

Procès-verbal

8^e réunion nationale des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité
20 novembre 2014 à Aarau

Participant·es et participants: voir liste

Matin: 09h30 - 12h00

Accueil et café/croissants au foyer du Bâtiment du Grand Conseil à Aarau.

Bienvenue

Salome Schmid, présidente de la COC, accueille les personnes présentes et leur souhaite la bienvenue à Aarau. À quelques exceptions, tous les cantons de membres sont représentés. Également des cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures et du Vaud des personnes sont arrivées, en tant que non-membre. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes est représenté par Andrea Binder, directrice des services juridiques, et le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH) est représenté par Christina Hausammann, membre du Directoire, responsable du domaine thématique politique genre.

La présidente mentionne, que M. le conseiller Urs Hofmann, avocat et notaire et directeur du département de l'économie publique du canton d'Argovie souhaite la bienvenue aux participants plus tard pendant l'apéritif et qu'il dira quelques mots à l'assemblée. La présidente remercie la ville d'Aarau pour la disposition de la salle de conférence, de l'infrastructure et de la donation de café.

Salome Schmid tient à remercier Karin Lareida (présidente déléguée) pour le grand soutien dans la préparation de cette réunion et Marianne Muggli (chef du secrétariat de la COC) de fournir les documents.

La présidente remarque, qu'en 2014 il s'agit d'une année spéciale, comme la COC (Conférence Suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité) peut célébrer le 10^e anniversaire. Le 10 septembre 2004, cette organisation a été fondée à Berne comme une association. Le but n'a pas changé: Réseautage entre les commissions de conciliation cantonales, échange régulier d'informations et d'expériences ainsi que les développements conjoints des juges au niveau national. Réunions ont lieu tous les deux ans. Une partie importante sont les exposés passionnantes qui thématise l'égalité.



Assemblée générale de la SKS-COC

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

1^{er} Point

Accueil

Souhaiter la bienvenue aux membres et ouverture officielle de la 5^e assemblée générale.

2^e Point

Adoption et remerciements du procès-verbal de l'assemblée générale/de la réunion 2012 à Winterthour

Le procès-verbal de la réunion nationale du 22 novembre 2012 à Winterthour est approuvé à l'unanimité avec remerciements à l'auteur, Marianne Muggli.

3^e Point

Adoption du rapport d'activités 2013/2014 du comité

Dans les années 2013 et 2014, le comité et le secrétariat se sont rencontrés trois 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 deux démissions: Susy Stauber-Moser démissionne après plusieurs années d'activité en raison des limites de la durée du mandat et Karin Lareida dégage sa fonction comme présidente déléguée à base rotative. On leur dit au revoir avec des remerciements chaleureuses et un présent.

On remercie aussi chaleureusement Marianne Muggli pour le travail du secrétariat et remis un cadeau.

Le rapport d'activité bisannuel est adopté.

4 et 5^e Point

Adoption des comptes annuels et rapport de vérification, décharge au comité / Budget 2015/2016

Les points 4 et 5 seront prises ensemble.

Reinhold Nussmüller se réfère aux documents.

La facture 2012 ferme avec un exposé de CHF 7'017.60, laquelle de 2013 avec un exposé de CHF 12'617.70.

En 2012, on a dépensé pour IT/site web avec environ CHF 3'000.-- plus qu'été budgétisé et la réunion a causé des dépenses d'environ CHF 7'500.-- plus que prévu.

En 2013, des économies de CHF 4'500.-- pourraient être réalisés en IT, le secrétariat et les traductions.

En 2014, l'année avec la réunion, on compte avec un budget équilibré.

Reinhold Nussmüller explique que la décision prise lors de l'assemblée générale du 18 novembre 2010, la réduction de la cotisation de CHF 700.-- à CHF 500.--, doit être corrigé, puisqu'on peut organisé tous les deux ans une réunion intéressante et informative. Les services de traduction et d'interprétation sont également associés à des frais financiers.

L'augmentation de la cotisation à partir de 2015 à CHF 700 .-- est approuvé par une large majorité.

La comptabilité et le budget sont approuvé avec une abstention et Reinhold Nussmüller est remercié.

Susanne Büchi donne lecture du rapport de vérification. Elle a vérifié la comptabilité 2012/2013 et constaté que les soldes sont justifiés et correspondent avec les fichiers. Tous les documents bancaires sont disponibles. La gestion de la trésorerie est en ordre. L'octroi de la décharge est demandé.

