

Avril 2013

Commission LGBT

Adresse Monbijoustr. 61, 3000 Bern 23
Téléphone 031 377 01 01
Télécopieur 031 377 01 02
Courriel info@sgb.ch
Internet www.uss.ch
CCP 30-2526-3

LIGNES DIRECTRICES ET REGLES-TYPES

POUR RÉALISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES LGBT (LESBIENNES, GAYS, BISEXUEL(LE)S, TRANSGENRES^{1 2}) ET HÉTÉROSEXUEL(LE)S DANS TOUS LES DOMAINES DE LA VIE

Introduction

1. Le Congrès de l'USS de 2002 a adopté les premières « Lignes directrices pour réaliser l'égalité entre travailleurs/-euses lesbiennes, gays et hétérosexuel(le)s dans tous les domaines de la vie ». Le Congrès de l'USS de 2006 a approuvé ensuite ces Lignes directrices dans une version remaniée, ainsi que les Règles-types. Ci-après, la troisième version des Lignes directrices.
2. Les Lignes directrices sont à appliquer dans le cadre de la politique de l'USS et dans les fédérations. Dans ce contexte, l'accent principal est mis sur les conventions collectives de travail (CCT), les règlements de caisses de pensions, les règlements du personnel et leurs dispositions d'exécution ainsi que sur la législation en général.
3. La Commission LGBT de l'USS invite régulièrement des représentant(e)s de fédérations à participer à ses séances, d'une part, pour s'informer de l'avancement de la mise en œuvre des Lignes directrices dans les CCT dont ils sont responsables et, de l'autre, pour les sensibiliser aux demandes de leurs membres LGBT.

¹ Les notions de « trans » ou « transgenre » regroupent les transsexuel(le)s. Le nombre des transgenres est difficile à estimer. « Selon des études hollandaises et anglaises, une personne sur 200 ne se sent pas uniquement appartenir au sexe figurant sur ses papiers d'identité. Pour la Suisse, cela représenterait presque 40 000 personnes (*Beobachter* 4/2013). L'identité sexuelle du cerveau des transgenres est sans équivoque soit masculine soit féminine, mais leur corps présente toutes les caractéristiques de l'autre sexe.

² Les personnes intersexes ou intersexuées, qui ne sont pas mentionnées spécifiquement ici, sont des personnes qui, à la naissance, ne présentent pas de manière univoque les caractéristiques d'un sexe ou de l'autre (de manière univoque masculines ou de manière univoque féminines), mais doivent être attribuées à un sexe et peuvent – uniquement si elles en font la demande expresse – corriger ultérieurement leur situation soit au plan de leur état civil, soit éventuellement au moyen d'une opération chirurgicale. Selon les dernières études sur la question, 1,8 enfant sur 10 000 naît sans sexe défini avec précision (intersexuation ou intersexualité) (Leonard Sax, 2002, <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00224490209552139>). Du seul point de vue du droit du travail, ces personnes ont besoin de la même protection que les transgenres.

4. Le Comité de l'USS a approuvé, en mars 2013, le règlement interne de la Commission LGBT. Les fédérations de l'USS sont invitées à mettre en œuvre les Lignes directrices ci-après et les Règles-types - en annexe à celles-ci - lorsqu'elles renégocieront des CCT, en ce qui concerne la mise sur pied d'égalité des LGBT (lesbiennes, gays, bisexuel(e)s, transgenres). La Commission LGBT contribue activement à l'échange d'informations et d'expériences entre les diverses fédérations membres de l'USS sur les thèmes de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle, ainsi que des personnes infectées par le VIH. Le droit de la Commission LGBT de soumettre des propositions aux instances de l'USS est réglé dans les statuts de l'USS.
5. La Commission LGBT fait à intervalles réguliers un rapport au Comité de l'USS et au Congrès de l'USS sur l'application des Lignes directrices.
6. Les fédérations de l'USS recevront en avril 2013 les Lignes directrices ainsi que les Règles-types remaniées, en annexe à une circulaire demandant leur mise en application.

LIGNES DIRECTRICES

- POUR LA POLITIQUE SYNDICALE, NOTAMMENT DANS LES DOMAINES DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL, DES RÈGLEMENTS DU PERSONNEL AINSI QUE DE LA LEGISLATION EN GENERAL
- POUR L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES LGBT (LESBIENNES, GAYS, BISEXUEL(LE)S, TRANSGENRES) ET TRAVAILLEUSES/TRAVAILLEURS HETEROSEXUELS DANS TOUS LES DOMAINES DE LA VIE

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 orientation sexuelle³ ou de leur identité sexuelle⁴. 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 collaborateurs⁵.

Elle prend les mesures nécessaires à la protection de la personnalité de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle prend des mesures pour empêcher les discriminations et les harcèlements sur le lieu de travail.

Les mesures visant à empêcher les harcèlements sexuels, sexistes et autres sur le lieu de travail sont fixées dans un règlement.

