

REGLES-TYPES POUR NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET REGLEMENTS DE CAISSES DE PENSION

**pour réaliser l'égalité de traitement entre gays et lesbiennes d'une
part, salarié-e-s hétérosexuel-le-s d'autres part, dans tous les
domaines de la vie**

Rappel :

Le congrès de l'USS de 2002 a adopté les « lignes directrices pour l'égalité entre travailleuses/-eurs lesbiennes, gays et hétérosexuel-le-s dans tous les domaines de la vie ». Ces lignes directrices ont été publiées en 2003, dans le but de les mettre en oeuvre dans la politique de l'USS et dans les fédérations. L'accent principal a été mis à l'époque 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. Un bilan sera présenté au prochain congrès de l'USS et des mesures d'application supplémentaires seront élaborées avec les fédérations.

La loi sur le partenariat enregistré entre personnes du même sexe est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2007¹.

But des règles-types :

Les règles-types présentées ici ont pour but d'accompagner la mise en oeuvre des dispositions légales dans les conventions collectives de travail (CCT), les règlements des caisses de pensions, les règlements du personnel, et leurs dispositions d'exécution, ainsi que de promouvoir l'égalité des travailleuses et travailleurs lesbiennes, gays et hétérosexuel-le-s dans les mentalités et dans les faits. Les mêmes dispositions doivent s'appliquer aux couples mariés et aux couples vivant en partenariat enregistré. Les couples vivant en concubinage doivent également être mis sur pied d'égalité, qu'ils soient hétérosexuels ou de même orientation sexuelle.

Commission des lesbiennes et gays de l'USS (CLEG)

Janvier 2007

¹ Voir la Notice de l'USS sur le partenariat enregistré (2007)

A Règles-types pour les CCT

- . pour la mise en oeuvre 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 Le personnel ne peut être discriminé directement ou indirectement à raison de son orientation 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, de l'identité sexuelle² ou du mode de vie³. 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]⁴.</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 et 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>

2. Égalité matérielle	
2.1 Jouissance posthume du salaire / prestations pour survivants	Lorsque des membres du personnel laissent une conjointe ou un conjoint, une compagne ou un compagnon lié à eux par un partenariat enregistré, des enfants ayant droit à des allocations pour charge d'assistance ou des personnes qu'elles soutiennent, les survivants ont droit à un sixième du salaire annuel augmenté d'éventuelles allocations pour charge d'assistance au jour du décès.

² Il est également possible de parler dans le même sens d' « orientation sexuelle ».

³ L'article 8 de la constitution fédérale parle de mode de vie pour désigner l'orientation de même sexe. Cette expression doit être conservée dans le nouveau contexte, pour mettre sur pied d'égalité premièrement les couples mariés et les partenariats enregistrés, deuxièmement les partenariats hétérosexuels et les partenariats de même sexe, et troisièmement pour mettre ces deux groupes sur pied d'égalité.

⁴ Préciser ce qui convient

	<p>Ce droit revient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la conjointe survivante ou au conjoint 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 – notamment de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans⁵ ou - aux personnes soutenues par le défunt ou la défunte.
2.2 Réductions	Des réductions [d'achat] sont accordées, selon des dispositions particulières, aux membres du personnel et à leurs compagnes ou compagnons. Le droit des partenaires – notamment de même sexe – est aussi reconnu si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [un/deux] an[s] ⁶ .
2.3 Décès consécutif à un accident ou une maladie professionnels	<p>En cas de décès suite à un accident ou une maladie professionnels suivant la LAA, l'entreprise verse les prestations suivantes en plus du salaire posthume :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à la conjointe survivante ou au conjoint survivant, ou, en cas de partenariat enregistré, à la compagne survivante ou au compagnon survivant [CHF 50'000.-] ; - à la partenaire survivante ou au partenaire survivant – notamment de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ⁷ ans [CHF 50'000.-] ; - à chaque enfant ou enfant accueilli à charge survivant pour lequel la personne décédée avait droit à des allocations pour charge d'assistance au moment de son décès [CHF 10'000.-].
2.4 Jours chômés communs	Les mêmes dimanches de congé et, si possible, les mêmes autres jours chômés, seront accordés, à leur demande, aux conjoints, aux personnes liées par un partenariat enregistré et aux partenaires ⁸ – notamment de même sexe – vivant en communauté de vie qui travaillent tous les deux dans l'entreprise. Les responsables hiérarchiques s'arrangent entre eux.
2.5 Vacances communes	Les vacances seront accordées aux mêmes dates, à leur demande, aux conjoints, aux personnes liées par un partenariat enregistré et aux partenaires ⁹ – notamment de même sexe – qui travaillent tous les deux dans l'entreprise.
2.6 Congé payé, nature de	Sous le terme de famille sont subsumées toutes les communautés de vie, quel que soit l'état civil des personnes concernées.

