

## Procès-verbal

### 9<sup>e</sup> réunion nationale des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité (COC) le 10 novembre 2016 à Liestal

**Participant·es et participants:** voir liste

**Matin: 09h30 - 12h00**

Accueil et café/croissants au siège du gouvernement à Liestal (foyer du Landratsaal).

#### **Bienvenue**

Renate Jäggi, présidente de la COC, accueille les personnes présentes et leur souhaite la bienvenue à Liestal. À quelques exceptions, tous les cantons de membres sont représentés. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes est représenté par deux personnes et une présentrice.

La présidente mentionne que M. le conseiller Anton Lauber, docteur en droit, souhaite la bienvenue aux participants plus tard pendant l'apéritif et qu'il dira quelques mots à l'assemblée. La présidente remercie le canton de Bâle-Campagne pour la mise à la disposition de la salle de conférence, de l'infrastructure et de la donation de l'apéritif.

#### **Assemblée générale de la SKS-COC**

L'ordre du jour de l'assemblée générale est approuvé sans modification.

1<sup>er</sup> Point

##### **Accueil**

Souhaiter la bienvenue aux membres et ouverture officielle de la 6<sup>e</sup> assemblée générale.

2<sup>e</sup> Point

##### **Adoption et remerciements du procès-verbal de l'assemblée générale/de la réunion 2014, Aarau**

Le procès-verbal de la réunion nationale du 20 novembre 2014 à Aarau est approuvé à l'unanimité avec remerciements à l'auteur, Marianne Muggli.



3<sup>e</sup> Point

**Adoption du rapport d'activités 2015/2016 du comité**

Dans les années 2015 et 2016, le comité et le secrétariat se sont rencontrés deux fois à des séances à Aarau.

La présidente remercie le comité pour la bonne coopération au cours des deux dernières années et elle regrette de devoir annoncer la démission de Salome Schmid; elle dégage sa fonction comme vice-présidente en raison des limites de la durée du mandat. Malheureusement, Salome Schmid ne peut pas être personnellement présente suite à une maladie et on ne lui peut pas dire au revoir, mais on lui remercie chaleureusement pour son travail.

Le rapport d'activité est adopté.

4 et 5<sup>e</sup> Point

**Adoption des comptes annuels 2014/2015 et rapport de vérification, décharge au comité / Budget 2017/2018**

Les points 4 et 5 seront prises ensemble.

Reinhold Nussmüller se réfère aux documents. Il constate que toutes les cotisations membre sont payées.

La facture 2014 ferme avec un exposé de CHF 737.95, laquelle de 2015 avec un exposé de CHF 11'978.70. Ces chiffres correspondent aux dispositions budgétées.

La comptabilité et le budget sont approuvés à l'unanimité et Reinhold Nussmüller est remercié.

Susanne Büchi donne lecture du rapport de vérification. Elle a vérifié la comptabilité 2014/2015 et constaté que les soldes sont justifiés et correspondent avec les fichiers. Tous les documents bancaires sont disponibles. La gestion de la trésorerie est propre et claire. L'octroi de la décharge est demandé.

Le rapport de vérification est approuvé à l'unanimité et Susanne Büchi est remerciée.

L'assemblée donne décharge au comité à l'unanimité.

6<sup>e</sup> Point

**Elections:** Présidence, trésorier, comptabilité:

Elections du comité et de l'organe de contrôle 2017/2018.

**Présidente:**

vacant

**Vice-présidente:**

Renate Jäggi, avocate, présidente de l'office de conciliation du canton de Bâle-Campagne, Liestal

**Trésorier:**

Reinhold Nussmüller, avocat, président de l'office de conciliation du canton de Thurgovie, Amriswil

**Organe de contrôle:**

Susanne Büchi, membre de l'office de conciliation du canton de Thurgovie, Dussnang

Le secrétariat continuera à être géré par Marianne Muggli, Eschlikon. Elle tient également la comptabilité et est responsable de la mise à jour du site web.

7<sup>e</sup> *Point*

**Prochain lieu de réunion 2018: pas encore connu**

Le comité serait très heureux si le canton de Soleure organisera la prochaine réunion en deux ans.