B. Égalité de tous les partenariats

1. La loi place les collaboratrices et collaborateurs liés par un partenariat enregistré sur pied d'égalité, quant à leurs droits fondamentaux, avec les couples mariés. 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 s'applique notamment aux domaines suivants :
 - 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 (compléments salariaux ou « fringe benefits ») ;
 - e) prise des vacances ou jours de congé en commun (dans la même entreprise).

³ La Constitution fédérale parle de « mode de vie ». Mais les organisations spécialisées dans ces questions ont demandé, déjà lors de sa révision, que l'on utilise le concept plus précis d'« orientation sexuelle ». C'est pourquoi nous appliquons ci-après ce concept aux homosexuel(le)s (lesbiennes et gays)

Article 8 de la Constitution fédérale (Égalité)

1 Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

2 Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

⁴ Le concept supplémentaire d'« identité sexuelle » est nécessaire pour tenir compte des demandes des transgenres et des personnes intersexuées.

⁵ Pour cimenter cette obligation, la Charte suisse de la diversité en entreprise est indiquée (voir sous http://www.network.ch/t3/fileadmin/PDF_2/diversity-charta_d.pdf).

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 influence, à ce que l'égalité soit aussi respectée dans le cas de prestations éventuellement non réglées par une loi.

C. Égalité de traitement pour tous les autres partenariats

1. Les partenariats de travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres et personnes intersexuées 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 pour les couples de lesbiennes, gays, bisexuel(le)s, transgenres et personnes intersexuées avec les couples de concubins hétérosexuels et les couples mariés s'applique notamment aux domaines suivants :
 - a) allocations sociales ;
 - b) congés payés en cas de maladie ou de décès (soins à des proches malades, y compris partenaires de vie), absences pour raisons familiales et autres raisons d'absence reconnues, comme pour une intervention chirurgicale destinée à une adaptation sexuelle physique ;
 - c) paiement du salaire en cas de décès (jouissance posthume) ;
 - d) prestations en cas d'accident professionnel ou de maladie professionnelle ;
 - e) réductions (compléments salariaux ou « fringe benefits ») ;
 - f) prise des vacances ou jours de congé en commun (dans la même entreprise).
4. 2e pilier : Les fédérations veillent, dans le cadre de leur influence, à ce que l'égalité de tous les partenariats de vie figure dans les règlements des caisses de pensions.

D. Problèmes spécifiques

Dans le cadre des caisses de pensions d'entreprise ou des réglementations d'entreprise, concernant les indemnités journalières, il ne peut y avoir des restrictions discriminatoires comme des réserves émises à l'encontre des malades en relation avec le VIH ou en cas d'interventions chirurgicales destinées à l'adaptation sexuelle physique de transgenres ou de personnes intersexuées.

E. Législations générales

L'égalité des travailleurs et travailleuses lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres avec les travailleurs et travailleuses hétérosexuel(le)s dans tous les domaines de la vie doit être réalisée dans toutes les législations (et ordonnances), notamment dans les domaines suivants : assurances sociales, prévoyance professionnelle, droit des étrangers et étrangères, loi sur le personnel de la Confédération, droit de succession, etc.

RÈGLES-TYPES POUR NÉGOCIATIONS COLLECTIVES ET RÈGLEMENTS DE CAISSES DE PENSIONS

pour réaliser l'égalité de traitement entre travailleurs et travailleuses LGBT⁶ et hétérosexuel(le)s, dans tous les domaines de la vie

A Règles-types pour les CCT

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pour la mise en œuvre de la loi sur le partenariat enregistré ▪ pour l'égalité de traitement des travailleurs et travailleuses gays, lesbiennes, et hétérosexuel(le)s dans tous les domaines de la vie 	
Aspects	Teneur-type
<p>1 Protection de la personnalité et des données</p> <p>Le personnel ne peut être discriminé directement ou indirectement à raison de son orientation sexuelle ou de son identité sexuelle. L'interdiction de la discrimination s'applique en particulier à l'embauche, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail</p>	<p>Tous les membres du personnel ont droit à la protection de leur intégrité personnelle.</p> <p>L'entreprise condamne toute forme d'atteintes, provenant de l'extérieur ou de l'intérieur, à l'intégrité sociale, professionnelle et personnelle, et prend des mesures pour protéger la personnalité des membres de son personnel, notamment pour empêcher le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et sexiste, ainsi que toute autre forme de harcèlement.</p> <p>L'entreprise veille à protéger les membres de son personnel contre toute discrimination, en particulier à raison de la culture, de la langue, des convictions religieuses, du mode de vie⁷, de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle. La protection s'applique également à l'embauche, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.</p> <p>Les mesures sont définies [à l'annexe xxx / dans le règlement yyy]⁸</p> <p>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.</p> <p>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 rectifier si elles sont inexactes. La consultation peut nécessiter une demande préalable.</p>

⁶ LGBT = lesbiennes, gays, bisexuel(le)s et transgenres.

