercer une influence en tant qu'office de conciliation. Il a ainsi été possible de remédier aux quelques points faibles. Je pense que notre organisation est bonne et la procédure bien réglementée. On ne peut pas s'attaquer aux autres points faibles inhérents à la loi sur l'égalité comme la question du licenciement, que nous avons déjà évoquée.

Question: Les offices de conciliation ont-ils, à votre avis, épuisé tout leur potentiel?

VÉRONIQUE DUCRET: Les femmes victimes de discrimination ont besoin d'un soutien pour faire valoir leurs droits. On peut discuter si c'est le rôle de l'office de conciliation. Il peut effectivement y avoir un conflit. Mais il faut y réfléchir. Sinon, il est quasiment impossible que les femmes se défendent. Il faut avoir un courage incroyable, être suffisamment sûre de soi, il faut avoir la capacité de voir qu'on est discriminée et les moyens de se payer un avocat. Et il faut être sûre de retrouver un travail après! Il faut en fait être presque une "super woman"!

SUSY STAUBER: Je suis absolument d'accord. Il faut davantage de soutien. Mais je pense que ce n'est pas la tâche de l'office de conciliation parce que cela compromet notre neutralité. Nous ne serions plus perçus par la partie employeuse comme une institution neutre. Des propositions d'accord de notre part n'auraient plus la même crédibilité. Nous finirions par réaliser moins de choses. Ce serait peut-être différent si nous pouvions trancher dans des cas mineurs, comme le prévoit le nouveau code de procédure civile.

Question: Comment jugez-vous de manière générale l'importance du nouveau code suisse de procédure civile pour les offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité?

SUSY STAUBER: Le nouveau CPC accorde plus d'importance aux offices de conciliation, règle de façon unifiée leur procédure – pour l'essentiel comme dans le canton de Zurich – et fixe certaines exigences minimales sur le plan organisationnel, p. ex. la composition doublement paritaire de l'autorité de conciliation. Sa tâche en tant que service de conseil juridique est explicitement mentionnée. La nouveauté est la compétence de soumettre aux parties une proposition de jugement et de prendre une décision contraignante quand la valeur litigieuse est de minime importance.

Question: Si vous pouviez émettre un désir concernant le travail futur de votre office, que désireriez-vous?

VÉRONIQUE DUCRET: Surtout davantage de compétences données à l'office de conciliation genevois pour lui permettre de faire un travail d'information s'adressant autant aux employées qu'aux employeurs et pour qu'il puisse vraiment concilier quand c'est possible.

SUSY STAUBER: Mon désir serait peut-être que la loi sur l'égalité et l'institution de l'office de conciliation soient encore davantage connues et que l'on comprenne aussi mieux que c'est une procédure comme une autre et qu'il est absolument légitime pour une personne de dénoncer une discrimination. Cela continue à avoir l'air de quelque chose de louche. Je voudrais que cela devienne quelque chose de tout à fait normal et puisse être traité au niveau concret.