8<sup>e</sup> *Point*

**Statistique des affaires**

Renate Jäggi se réfère aux documents publiés à la réunion. Les détails de la statistique des affaires ont été préparés sur la base de la rétroaction disponible sous forme de résumé. On a reçu des informations de tous les cantons à l'exception des cantons du Jura et de Vaud.

Il est à noter qu'un nombre à la hausse des conflits de travail de droit privé (93%) peut être observée et le pourcentage des cas de conciliation représenté par un avocat (79%) a augmenté. Dans certains cantons, les cas de licenciement discriminatoire à cause de la grossesse/maternité ont clairement augmenté. Des plaintes de l'inégalité des salaires ont également augmenté. Ces cas sont de plus en plus complexe et les thèmes dans les médias plus présents.

Généralement, on constate qu'il est devenu plus difficile de parvenir à un accord. Il est combattu avec des bandages durs de la part des employeurs et les plaintes des personnes concernées, où on n'est pas sûr s'ils veulent juste obtenir quelque chose. Aussi lors d'un harcèlement sexuel, les justifications sont souvent peu convaincants; on essaye de recevoir autant d'argent que possible. Là, il est difficile de réaliser des comparaisons.

En Suisse de langue française, il y a la plupart des cas de conciliation à Genève, mais, cependant, pas tous les cantons francophones ont communiqué leurs chiffres.

9<sup>e</sup> *Point*

**Divers**

La présidente déclare la fin officielle de la 6<sup>e</sup> assemblée générale.

**Exposé de Lukas Ottiger, avocat, responsable du bureau de la promotion de l'égalité hommes-femmes du département de la présidence du canton de Bâle-Ville: „Relaunch du site internet [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch)“**

Le projet est développé en 2001 - lancé par les offices d'experts pour l'égalité de la ville et le canton de Zurich - et a été progressivement étendu, à partir de 2004 sur toute la Suisse allemande y compris les parties de langue alémanique des cantons du Valais et de Fribourg.

Les décisions relatives à la discrimination au travail sont publiées sur le site internet [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch). Qualifiée d'excellente banque de données „good practice“ par le Conseil de l'Europe en 2014, ce site internet compte désormais plus de 700 décisions rendues en Suisse alémanique. Le parrainage est la CSDE (Conférence suisse des déléguées à l'égalité) et le groupe d'accompagnement composé de la ville de Zurich, les cantons de Berne et de Bâle-Ville. La coordinatrice de projet est employée indépendamment.

Pour la recherche de cas, l'édition et la maintenance de la base des données est le CSDH (Centre suisse de compétences pour les droits humains) responsable. Le projet est financé par les services et les bureaux de l'égalité de la Suisse allemande ainsi que par des aides financières prévues par LEg. Les décisions concernant la Suisse romande et la Suisse italienne peuvent être consultées sur [www.leg.ch](http://www.leg.ch) et [www.sentenzeparita.ch](http://www.sentenzeparita.ch).

La base de données a augmenté fortement ces dernières années et un besoin en renouvellement s'est accumulé, également en ce qui concerne les progrès technique aux bornes. Pour le jubilé des 20 ans de la loi sur l'égalité, il a été restructuré tant au niveau technique que de son contenu et se présente maintenant avec un nouveau layout. En été 2013, la phase de l'initialisation et de planification (élaboration et définition de critères, demandes de devis) a commencée, en 2015 la phase de mise en œuvre dans l'environnement de test (mise à jour mise en mots clés, révision des textes et conception) a suivie, 2016 le transfert a eu lieu, la nouvelle forme a été placée au web et aussi publiée dans un communiqué de presse.

Objectifs des renouvellements: élargir le public cible et mieux réalisés grâce à une meilleure information et plus efficace l'appui du Leg. Augmentation de la facilité d'utilisation. Offrir des avantages supplémentaires de nouveaux contenus et fonctionnalités pour obtenir des résultats de recherche plus précis par l'indexation plus détaillée. Applications portée à mieux faire connaître et d'augmenter la popularité, de sorte que les cas de conciliation touchent également les commissions de conciliation. Dans le même temps, l'objectif est l'optimisation des moteurs/résultats de recherche, afin que la recherche devient mieux par plus de nouveaux critères de recherche.