⁷ Par « mode de vie », la Constitution fédérale (art. 8) décrit l'orientation de même sexe. Il convient de mentionner séparément le « mode de vie » dans la liste pour, d'une part, mettre sur pied d'égalité, premièrement, les couples mariés et les partenariats enregistrés, deuxièmement, les partenariats hétérosexuels et les partenariats de même sexes et, troisièmement, ces deux groupes ensemble.

⁸ Préciser ce qui convient.

2 Égalité matérielle	
2.1 Jouissance posthume du salaire / prestations pour survivant(e)s	<p>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.</p> <p>Ce droit revient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - aux partenaires survivants - aussi de même sexe - si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans⁹ ou - aux personnes soutenues par le/la défunt(e).
2.2 Réductions	<p>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]¹⁰.</p>

⁹ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

¹⁰ Préciser ce qui convient.

3 Décès consécutif à un accident ou une maladie professionnels	<p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au/à la conjoint(e) survivant, ou, en cas de partenariat enregistré, à la compagne survivante ou au compagnon survivant [Fr. 50 000.-] ; - au/à la partenaire survivant – aussi de même sexe - si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq]¹¹ ans [Fr. 50 '000.-] ; - à chaque enfant survivant ou enfant accueilli à charge survivant pour lequel la personne décédée avait droit à des allocations d'entretien au moment de son décès [Fr. 10 000.-].
2.4 Jours chômés communs	<p>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 partenaires¹² - aussi de même sexe - vivant en communauté de vie, qui travaillent tous les deux dans l'entreprise. Les responsables hiérarchiques s'arrangent entre eux.</p>
2.5 Vacances communes	<p>Les vacances seront accordées aux mêmes dates, à leur demande, aux conjoint(e)s, aux personnes liées par un partenariat enregistré et aux partenaires¹³ - aussi de même sexe - qui travaillent tous les deux dans l'entreprise.</p>
2.6 Congé payé, nature de l'absence	<p>Par « famille », on entend toutes les communautés de vie, quel que soit l'état civil des personnes concernées.</p> <p>L'entreprise accorde un congé payé de la durée indiquée pour les absences suivantes pendant l'horaire ordinaire de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mariage personnel, enregistrement du partenariat personnel : 1 jour - participation au mariage, à l'enregistrement du partenariat, aux noces ou à la cérémonie marquant l'enregistrement du partenariat d'un enfant (aussi enfant de l'un(e) des con-

¹¹ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

¹² C'est à dessein que l'on renonce ici à fixer une durée minimale de communauté de vie, ainsi qu'au critère du ménage commun.

¹³ C'est à dessein que l'on renonce ici à fixer une durée minimale de communauté de vie, ainsi qu'au critère du ménage commun.

	<p>joint(e)s ou enfant accueillis à charge), du père (aussi du beau-père/parâtre), de la mère (aussi de la belle-mère/marâtre) ou des frères et sœurs (aussi des demi-frères et demi-sœurs) (les rapports de parenté au sein de partenariats enregistrés sont assimilés aux rapports de parenté au sein des couples mariés) : 1 jour</p> <p>- naissance d'un enfant propre ou d'un enfant du/de la partenaire lié par un partenariat enregistré. 1 jour</p> <p>Décès d'un proche :</p> <p>a) en cas de 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 - aussi de même sexe : jusqu'à 3 jours</p> <p>b) en cas de 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</p> <p>Absence pour raisons familiales :</p> <p>a) selon le cas (soins ou soins d'un parent mourant) : jusqu'à 2 jours Le congé peut être prolongé de deux jours.</p> <p>b) pour soigner des enfants malades : 3 jours (par cas de maladie / par année civile dans les 2 cas)</p>
--	---

<p>2.7 Congé payé, compensation</p>	<p>Si le congé tombe sur un jour chômé ou férié, le temps de congé demandé est compensé ultérieurement dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - congé pour son propre mariage ou l'enregistrement de son propre partenariat, - naissance d'un enfant ou naissance d'un 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 - aussi de même sexe - ou décès de parents ou 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. <p>Dans tous les autres cas, ces jours sont réputés avoir été pris et ne sont pas compensés.</p>
<p>2.8 Prime de fidélité en cas de dissolution et d'extinction des rapports de travail</p>	<p>Si les rapports de travail sont dissous 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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 - aussi de même sexe - si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans¹⁴. - les enfants mineurs.

¹⁴ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

<p>2.9 Assurances d'indemnités journalières en cas de maladie</p> <p>Dans le cadre des caisses- maladie d'entreprise, 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.</p>	
--	--

B Règlements de caisses de pensions

<p>3 Caisses de pension, prévoyance vieillesse, survivants et invalidité</p> <p>Les droits des personnes vivant en partenariat enregistré sont réglés dans les lois, que le règlement ait été adapté ou non. Les droits des partenaires vivant en communauté de vie doivent être réglés.</p>	<p>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 pension verse un capital-décès représentant [trois]¹⁶ rentes annuelles.</p>
---	--

État : avril 2013

¹⁵ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

¹⁶ À déterminer en fonction des possibilités de la caisse de pension.