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

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

6^e Point

Elections: Présidence, trésorier, comptabilité:

Elections du comité et de l'organe de contrôle 2015/2016;
les candidats en lice sont élus sous les applaudissements.

Présidente:

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

Présidente déléguée:

Sibylle Hellstern, avocate, membre de l'office de conciliation du canton de Bâle-Campagne, Liestal

Vice-présidente:

Salome Schmid, juriste, présidente de l'office de conciliation du canton d'Argovie, Aarau

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^e *Point*

Prochain lieu de réunion 2016: proposition Liestal

Le canton de Bâle-Campagne a accepté d'organiser la prochaine réunion. L'assemblée a approuvé Liestal comme lieu de réunion en 2016. La date exacte et les localités seront annoncées en temps utile.

8^e *Point*

Statistique des affaires

Les détails de la statistique des affaires ont été préparés sur la base de la rétroaction disponible sous forme de résumé. Le tableau a été conçu plus en détail, et en particulier le concept de „discrimination“ a été affiné. Nouveau est également une distinction entre licenciement pour cause de maternité où licenciement en période d'essai pour cause de grossesse. On a déterminé une augmentation dans les licenciements pour cause de maternité.

Nous nous référons aux documents publiés à la réunion. On a reçu des informations de tous les cantons ainsi que de l'administration fédérale.

Remarquable sont les chiffres 2012 du canton d'Argovie. La commission de conciliation pour les questions de personnel a reçu un recours collectif (88 demandes) des enseignants de maternelle et du primaire/classe de scolarisation. Mme Freivogel traitera soigneusement dans son exposé avec cette plainte.

Les cantons de Zurich et de Genève ont été reçues la plupart des cas. En toute la Suisse, 30 - 40 % des plaintes sont parvenues à un accord, à l'exception du canton d'Argovie.

9^e *Point*

Divers

Susanne Büchi remercie le comité pour son excellent travail.

La présidente déclare la fin officielle de la 5^e assemblée générale et félicite tous les fonctionnaires à l'élection.

Rapport du BFEG (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes), présentée par Andrea Binder, avocate au service juridique, relatif au programme de la législature et aux objectifs du Conseil fédéral

L'équité salariale est une priorité au cours de la législature 2011-2015. Lutter contre la discrimination salariale. Tels sont les objectifs du Conseil fédéral. Le BFEG a commandé une étude sur les instruments et mesures pour faire respecter l'égalité salariale. Des contrôles gouvernementaux sont possibles. Le Conseil fédéral en a pris note.

Les objectifs du Conseil fédéral en 2013 liés non seulement à l'égalité salariale, mais aussi la violence dans les relations de couple.

Objectifs pour 2014: Des mesures supplémentaires pour lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe. Le Conseil fédéral souhaite obliger les employeurs à effectuer régulièrement des analyses de salaires et de contrôler par des tiers.

Les mesures du BFEG pour lutter contre la discrimination salariale se compose de quatre piliers:

- Évaluations statistiques, études (OFS)
- Sensibilisation, information, formation
- Instruments facultatifs (Logib, Argib)
- Contrôles dans le domaine des acquisitions

La conférencière se réfère à une brochure du BFEG en coopération avec l'Office fédéral de la statistique: "Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances". Il sera montré l'égalité de salaire actuel et le progrès.

L'inégalité des salaires a encore augmenté depuis 2012. Des chiffres exacts apparaissent en 2015.

L'équité salariale dans l'entreprise peut être testé gratuitement, même en utilisant le logiciel „Logib“ (www.logib.ch). Il tente de promouvoir cet instrument comme „meilleure pratique“. Les entreprises à partir de 50 employés devraient être encouragés à revoir leurs données salariales. D'autres pays sont également intéressés à Logib.

Logib n'est pas adapté pour les petites entreprises. Un nouveau logiciel „Argib“ sera développé et testé l'année prochaine.

Le BFEG effectue depuis 2006 des échantillonnages dans l'essence d'approvisionnement. Environ 30 % des sociétés sous-étudiés ont tenu complètement l'égalité de rémunération. A environ 60 %, une discrimination salariale a été trouvé, mais pas sanctionné. 10 % étaient significativement plus élevé que le seuil de 5 %, ce qui signifie une infraction en vertu de l'essence d'approvisionnement. Cela peut avoir une exclusion de l'essence d'approvisionnement. Ces entreprises reçoivent à nouveau des ordres, si elles respectent le principe „salaire égal pour un travail de valeur égale“.