La banque de données s'adresse dès lors à un très large public cible: elle aide les employés qui se sentent discriminés en leur permettant d'évaluer leur situation par le biais de plusieurs cas similaires et répond aux questions relatives aux procédures envisageables. Les employés, en particulier les responsables du personnel, peuvent acquérir de nouvelles connaissances basées sur des décisions judiciaires actuelles et les juristes des centres de conseil et des études d'avocats peuvent évaluer les avantages et les risques d'un procès grâce à la jurisprudence publiée.

Les quelques 700 cas traités par les commissions de conciliation et les tribunaux des Suisse allemande concernant principalement les domaines de l'égalité salariale, du licenciement discriminatoire, du harcèlement sexuel et les indemnités qui y sont associées. Les autres thèmes répertoriés sont la discrimination à l'embauche, dans la formation ou le perfectionnement professionnel ainsi que dans la promotion.

Les évolutions techniques, juridiques mais également sociales de ces dernières années imposaient un remaniement complet du site internet. Les mots-clés du moteur de recherche ont ainsi été groupés par thèmes et complétés par de nouveaux critères de recherche relatifs aux thématiques actuelles, comme par exemple, la résiliation du contrat de travail en raison de la maternité ou de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Une liste personnelle de favoris a en outre été introduite.

Le cas d'un père, dont l'employeur ne prend pas les obligations familiales en considération et lui signifie son licenciement suite à sa plainte, montre que les hommes peuvent également rencontrer des difficultés de conciliation entre travail et famille. Les parties sont parvenues à un accord devant l'autorité de conciliation et l'employé a obtenu une indemnité de 15'000 francs. Comme dans l'exemple précité, trois quart des cas sont réglés par le biais d'un accord dans le cadre de la procédure de conciliation. Environ 10 % des cas aboutissent néanmoins devant le Tribunal fédéral. Hormis la délimitation selon le domaine, le canton et l'année, la recherche ciblée peut désormais s'effectuer par instance.

Outre les décisions et les textes de lois pertinents, le site internet recèle des informations importantes, telles que des instructions relatives à la saisine des diverses instances judiciaires cantonales et des liens vers les centres spécialisés et de consultation.

*Informations sur la recherche de cas:*

Le CSDH demande les commissions de conciliation d'un rapport et du court enregistrement de cas (soumissions, considérations, résultat). Des références facilitent le suivi (des offices de conciliation jusqu'au Tribunal fédéral). Notification du droit d'appel / passer à des instances.

**Exposé de Guido Strunk, privat-docent, docteur en philosophie et docteur en sciences politiques pour la psychologie et science économique, ainsi que l'éducation et la psychiatrie à l'université d'économie de Vienne: „Comparaison de jumeaux virtuels“**

L'orateur a évalué les données du projet de carrière panneau Vienne (ViCaPP) avec deux collaboratrices du département social et science économique à l'université d'économie de Vienne pour une étude concernant l'égalité des chances des femmes et des hommes avec une méthode inhabituelle. La méthode a été qualifiée par eux comme une procédure de comparaison de jumeaux virtuels. L'étude s'appelle: „Une femme doit être un homme pour faire carrière“.

Il ne suffit pas qu'une femme soit aussi bonne qu'un homme. Il ne suffit pas qu'elle veuille atteindre la même chose, qu'elle accomplisse les mêmes études et obtienne les mêmes notes aux examens finaux. Tout cela ne suffit pas.

A l'université d'économie de Vienne - avec 23'000 étudiants, la plus grande université entièrement dédiée à l'économie en Europe - au total trois échantillons d'anciens diplômés et diplômées ont été questionnés à propos de leurs carrières. Deux groupes d'âge de 360 personnes en tout ont été interrogés rétrospectivement. Les diplômés et diplômées du premier échantillon ont terminé leurs études aux environs de 1970 à ce qui était à l'époque la haute école du commerce mondial („Hochschule für Welthandel“). Les personnes interrogées du deuxième échantillon ont obtenu leur diplôme vers 1990. En 2000, nous avons de plus commencé à constituer un nouveau groupe de 645 personnes, qui sont désormais interrogées chaque année. Les premières études de carrières de l'école de sociologie de Chicago dans les années 1930 font déjà la distinction entre réussite professionnelle objective et réussite professionnelle subjective. On a maintenu cette distinction et a choisi, pour évaluer la réussite professionnelle objective, le salaire annuel brut et l'étendue de la responsabilité de direction. Cette dernière se traduit par le nombre de collaboratrices et de collaborateurs subordonnés. Mais la réussite professionnelle objective peut être évaluée tout à fait différemment du point de vue subjectif. Des facteurs tels que la satisfaction personnelle et la reconnaissance aux yeux de l'entourage professionnel ont alors leur importance. Les réussites professionnelles objective et subjective ne dépendent pas directement l'une de l'autre et ne coïncident pas forcément.

