

Juin 2023

Principes et règles-type pour les négociations de CCT et règlements de caisses de pensions pour une égalité de traitement de salarié-e-s LGBTIQ*

Le Congrès de l'USS 2022 a adopté une proposition de sa Commission queer. Dans cette proposition, la commission critique le fait que des conventions collectives de travail (CCT) importantes et nationales ne contiennent toujours que peu ou pas de dispositions relatives à la protection et à l'égalité des personnes queer. Malgré l'introduction du « mariage pour tous » au 1^{er} juillet 2022 et de nombreuses dispositions au niveau législatif pour minimiser la discrimination, la réalité quotidienne est toujours insatisfaisante. Avec les présentes règles-types, nous souhaitons offrir aux fédérations membres de l'USS une aide pour que les personnes qui négocient les CCT puissent y intégrer ces éléments importants. Les résultats ainsi obtenus devraient être transmis au Secrétariat de l'USS à l'intention de la Commission Queer pour information et archivage. En outre, les membres de la commission Queer se tiennent volontiers à la disposition des fédérations membres pour des formations et des renseignements supplémentaires.

A. Principe / Protection de la personnalité sur le lieu de travail

1. Les collaborateurs et collaboratrices ne doivent pas être discriminés directement ou indirectement ni pénalisés à cause de leur mode de vie, leur orientation sexuelle¹, leur identité sexuelle ou leurs caractéristiques sexuelles². L'interdiction de discrimination s'applique notamment à l'engagement, à la promotion et au licenciement d'une personne.
2. L'entreprise veille à ce qu'il règne un climat de tolérance et de respect mutuel entre ses collaboratrices et collaborateurs. Elle prend les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle prend aussi des mesures pour empêcher les discriminations et le harcèlement sur le lieu de travail. Les mesures visant à empêcher les harcèlements sexuels, sexistes et autres sur le lieu de travail sont définies dans un règlement. La mise en place d'un-e responsable des questions de discrimination est recommandée. La discrimination, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ou sexiste sont considérés comme une violation des obligations découlant du droit du travail.

¹ La Constitution fédérale parle de « mode de vie ». Les organisations spécialisées demandent cependant depuis longtemps que le terme plus clair d'« orientation sexuelle » soit utilisé. C'est pourquoi nous utiliserons ce terme pour désigner les homosexuel·le·s (lesbiennes et gays).

² Les notions supplémentaires d'identité sexuelle et de caractéristiques sexuelles sont nécessaires pour répondre aux besoins et revendications spécifiques des personnes transgenres, intersexuées et non-binaires.

B. Égalité des partenariats enregistrés³ et des mariages entre personnes du même sexe

1. La loi place les collaboratrices et collaborateurs liés par un partenariat enregistré, quant à leurs droits fondamentaux, à égalité avec les couples mariés, que ceux-ci soient homo- ou hétérosexuels. Les fédérations veillent à ce que cette égalité soit explicitement mentionnée dans les CCT.
2. L'égalité des droits des collaboratrices et collaborateurs liés par un partenariat enregistré avec les couples mariés doit être précisée dans les CCT, en particulier pour les revendications complémentaires suivantes :
 - a) congés payés en cas de maladie ou de décès (soins à des proches malades), absences pour raisons familiales et autres raisons d'absence reconnues, comme pour une intervention chirurgicale destinée à une adaptation sexuelle physique ;
 - b) paiement du salaire en cas de décès (jouissance posthume) ;
 - c) prestations en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle ;
 - d) réductions de prix ;
 - e) la possibilité de prendre les vacances ou jours de congé en même temps (dans la même entreprise).
3. Prestations de l'AVS et du 2^e pilier : les collaboratrices et collaborateurs liés par un partenariat enregistré sont sur pied d'égalité de par la loi (LAVS, LPP) avec les couples mariés. Les fédérations veillent, dans le cadre de leur sphère d'influence, à ce que l'égalité soit aussi respectée dans les cas de prestations éventuellement non réglées par une loi.

C. Égalité de traitement pour toutes les autres formes de partenariats

1. Les partenariats de travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres, non-binaire et intersexes ont les mêmes droits dans tous les domaines que les couples de concubins hétérosexuels. Un contrat de partenariat peut servir de base.
2. Par « famille », on entend toutes les formes de communauté de vie, indépendamment de l'état civil.
3. L'égalité des droits des couples de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, non-binaire et intersexes avec les couples de concubins hétérosexuels et de couples mariés s'applique notamment pour :
 - a) les allocations sociales ;

³ Enregistrement avant le 1^{er} juillet 2022

- b) des congés payés en cas de maladie ou de décès (soins à des proches malades, y compris au/à la conjoint-e), absences pour raisons familiales et autres raisons d'absence reconnues ;
 - c) le paiement du salaire en cas de décès (jouissance posthume) ;
 - d) les prestations en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle ;
 - e) des réductions de prix ;
 - f) la possibilité de prendre les vacances ou jours de congé en même temps (dans la même entreprise).
4. Caisse de pensions : les fédérations veillent, dans le cadre de leur sphère d'influence, à ce que les règlements des caisses de pensions concrétisent l'égalité des droits pour toutes les formes de partenariats de vie.