⁵ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

⁶ Cf. 5

⁷ Préciser ce qui convient. Une durée de trois ans au plus est souhaitable. Le cas échéant, un contrat de partenariat peut servir de base.

⁸ C'est à dessein qu'on renonce ici à fixer une durée minimale de communauté de vie ainsi qu'au critère du ménage commun.

⁹ cf. 8

l'absence	<p>L'entreprise accorde un congé payé de la durée indiquée pour les absences suivantes pendant l'horaire ordinaire de travail :</p> <p>Mariage personnel, enregistrement du partenariat personnel 1 jour</p> <p>Participation au mariage, à l'enregistrement du partenariat, aux noces ou à la cérémonie marquant l'enregistrement du partenariat d'un enfant, du père, de la mère ou des frères et soeurs (enfants de l'un des conjoints ou enfants accueillis à charge, beaux-pères (parâtres) ou belles-mères (marâtres) ainsi qu'enfants et parents de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré), ainsi que demi-frères et demi-soeurs, et sont assimilés aux enfants, parents, ou frères et soeurs 1 jour</p> <p>Naissance d'un enfant propre ou d'un enfant du compagnon ou de la compagne vivant en partenariat enregistré 1 jour</p> <p>Décès d'un proche</p> <p>a) en cas de décès de la conjointe, du conjoint, de la compagne ou du compagnon vivant en partenariat enregistré, de la ou du partenaire (notamment 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 de la ou du partenaire – notamment 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 soeurs, de la belle-soeur 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 de la ou du partenaire (notamment 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</p> <p>Le congé peut être prolongé de deux jours. (toujours selon l'année civile)</p> <p>b) pour soigner des enfants malades 3 jours (par cas de maladie)</p>
2.7 Congé payé, compensation	<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 de la conjointe, du conjoint, de la compagne ou du compagnon lié par un partenariat enregistré, de la ou du partenaire (notamment 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 de la ou du partenaire (notamment de

	<p>même sexe), ou décès de parents ou de la compagne ou du compagnon lié par un partenariat enregistré ou de la ou du partenaire, si le membre du personnel a l'obligation de régler les formalités liées au décès.</p> <ul style="list-style-type: none"> - - <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"> - les collègues, - la conjointe ou le conjoint survivant, ou la compagne ou le compagnon survivant en cas de partenariat enregistré, - la ou le partenaire survivant – notamment de même sexe – si la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans¹⁰, - les enfants mineurs.
<p>2.9 Assurances d'indemnités journalières en cas de maladie 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</p>	

¹⁰ Préciser ce qui convient. Une durée de trois au plus est souhaitable. Le cas échéant, le contrat de partenariat peut servir de base.

le VIH.	
B Règlements des caisses de pensions	
<p>3 Caisses de pensions, prévoyance vieillesse, survivants et invalidité 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 de la ou du partenaire – notamment de même sexe -, pour autant que la communauté de vie faisant ménage commun a duré au moins [trois/cinq] ans¹¹, la caisse de pensions verse un capital-décès représentant [trois] rentes annuelles¹².</p>

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

¹² À déterminer en fonction des possibilités de la caisse de pensions