La conférencière se réfère à la site web www.sexuellebelaestigung.ch, ainsi que d'autres activités importantes du BFEG 2014: Rapport état CEDAW, rapport national sur la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, plan d'action de la Suisse bilan 1999-2014 en termes d'équilibre relatif à l'égalité. En Novembre 2014, une conférence nationale sur la violence domestique a eu lieu. Des conférences annuelles sont prévues.

En outre, Mme Binder a mentionné la lettre d'information du BFEG aux opérations de la politique sur l'égalité entre les sexes, qui est publié quatre fois par an. Y seront publiées les motions parlementaires, des affaires du Conseil fédéral ou des décisions importantes de justice. Le BFEG organisera une réunion avec le Conseil européen le 15/16.10.2015 en Suisse. Thème: Accès à la justice.

Exposé de Thomas Geiser, professeur de droit privé et commercial à l'Université de Saint-Gall: „Lien entre l'évolution du droit du travail et de la révision de l'entretien de l'enfant sous l'angle de l'égalité“

L'éducation des enfants requiert beaucoup de temps. Il n'est pas possible d'assumer un travail rémunéré pendant ce temps. L'éducation des enfants fait partie du travail non rémunéré dans notre société. Une évaluation objective du travail non rémunéré n'est pas possible. La prise en charge est répartie inégalement. Les répercussions de la prise en charge sur le revenu dépend du marché du travail.

La part de la population exerçant une activité lucrative a augmenté d'environ 50 % en 1963 à 57,7 % en 2012 et les postes de travail à temps partiel ont haussé de 25,3 % en 1991 à 34,38 % en 2013.

Plus de femmes travaillent. Cela nécessitera un plus grand engagement des pères dans l'éducation de leurs enfants. Mais cela signifie aussi une plus grande indépendance économique, individualisation des formes de vie, ainsi que la séparation plus floue entre travail et loisirs.

Cela a également une incidence sur le droit de la famille en détention. L'éducation a subi des changements majeurs. Nouvelle n'est pas la garde, seulement le domicile. Les „parts de prise en charge“ seront divisés. Le droit de déterminer le domicile de l'enfant est indissociable de l'autorité parentale. Les parents fournissent tous deux des prestations matérielles et des prestations de service.

Les hommes ont besoin de prendre plus de responsabilités pour les enfants. Décisions essentielles devraient faire les parents ensemble. Il n'y a aucune hiérarchisation de la relation parentale avec l'enfant. Les deux parents sont représentants légaux de leur enfant. Les parents travaillent ensemble, chacun selon ses facultés, à l'entretien convenable de leur enfant et assurent en particulier les frais de prise en charge, d'éducation, de formation et de mesures de protection.

En cas d'autorité parentale conjointe, les deux parents représentent l'enfant et les deux parents vont en général prendre en charge l'enfant. Un calcul proportionnel de l'entretien est peu recommandé. Un entretien est en principe inutile en cas d'autorité parentale conjointe. Une autorité monoparentale est plus fréquente en présence de situations économiques modestes: la contribution d'entretien n'est alors pas due, puisqu'elle ne correspond pas à la capacité économique de la personne tenue de pourvoir à l'entretien de l'enfant.

Le marché du travail propose de nouveaux modèles d'horaire de travail. Il faudrait les développer!

Il suit l'apéritif au sous-sol du Grand Conseil d'Etat d'Aarau. Monsieur le conseiller Urs Hofmann, docteur de droit, adresse des vœux d'anniversaire à l'assemblée.

L'apéritif offert par le canton d'Argovie est grandement apprécié!

Repas de midi au restaurant Capri, Aarau.

Après-midi: 13h45 - 16h00

Exposé de Christina Hausammann, membre du Conseil d'administration de la SCDH, objet politique de genre

Madame Hausammann **informe sur le Centre de compétence suisse pour les droits de l'homme (SCHR) et le site web www.gleichstellungsgesetz.ch.**

Le SCHR est connecté à un réseau de plusieurs universités, comme la Suisse ne connaît aucun Institut de droits humains. Le bureau (politique de genre) est situé à Berne. Un objectif est de maintenir des contacts avec les autorités et les ONG, c'est-à-dire pour sensibiliser ces organes des droits de l'homme.