D. Problèmes spécifiques

Dans le cadre des réglementations d'entreprise concernant les indemnités journalières, il ne peut y avoir de restrictions discriminatoires, telles que des réserves à l'encontre de personnes positives au VIH, ou en cas d'interventions chirurgicales de réattribution de sexe chez des personnes transgenres ou intersexes.

E. Règles-type pour CCT

1. Protection de la personnalité et des données

Les collaborateurs et collaboratrices ne doivent pas être discriminés directement ou indirectement ni pénalisés à cause de leur orientation sexuelle. Cette interdiction de discrimination s'applique notamment aussi à l'engagement, à la promotion et au licenciement d'une personne.

Tous les membres du personnel ont droit à la protection de leur intégrité personnelle. L'entreprise condamne toute forme d'atteintes, qu'elles proviennent de l'extérieur ou de l'intérieur, à l'intégrité sociale, professionnelle et personnelle de ses employé-e-s. Elle prend des mesures pour protéger la personnalité des membres de son personnel, notamment pour empêcher le harcèlement moral, le « bossing » (harcèlement par un supérieur hiérarchique), le harcèlement sexuel et sexiste, ainsi que toute autre forme de harcèlement.

L'entreprise veille à protéger les membres de son personnel contre toute discrimination, en particulier en raison de la culture, de la langue, des convictions religieuses, du mode de vie, de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou des caractéristiques sexuelles. La protection s'applique également à l'embauche, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. Les mesures sont définies [à l'annexe xxx / dans le règlement yyy].

La conservation et l'enregistrement de données personnelles sont limités à ce qui est strictement nécessaire pour l'entreprise. Celle-ci prend les mesures qui s'imposent pour protéger les données personnelles des membres du personnel de tout transfert ou accès non autorisé.

Les informations provenant de personnes ou concernant des personnes ainsi que les mesures et procédures engagées doivent être traitées de manière totalement confidentielle par toutes les personnes impliquées. Aucune personne qui se plaint de discrimination et/ou de harcèlement ne doit être exposée à des préjudices professionnels. Le même principe s'applique également aux répondant-e-s et aux autres personnes impliquées.

Dans le cadre de la législation sur la protection des données, les membres du personnel ont le droit de consulter les données personnelles les concernant, de demander des informations sur ces données et de les faire rectifier si elles sont inexactes. La consultation peut nécessiter une annonce préalable.

2. Jouissance posthume du salaire/prestations pour survivant-e-s

Lorsque des membres du personnel laissent un-e survivant-e, soit un-e conjoint-e, une compagne ou un compagnon lié à eux par un partenariat enregistré, des enfants ayant droit à des allocations d'entretien ou des personnes qu'elles soutiennent, les survivant-e-s ont droit à un sixième du salaire annuel augmenté d'éventuelles allocations d'entretien au jour du décès.

Ce droit revient :

- au/à la conjoint-e survivant, ou, en cas de partenariat enregistré, à la compagne survivante ou au compagnon survivant, et aux enfants ayant droit aux allocations, à parts égales,
- au partenaire survivant – aussi de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans ou
- aux personnes soutenues par le/la défunt.

3. Réductions de prix

Des réductions [sur achat] sont accordées, selon des dispositions particulières, aux membres du personnel et à leurs conjoint-e-s ou partenaires enregistrés. Le droit des partenaires – aussi de même sexe – est également reconnu si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [un/deux] an[s].

4. Décès consécutif à un accident ou une maladie professionnels

En cas de décès suite à un accident ou une maladie professionnels selon la LAA, l'entreprise verse les prestations suivantes en plus du salaire versé après décès :

- au/à la conjoint-e- survivant ou – en cas de partenariat enregistré – à la compagne survivante ou au compagnon survivant : [Fr. 50 000.-] ;

- au partenaire survivant – aussi de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans : [Fr. 50 000.-] ;
- à chaque enfant survivant ou enfant recueilli survivant pour lequel la personne décédée avait droit à des allocations d'entretien – ou en avait effectivement besoin – au moment de son décès [Fr. 10 000.-].