Outre la réussite professionnelle, de nombreux facteurs d'influence sur les carrières ont été analysés. Ici, la haute école, le domaine d'études et les notes finales jouent un rôle, tout comme l'année de fin des études, l'âge et le cursus professionnel. Ont également été saisis l'origine sociale des personnes interrogées, autrement dit la classe sociale, et le niveau d'éducation des deux parents ainsi que le domicile pendant l'enfance. Un grand nombre d'enquêtes psychologiques montrent aussi l'importance de la structure de la personnalité pour la carrière. Ici ont intéressé des qualités telles que la stabilité émotionnelle, la conscience professionnelle, la capacité de se représenter, la flexibilité, l'entregent et l'esprit d'équipe. Un autre groupe de questions a permis de réunir des données concernant la motivation face à la performance et la direction, l'orientation en matière de compétition et la mobilité. Certaines questions portaient aussi sur les souhaits par rapport à la carrière.

De plus, les tactiques de réussite ont été détectées. Dans cette rubrique, les personnes interrogées évaluent leur capacité de se faire des amis et des alliés, de nouer et d'entretenir des contacts, de faire preuve d'autorité et de puissance, de mettre en valeur leurs propres compétences et idées et de connaître et d'améliorer leur propre valeur sur le marché du travail.

L'analyse des données a révélé que le facteur décisif pour un degré élevé de responsabilité de direction n'était pas la personnalité; le facteur décisif était plutôt le sexe. Seulement 31 % des femmes interrogées font partie du groupe des personnes avec succès, contre 59 % des hommes. Le procédé statistique identifie maintenant pour hommes et femmes le deuxième facteur pour la dévolution de responsabilité de direction et montre que chez les femmes, la volonté de diriger est déterminante. Seules les femmes faisant preuve d'un degré de volonté de diriger extrême ont une chance supplémentaire d'assumer de la responsabilité de direction. Chez les hommes par contre, l'on constate que les tâches de direction leur sont quasiment offertes - même quand ils ne sont que moyennement motivés pour diriger. Cela signifie que les femmes doivent faire des efforts et que les hommes obtiennent des positions de direction même sans efforts. Seules 24 % des femmes affichant une forte volonté de diriger gagnent de gros salaires alors qu'ils sont 48 % chez les hommes.

Les carrières résultent d'une interaction complexe entre plusieurs facteurs. Cela rend difficiles les possibilités de comparer les carrières des femmes et des hommes.

Solution: *des jumeaux virtuels*

Des jumeaux virtuels sont des paires de femmes et des hommes, qui ne diffèrent en aucun point si ce n'est par leur sexe biologique. Dans les „jumeaux“, il n'y a aucune différence concernant l'âge, l'origine sociale, la personnalité, l'envie de réussir et le comportement tactique de leur carrière.

Les salaires initiaux se valent à peu près, les salaires des hommes sont légèrement plus élevés que les salaires des femmes. La responsabilité de direction et la satisfaction sont aussi marquées l'une que l'autre. Hommes et femmes considèrent pareillement leur succès.

Au cours des dix années, on remarque dans les carrières des paires que la satisfaction et la reconnaissance professionnelle sont évaluées pareillement pour les femmes et les hommes pendant l'ensemble de la période sous revue.

En ce qui concerne l'évolution des salaires, on doit par contre constater que les salaires annuels bruts des femmes restent de plus en plus à la traîne par rapport à ceux de leurs homologues masculins. Les différences croissantes entraînent des pertes de salaires dramatiques et d'année en année plus importantes pour les femmes. L'évolution est semblable concernant la responsabilité de direction, qui se met très rapidement à stagner pour les femmes alors qu'elle fait des bonds en avant pour les hommes.