Le Centre de compétence suisse est un projet pilote, qui se terminera en 2015. 2015, le Conseil fédéral décidera comment procéder avec ce centre.

En 2012, on a commencé avec le soutien de la base de données www.gleichstellungsgesetz.ch. Maintenant, elle couvre 460 décisions. Actuellement, une relance est faite parce que certaines choses ne peuvent pas être récupérées. Par exemple, on ne peut pas rechercher après des décisions des tribunaux fédéraux ou des instances.

Le personnel soignant la base de données a besoin de l'aide des différents tribunaux et les commissions de conciliation, parce qu'il est difficile d'atteindre des décisions. Ils acceptent volontiers des suggestions pour améliorer la base de données.

Madame Hausammann souligne qu'elle est très heureuse de tous les conseils et les commentaires.

Pour la Romandie, un portal similaire existe: www.leg.ch. Mais cela n'est pas aussi professionnellement soutien comme www.gleichstellungsgesetz.ch.

Exposé de Christa Tobler, professeur de droit européen à l'Institut européen de l'Université de Bâle et à Leiden aux Pays-Bas, „Discrimination multiple: le sexe et l'âge“

En interdisant la discrimination soit remédié par une approche concrète, par ex. „L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail égal et de valeur égale“ et „interdiction de discriminer quelqu'un du fait de son sexe“. 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.

Multidiscrimination

Discrimination cumulative:

Deux ou plusieurs causes de discrimination sont invoquées. L'importance réside dans le cumul des causes. Par ex. refus d'un poste de travail parce que la candidate est une femme ayant dépassé un certain âge (ni les femmes ni les hommes au-delà de la limite d'âge en question ne sont engagés).

Cas particulier de la discrimination intersectionnelle:

Deux ou plusieurs causes de discrimination sont invoquées. L'importance réside dans le recoupement des causes. Par ex. refus d'un poste de travail parce que la candidate est noire et femme (il n'est par contre pas refusé à d'autres femmes ni à d'autres hommes noirs).

Cas irlandais:

Un rom malvoyant avec chien-guide souhaite entrer dans un club de nuit en compagnie de son épouse et de son fils âgé de 13 ans. L'accès leur est refusé (club interdit aux mineurs). Une fois que le fils a été renvoyé à la maison, l'accès leur est encore refusé à cause du chien (animaux non admis). L'homme a l'impression que le fait qu'il est rom joue un rôle. Argument: Discrimination simultanée en raison de la situation de famille, de son handicap et de l'appartenance à la communauté des voyageurs.

Cas neerlandais:

Une femme ne trouve pas de place de stage parce qu'elle porte le foulard par conviction religieuse (musulmane). Argument: Discrimination en raison de sa religion et de son sexe.

Droit européen: ancienne pratique de la CJUE

Problème pratique: Le droit européen relatif à la discrimination pour cause d'âge n'existe que depuis 2000.

Fameux cas des années 1970:

Sabena a licencié une hôtesse de l'air en raison de son âge. Il n'existe aucune règle équivalente pour les stewards. Décision de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) ne pouvait prendre position que par rapport à la discrimination en raison de l'âge.

Une Russe, mi-quarantaine, postule pour un poste pour lequel elle est parfaitement qualifiée. Elle n'est pas convoquée à des entretiens, le poste est remis en concours. Argument ou plutôt supposition: Discrimination en raison du sexe, de l'âge et de l'origine. Mais il n'existe aucune preuve.

Pratique judiciaire suisse

La mère d'un enfant en bas âge n'est pas engagée dans une entreprise. Justification: L'enfant entraîne plus d'absences, une nouvelle grossesse ne peut pas être exclue. Une femme plus âgée est engagée à la place. Décision du Tribunal: Les femmes de différents âges sont victimes de différentes discriminations.

Exposé de Elisabeth Freivogel, lic. iur., LL.M. Mediator SAV, „Questions juridiques actuelles liées au processus d'équité salariale au travers d'un exemple courant“

Affaire en cours: Enseignants de maternelle et du primaire du canton d'Argovie. Problèmes de preuve.