5. Jours de congé communs

Les mêmes dimanches de congé et, si possible, les mêmes autres jours chômés, seront accordés, à leur demande, aux conjoint-e-s, aux personnes liées par un partenariat enregistré et aux partenaires – aussi de même sexe – vivant en communauté de vie et qui travaillent tous les deux dans l'entreprise. Les responsables hiérarchiques respectifs se concertent à cet effet.

6. Vacances communes

À leur demande, les vacances seront accordées aux mêmes dates aux conjoint-e-s, aux personnes liées par un partenariat enregistré et aux partenaires – aussi de même sexe – qui travaillent tous les deux dans l'entreprise.

7. Congé payé, nature de l'absence

Par « famille », on entend toutes les communautés de vie, quel que soit l'état civil des personnes concernées.

L'entreprise accorde un congé payé de la durée indiquée pendant l'horaire ordinaire de travail pour les absences suivantes :

- mariage personnel : [1 jour]
- participation au mariage ou aux noces d'un enfant, du père, de la mère ou des frères et sœurs (la même règle vaut pour le mariage d'un enfant du/de la conjoint-e et d'un enfant recueilli, des beaux-parents et des parents d'accueil ainsi que des enfants et parents du/de la partenaire lié par un partenariat enregistré ainsi que des demi-frères et demi-sœurs) : [1 jour]
- naissance d'un enfant propre ou d'un enfant du/de la partenaire vivant en partenariat enregistré : [1 jour]

En cas de décès d'un-e proche, l'entreprise accorde les congés payés suivants :

- décès du/de la conjoint-e, de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré, du/de la partenaire (aussi de même sexe), des parents ou des enfants (y compris le décès d'un enfant de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré ou du/de la partenaire) : [3 jours]
- décès des grands-parents, des beaux-parents ou parents de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré, des arrière-grands-parents, des frères et sœurs, de la belle-

sœur ou du beau-frère, de la belle-fille ou du beau-fils, des petits-enfants ou arrière-petits-enfants, de la tante ou de l'oncle, y compris de ceux de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré ou du/de la partenaire – aussi de même sexe : [1 jour]

En cas d'absence pour raisons familiales, l'entreprise accorde les congés payés suivants :

- selon le cas (soins ou chevet d'un-e proche mourant) : [jusqu'à 2 jours ; le congé peut être prolongé de deux jours] ;
- pour soigner un enfant malade : [3 jours par année civile] ;
- pour soigner un enfant malade : [3 jours par cas de maladie]

8. Congé payé, compensation

Si le congé tombe sur un jour chômé ou férié, le temps de congé demandé est compensé ultérieurement dans les cas suivants :

- congé pour son propre mariage ;
- naissance d'un enfant ou naissance de l'enfant de la compagne ou du compagnon lié par un partenariat enregistré ;
- décès du/de la conjoint-e, de la compagne ou du compagnon lié par un partenariat enregistré, du/de la partenaire (aussi de même sexe), des parents ou des enfants (y compris celui d'un enfant de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré ou du/de la partenaire), ou décès de parents de la compagne ou du compagnon lié par un partenariat enregistré ou du/de la partenaire, si le membre du personnel a l'obligation de régler les formalités liées au décès.

Dans tous les autres cas, ces jours sont réputés avoir été pris et ne sont pas compensés.

9. Prime de fidélité en cas de dissolution et d'extinction des rapports de travail

Si les rapports de travail sont dissouts par suite d'invalidité ou de vieillesse ou éteints par le décès du membre du personnel, la prime de fidélité est versée au prorata aux personnes suivantes :

- le collaborateur/la collaboratrice ;
- la conjointe ou le conjoint survivant, ou la compagne ou le compagnon survivant en cas de partenariat enregistré ;
- le/la partenaire survivant-e – aussi de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans
- les enfants mineurs.

10. Indemnités journalières en cas de maladie

Dans le cadre des règlements d'entreprise sur les indemnités journalières et d'autres assurances, il n'est pas permis de prévoir des limitations discriminatoires comme des réserves pour les personnes porteuses du VIH ou pour des maladies en rapport avec le VIH. Les interventions chirurgicales visant l'adaptation sexuelle physique de personnes transgenres ou intersexuées ne doivent pas être exclues.

11. Caisses de pensions, prévoyance vieillesse, survivant-e-es et invalidité

Les droits des personnes vivant en partenariat enregistré sont réglés dans les lois, que le règlement d'entreprise ait été adapté ou non. Les droits des partenaires vivant en communauté de vie doivent en revanche y être réglés. En cas de décès du/de la partenaire – aussi de même sexe –, pour autant que la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans¹⁵, la caisse de pensions verse un capital-décès représentant [trois] rentes annuelles.