Au cours de leur cursus professionnel, quelques-unes des femmes, mais aucun homme, ont pris un congé parental. Si les femmes se retirent de la vie professionnelle pour des raisons de maternité alors que les hommes poursuivent leur carrière, cela fait partie du problème de l'absence de l'égalité des chances et ne devrait à ce titre pas être négligé.

En l'espace de 10 ans, les femmes gagnent en moyenne 71'000 Euro de moins que les hommes, même si la seule différence entre elles et eux est le sexe biologique. Si les femmes prennent un congé parental, la différence salariale atteint même 96'000 Euro. Lorsque les femmes exercent sans discontinuer leur profession comme les hommes, la différence salariale après 10 ans s'élève toujours en moyenne à 61'000 Euro. Cela signifie que l'interruption de la vie professionnelle pour cause de maternité des femmes ne suffit pas pour expliquer les différences de salaires au cours de la carrière.

*Résumé: Quelle est la différence entre les femmes et les hommes?*

En 10 ans, les femmes gagnent passé 71'000 Euro de moins que les hommes qui ne distinguent d'elles par rien d'autre que par le sexe biologique.

Toutefois, hommes et femmes sont satisfaits pareillement de leurs carrières.

Les femmes pensent qu'on les considère comme ayant un peu plus de succès que leurs collègues masculins.

La différence salariale entre les femmes et les hommes qui sont en tous points comparables est particulièrement marquée lorsque les femmes ont dû interrompre leur vie professionnelle au moins une fois pour des congés de maternité.

*Conclusions:*

Les différences dans le choix professionnel des jeunes femmes et hommes sont certainement un aspect important. Mais la discrimination ne s'arrête aussi pas avant des fins de formation élevées.

Le congé parental et la garde des enfants n'expliquent qu'environ un tiers des pertes de salaire. Environ deux tiers des pertes salariales ont rien à faire. Ainsi: Des jardins d'enfants n'aident pas ces femmes. Des problèmes de compatibilité sont secondaires en somme.

Les images doivent changer dans l'esprit, le traitement ensemble.

Les entreprises gaspillent des ressources humaines, s'ils jugent des personnes sur la base du sexe et pas sur la base de leurs performances.

Il suit l'apéritif et l'allocution de Monsieur le conseiller Anton Lauber, docteur en droit, président du gouvernement du canton de Bâle-Campagne.

L'apéritif offert par le canton de Bâle-Campagne est grandement apprécié!

Repas de midi à l'Hôtel Engel, Liestal.



## **Après-midi: 14h00 - 16h00**

**Exposé de Monika Hirzel, avocate, directrice et propriétaire BeTrieb, gestion de conflits pour entreprise et institutions: „Mobbing et harcèlement sexuel au lieu de travail“**

### ***Prévention***

*Mesures de prévention:*

1. Déclaration de principe/règlement
2. Information et formation
3. Réglementation de la procédure
4. Personnes de confiance

#### **1. Déclaration de principe / règlement**

Chaque entreprise doit élaborer des directives concernant le harcèlement sexuel et le mobbing au lieu de travail, y compris

- Définition: Qu'est-ce que le harcèlement sexuel, le mobbing?
- Interdiction
- Description du comportement de harcèlement/de mobbing
- Obligations du supérieur / des collaborateurs / de la personne concernée
- Aide: Les personnes concernées doivent savoir où ils peuvent contacter et quels sont leurs droits
- Sanctions: Quelles sanctions prévoit ce règlement?

#### **2. Information et formation**

Les collaborateurs connaissent les principes et la voie de recours, les cadres ont l'information ciblée, les personnes de confiance et la commission de recours sont formées spécialement.

#### **3. Réglementation de la procédure**

Il convient de noter que se passe-t-il s'il se passe quelque chose, qui est compétent et qui décide des conséquences.

#### **4. Les personnes de confiance**

Des personnes de confiance internes ou externes et formées spécialement sont déterminées. Les personnes de confiance sont tenues au devoir de discrétion absolu.

