



---

# Feuille d'information

## Commission de conciliation

---

1.	Quelle est la tâche de la commission de conciliation? .....	1
2.	Qui peut saisir la commission de conciliation? .....	1
3.	Dans quels cas peut-on saisir la commission de conciliation? .....	2
4.	Que peut-on exiger dans le cadre de la procédure de conciliation? .....	2
5.	Comment se déroule la procédure de conciliation?.....	3
6.	Quels délais faut-il respecter?.....	3
7.	A combien s'élèvent les frais de procédure?.....	4
8.	Où peut-on obtenir des informations complémentaires? .....	4

*Selon la loi sur l'égalité, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. La commission de conciliation a été mise sur pied pour permettre au personnel de la Confédération d'agir efficacement en cas de discrimination. Elle doit contribuer à régler les conflits de manière simple et rapide tout en maintenant les rapports de travail.*

*Bases légales :*

- loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1;
- ordonnance du 10 décembre 2004 concernant la commission de conciliation selon la loi sur l'égalité ; RS 172.327.1

## **1. Quelle est la tâche de la commission de conciliation?**

La commission de conciliation informe et conseille les parties en cas de litige entrant dans le champ d'application de la loi sur l'égalité. Le but de la procédure de conciliation est de **régler les litiges à l'amiable** afin d'**éviter une procédure judiciaire**.

La commission de conciliation établit les faits avec l'aide des parties (employeur et employés) et tente de les amener à un accord au cours de l'audience de consultation.

La commission de conciliation ne rend aucun jugement.

## **2. Qui peut saisir la commission de conciliation?**

L'art. 1 de l'ordonnance concernant la commission de conciliation selon la loi sur l'égalité, prévoit pour le personnel de l'administration fédérale une commission de conciliation telle qu'elle est définie à l'art. 6 de l'ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA). La liste des unités administratives concernées figure à l'annexe 1 de l'OLOGA (administration fédérale centrale et administration fédérale décentralisée).

Les femmes et les hommes employés par ces unités administratives peuvent saisir la commission de conciliation s'ils se sentent discriminés dans leur travail à raison du sexe.

La commission de conciliation peut également être saisie par des personnes qui ont postulé pour un emploi auprès de l'administration fédérale centrale ou de l'administration fédérale décentralisée et n'ont éventuellement pas été engagées pour des raisons de discrimination liée au sexe.

### **3. Dans quels cas peut-on saisir la commission de conciliation?**

La commission de conciliation peut être saisie notamment lorsque les thèmes suivants sont concernés :

- le salaire;
- l'attribution des tâches;
- la formation et le perfectionnement;
- la promotion;
- l'aménagement des conditions de travail;
- l'embauche ou la résiliation des rapports de travail;
- le harcèlement sexuel;
- le harcèlement moral, lorsque celui-ci a lieu en raison du sexe ou parce que la personne concernée a exigé l'égalité entre femmes et hommes.

### **4. Que peut-on exiger dans le cadre de la procédure de conciliation?**

Une requête de conciliation peut être déposée pour:

- interdire une discrimination, obliger son auteur à y renoncer, la faire cesser ou faire constater son existence;
- en cas d'inégalité de salaire, exiger le paiement du salaire dû;
- exiger le versement d'une indemnité;
- en cas de discrimination portant sur la résiliation des rapports de travail, exiger l'annulation de la décision discriminatoire et le maintien des rapports de travail ou, à titre subsidiaire, le versement d'une indemnité;
- en cas de non-promotion, l'annulation de la décision et la promotion ou le paiement rétroactif du salaire que la personne concernée aurait obtenu en cas de non-discrimination.

Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche, la personne concernée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité.

### **5. Comment se déroule la procédure de conciliation?**

La procédure de conciliation est facultative pour le personnel de la Confédération. L'administration fédérale en tant qu'employeur est tenue dans tous les cas de consentir à la procédure de conciliation.

La requête de conciliation est adressée par écrit (pas sous forme électronique) à la présidente ou au président de la commission. Elle doit indiquer les exigences de la personne

concernée à l'égard de l'employeur ainsi que les faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination à raison du sexe. Si une décision a déjà été prononcée, celle-ci doit être jointe à la requête.

En règle générale, la commission de conciliation invite la partie adverse à prendre position par écrit et fixe la date de l'audience de conciliation. Les parties comparaissent en personne. Exceptionnellement, le président ou la présidente peut autoriser l'une des parties à se faire représenter par une personne disposant d'une procuration.

Lors de l'audience, les deux parties ont l'occasion d'exposer encore une fois leur point de vue et de citer d'autres moyens de preuve (certificats, interrogation de parties et de personnes habilitées à fournir des renseignements, éventuellement visite sur place). La commission de conciliation établit les faits d'office, pose aux parties des questions complémentaires, les conseille et leur permet d'évaluer la situation juridique ainsi que le risque du procès et le risque de la preuve, et tente de trouver une solution acceptable pour les deux parties. Tous les membres de la commission de conciliation sont soumis au secret professionnel.

Un arrangement signé par les parties et approuvé par la commission de consultation est exécutoire au même titre qu'un jugement entré en force.

Si aucun accord n'est trouvé, la commission établit un procès-verbal. La partie faisant valoir une discrimination peut alors obtenir directement auprès de l'office compétent une décision avec indication des voies de droit, ou, si une décision a déjà été prononcée, former un recours administratif auprès de l'autorité de compétence.

## **6. Quels délais faut-il respecter?**

Si aucune décision n'a été prononcée, comme dans les cas de harcèlement sexuel, le personnel de la Confédération peut s'adresser à tout moment à la commission de conciliation. Si une décision a déjà été prononcée, notamment en cas de refus d'embauche, refus de promotion ou de résiliation des rapports de travail, la requête de conciliation doit être présentée avant l'introduction d'un recours, dans le délai prévu par la loi (selon l'art. 50 de la loi fédérale sur la procédure administrative, dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision). Le dépôt de la requête préserve le délai de recours.

Si la conciliation échoue, le délai de recours recommence à courir à compter de la notification du procès-verbal.

## **7. A combien s'élèvent les frais de procédure?**

La procédure de conciliation est gratuite. Les parties doivent éventuellement prendre en charge les frais de la personne qu'elles ont mandatée en tant que représentant légal. Une indemnisation des parties n'est pas prévue, mais peut faire l'objet d'un accord.

## 8. Où peut-on obtenir des informations complémentaires?

Commission de conciliation selon la loi sur l'égalité

Yann Lam, avocat  
Président  
Rue Joseph-Girard 20  
Case Postale 1611  
1227 Carouge  
Tél. 022 839 66 99

Courriel : [yann.lam@mbl.d.ch](mailto:yann.lam@mbl.d.ch)

Voir aussi:  
[www.ofper.admin.ch](http://www.ofper.admin.ch)