Ils doivent être préparées à leur mission par une formation et une explication des rôles. Ils offrent l'assistance, l'aide à l'entraide, l'information, l'accompagnement et la médiation. Les interlocuteurs tels que les ressources humaines, le Compliance Officer et les cadres ne peuvent pas garantir de confidentialité (devoir d'information/devoir de sollicitude).

### **Critères d'organisation de travail judicieuse**

La sollicitation tant excessive que insuffisante doit être évitée. Le soutien et la reconnaissance sont importants pour les collaborateurs. Ils doivent comprendre les tâches et les voir dans le contexte de l'environnement de travail. Les collaborateurs doivent voir un sens à leur travail.

### **Prévenir le mobbing grâce à:**

- des hiérarchies et des compétences claires
- des voies d'information efficaces et transparentes
- des règles claires dans des situations de conflit
- une composition équilibrée des équipes
- l'observation de la satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

### **Consultation de la personne touchée par du mobbing**

Aborder directement vite le problème. Lorsqu'une discussion bilatérale n'est pas possible, solliciter supérieur, supérieur de l'échelon suivant où les ressources humaines. Il est utile de tenir un journal, une liste de témoins et de réfléchir à son propre comportement. Il faut demander un certificat de travail intermédiaire en cas de changement de supérieur et même régulièrement. De plus, une plainte devrait être introduite.

### **Consultation de personne harcelée**

Le harcèlement sexuel doit être cessé par la fixation de limites (oralement et/ou par écrit) si possible et l'introduction d'une plainte par la personne harcelée. Celle-ci doit être fait remarquer concernant la possibilité d'ouvrir une procédure devant l'office de conciliation. Une procédure judiciaire est également à examiner. Dans un délai de trois mois, une plainte pénale contre la harceuse/le harceleur peut être remboursé en raison de la contrainte, la menace ou l'abus de la détresse.

### **Marche à suivre en cas d'annonce**

Lorsqu'une plainte formelle au sens de la réglementation est possible et soumise ou qu'une enquête externe est souhaitée, la commission de recours est convoquée;

sinon les faits du point de vue des personnes impliquées sont établies dans des entretiens individuels et les intérêts et besoins des personnes impliquées sont discutés ensemble;

puis un accord est esquissé et signé ou une position claire et la décision prise par la direction, par exemple le coaching: assistance lors de la mise en application, et le controlling: surveiller le déroulement, évaluation finale.

### **Premier entretien**

Prendre une attitude désintéressée, sans préjugés, sans accusations, pas décider sans consulter la personne concernée, rien précipiter, laisser du temps à la personne concernée et closer l'entretien avec un accord clair sous fixation d'une nouvelle date de rendez-vous.

IMPORTANT: Toujours partir de la crédibilité de la personne en quête de conseil et respecter l'individualité, les possibilités et les limites de celle-ci. A ce stade, il n'est pas nécessaire de décider de la vérité.

### **Étapes suivantes**

Prise de contact avec le mobbeur ou le harceleur: écouter son point de vue. Clarifier si un entretien de conflit entre les deux parties est possible. Mettre un entretien de conflit en place seulement une fois que tous sont d'accord (et que les émotions sont un peu retombées). Arrangement d'un ou de plusieurs entretiens entre les deux parties à intervalles de temps.

### **Défi**

Surtout la consultation de personnes victimes de harcèlement sexuel peut provoquer chez les personnes consultées toutes sortes de sentiments plus ou moins intenses. Il est important de percevoir les sentiments et savoir les attribuer. Aucune promesse qui ne peut pas être tenue ne doit être faite. Le supérieur/les ressources humaines a/ont le devoir d'agir!

**Exposé de Isabelle Ernst-Pauchard, avocate/collaboratrice scientifique section droit au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG „Discrimination des mères et des femmes enceintes dans la vie professionnelle: mesures et actions de la Confédération“ puis le rapport sur les nouveautés du BFEG depuis 2015**

### **Statistiques**

En 2013, la COC a reçu 11 cas de licenciement pour cause de maternité et 6 cas en période d'essai pour cause de grossesse, au cours du 1er semestre 2014, il y avait 15 cas de licenciement pour cause de maternité et 5 cas en période d'essai pour cause de grossesse.

À l'office de conciliation au sens de la loi sur l'égalité du canton de Zurich, il a été 2015 dans 10 des 25 cas soumis ou en attente de licenciement en raison de la grossesse, la maternité ou la garde des enfants.

Dans [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) 20 licenciements discriminatoires ont été enregistrés pour la maternité entre 2013 et 2016.

### ***Loi sur l'égalité, rappel***

Le licenciement motivé par la grossesse ou la maternité est discriminatoire et donc illégal (art. 3 al. 1 LEg). Mais dans les faits, le licenciement après la période de protection reste effectif, même s'il est illicite. La sanction consiste en une indemnité fixée par le tribunal et plafonnée à six mois de salaire (art. 5 al. 2 et 4 LEg). L'art. 10 LEg, qui donne la possibilité d'annuler un congé, n'est ici pas applicable.

### ***Réponse du Conseil fédéral aux récentes interventions parlementaires***

Le Conseil fédéral reconnaît le problème „Devenir mère et se faire virer“ ou „Licenciement à l'issue du congé-maternité“. La solution tient en partie à une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale, une des priorités de l'initiative de main-d'oeuvre qualifiée. La garantie de l'égalité des chances joue un rôle central dans une plus forte participation des femmes au marché du travail.

Un changement de perception est nécessaire. Les avantages et la contribution positive des mères qui travaillent doivent être reconnus. Le LEg est trop peu connue entre les employeurs, les avocats et les tribunaux. Le travail d'information et de sensibilisation par le BFEG est important.

### ***Rapport sur la discrimination***

L'étude du CSDH sur l'accès à la justice en cas de discrimination liée au sexe constate des obstacles procéduraux de la LEg:

- Le droit de recours des organisations est limité à l'action en constatation de droit
- Il est difficile de documenter la probabilité ou de fournir les preuves nécessaires
- L'allègement du fardeau de la preuve n'est pas applicable à des cas de discrimination en matière d'emploi ou de harcèlement sexuel
- Les sanctions ne sont pas assez dissuasives
- Il existe le risque de devoir se charger des frais de procédure de la partie adverse en cas de déboutement
- Il n'y a pas de police d'égalité - ou tout organisme gouvernemental doté de pouvoirs spécifiques d'enquête et d'exécution
- La sensibilisation de tous les participants est insuffisante
- Il n'y a pas d'enregistrement systématique des cas

### ***Différence salariale: cas CFF***

Jugement du Tribunal administratif fédéral A-6157/2014 du 19 mai 2016, audience publique: Plainte déposée par une agente de train de voyageurs. Une évaluation pertinente pour le salaire lui a été refusée pour cause d'absence liée à la grossesse/maternité.

En cause: règlement interne. Pas d'évaluation en l'absence de plus de six mois par an, l'application par analogie au service militaire.

Pour le Tribunal administratif fédéral, il s'agit d'une discrimination indirecte „justifiée“.

## **Nouveautés du BFEG depuis 2015**

### ***Programme de législature 2015-2019***

- *La Suisse garantit le respect de l'égalité des sexes*

Mesures prises en vue d'atteindre l'objectif:

- adopter le message relatif à la modification de la loi fédérale du 4 octobre 2002 sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants;
- adopter le message relatif à la modification de la loi sur l'égalité du 24 mars 1995.

- *La Suisse prévient la violence et lutte efficacement contre ce phénomène*

Mesure prise en vue d'atteindre l'objectif:

- adopter le message relatif à l'approbation de la Convention du Conseil de l'Europe du 11 mai 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul)

- *Nouveauté:*

L'égalité entre femmes et hommes est intégrée dans la nouvelle Stratégie pour le développement durable (SDD) 2016-2019 et constitue l'un des 9 champs d'action thématiques.

### ***Objectifs du Conseil fédéral 2016:***

La plupart des objectifs 2016 sont transposés.

Le 29 juin 2016, la révision partielle de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants a été adoptée.

Le 31 août 2016, l'examen d'un avant-projet d'imposition fiscale des couples mariés conforme à l'égalité de traitement avec les couples concubins a été acceptée.

Le 26 octobre 2016, le DFJP a été chargé de l'élaboration du message de décider de la suite de la procédure sur la révision de la loi sur l'égalité. En été 2017, cette loi sera probablement négociée au Parlement.

Le message relatif à la Convention d'Istanbul n'est pas encore approuvé.

### ***Objectifs du Conseil fédéral 2017:***

Les messages sur la révision de la loi sur l'égalité (LEg), préparé par le DFJP, et du Code civil concernant l'égalité en droit des successions sont approuvés. Une modernisation de la loi de successions s'adresse.

En outre, le message concernant la loi fédérale sur l'amélioration de la protection des victimes de violence est adopté et le rapport sur les mesures efficaces contre le stalking sera présenté.

Le centre de services destiné à assister les cantons et les communes dans les contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics et/ou dans l'octroi de subventions entre en activité. Cible: 30 nouveaux contrôles chaque année.

Les résultats de l'analyse détaillée des conciliations et des actions en justice fondées sur la loi sur l'égalité pour la période 2004-2015 sont disponibles au premier semestre.

### ***Égalité salariale:***

Le 6 septembre 2016, la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public de la fédération est signée par la Confédération ainsi que par 25 cantons et communes (modèle de navire amiral du DFJP).

Dans les marchés publics de la Confédération, il y a de nouvelles exigences ) depuis le 1er janvier 2016 (art. 8 al. 1 let. c LMP). La preuve du respect de l'égalité salariale pour les soumissionnaires doit être vérifiée. Des contrôles sont effectués en continu, actuellement sont 38 en cours de construction. En 2016, dans 58 contrôles achevés pas de discrimination „salaire égal pour un travail de valeur égale“ a été déterminée dans 25 cas, dans d'autres 25 cas des problèmes ont été constatés, mais pas sanctionnés et dans 8 cas une violation selon la loi sur les marchés publics a été enregistrée, qui est significativement plus haut que le seuil de tolérance de 5 %.

Au printemps 2015, deux sondages sont menés (étatique et privé). En tout on a obtenu 2'000 réponses.

Pour les 2/3, le modèle d'analyse standard est évalué positivement et l'instrument Logib (qui l'applique) est jugé adéquat. Même si 3/4 des entreprises sondées estiment respecter pleinement l'égalité salariale, 57 % n'ont jamais procédé à l'analyse correspondante. La moitié des entreprises qui ont déjà procédé à une analyse d'égalité salariale ont procédé par la suite à des correctifs, pour la plupart en faveur des femmes.

### ***Conciliation vie professionnelle et privée***

L'initiative de main-d'oeuvre qualifiée (FKI), mise en œuvre jusqu'en 2018 avec l'objectif d'accroître le potentiel de main-d'œuvre qualifiée des femmes intérieur du pays.

Plusieurs mesures visent spécifiquement la conciliation: Aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants, nouvelle orientation des aides financières selon la loi sur l'égalité, préparation des plans préliminaires pour les mesures fiscales telles que l'élimination de la discrimination fiscale des couples mariés et de nouvelles déductions des frais de garde externe d'enfants.

### ***Violence domestique***

2015: Augmentation des cas enregistrés par la police. Travaux de ratification de la Convention d'Istanbul. Congrès national sur la protection de l'enfant et de l'adulte en cas de violence domestique.

Le prochain congrès national le 20 novembre 2016 se concentre sur les auteurs de violence.

Lors de ces conférences, une forte participation est enregistré (plus de 200 personnes).

***Autres activités importantes***

- 15./16.10.2015: Conférence du Conseil de l'Europe à Berne  
                  *„Pour garantir l'égalité d'accès à la justice des femmes“*
- 11.02.2016: Colloque national sur les 20 ans de la LEg
- 25.05.2016: Publication du rapport sur le droit à la protection contre la discrimination
- 02.11.2016: Présentation du 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> rapport périodique au Comité CEDEF

Tous les conférenciers ont soumises des documentations détaillées à l'attention des participants à la réunion. Tous les documents sur les exposés qui ont été reproduits ici qu'en résumé, sont disponibles sur le site web [sks-coc.ch](http://sks-coc.ch).

**Fin de la réunion**

La journée est terminée à 16h00.

Eschlikon, le 11 mars 2017

Pour le procès-verbal:

Marianne Muggli