Des questions juridiques: Légitimation passive / Définition des professions féminines aujourd'hui / Un ou deux systèmes de salaires? / Implémentation différente des résultats de l'évaluation ABAKABA / Modèle 3-vecteur

Problème Légitimation passive:

Ont été poursuivis par les plaignants à la fois les différents soins de l'école ainsi que le canton. Le ministère de l'Éducation a pris le rôle de l'intimé et le canton a explicitement déclaré qu'il ne se considérait pas contesté les défendre. Le tribunal administratif soutient que la prise en charge de l'école serait affectée former les tribunaux inférieurs, c'est pourquoi le canton n'est que la fonction des chargements complémentaires.

Définition des professions féminines aujourd'hui:

Enseignants de maternelle: 99,3 % de femmes dans le canton d'Argovie. Cette profession est également reconnue comme une profession féminine par la Cour administrative.
Enseignants du primaire: 87,2 % de femmes dans le canton d'Argovie. C'est appelé comme profession fondamentalement typique féminine par la Cour fédérale lorsque les femmes représentent plus de 70 %. Pour le Tribunal administratif du canton d'Argovie, la profession d'enseignant primaire est neutre de sexe. Il devrait prendre en compte l'empreinte historique de la profession. Selon le dernier examen de ABAKABA (système d'évaluation des emplois analytique et méthode), une empreinte historique n'est pas donné. Le BFEG est du même avis. Maintenant on attend le jugement de la Cour suprême!

Un ou deux systèmes de salaires?

ABAKABA est appliqué dans le canton d'Argovie, à toutes les fonctions incl. apprentissage. Compléter la caractéristique ABAKABA F guider (de personnes) avec Fd concernant „responsabilité de la réalisation des objectifs d'apprentissage.“ Conçu à l'égard des enseignants, mais appliqué à tous (enquête auprès des experts).
D'un système de rémunération uniforme ne sont pas deux, qui serait aussi problématique.

Implémentation différente des résultats de l'évaluation ABAKABA

Les professions d'enseignant sont transférés séparément, selon une méthode de transfert spécialement développé (soi-disant Modèle 3-vecteur). Toutes les autres fonctions auront un individu 1:1 transfert des résultats de l'évaluation ABAKABA selon le score de la valeur du travail.

Enseignants de maternelle et du primaire vont dans le transfert par le modèle 3-vecteur considérablement pire que celle d'un 1:1 conversion des résultats ABAKABA. Les autres professions d'enseignant sont également transférés selon le modèle 3-vecteur. Pour eux, c'est le résultat, cependant, dans un 1:1 transfert, ils perdent, au contraire aux enseignants de maternelle et du primaire relativement rien ou presque rien en francs suisses.

Le modèle 3-vecteur:

Salaire réel, c'est le salaire début (position de salaire) de l'ancienne classe de salaire.

Salaire du marché en raison de la comparaison intercantonale (moyenne des salaires des enseignants des cantons environnants ainsi que de Bâle-Ville et de Saint-Gall).

Résultats de l'évaluation des emplois **ABAKABA**.

Mode de conversion du modèle 3-vecteur:

1. Calculer la différence entre le salaire réel et ABAKABA. 25 % d'entre eux sont défini comme le premier vecteur qui ajuste le salaire réel soit vers le haut (si le salaire ABAKABA est plus élevé) ou vers le bas (si le salaire ABAKABA est inférieur).
2. Calculer la différence entre le résultat du premier vecteur et le salaire du marché. 50 % d'entre eux sont deuxième vecteur, qui à son tour augmente soit le premier résultat (lorsque le salaire du marché est supérieur) ou le réduit (lorsque le salaire du marché est inférieur).
3. Arrondir vers le haut ou vers le bas le salaire de position la plus proche dans les résultats des plans de son échelon de traitement.

Pondération des trois vecteurs en résultat:

Précédent salaire réel: 37,5 %, salaire du marché: 50 %, salaire ABAKABA: 12,5 %.

Distorsions: Le salaire ABAKABA, qui est utilisé dans le modèle de vecteur correspond seulement à 87,5 % de la position salaire du personnel administratif avec le même nombre de points.

Selon le Tribunal administratif du canton d'Argovie, le canton est l'orientation du système salarial en marché généralement admis, mais il doit s'assurer que les salaires comparatifs ne sont pas elles-mêmes discriminatoires sur le marché (par référence à la décision de la soi-disant classe négative).

Une discrimination a été faite crédible sans un doute et une réfutation n'a pas été fourni.

État actuel du processus:

Enseignants du primaire:

Le processus de pilote (profession féminine?) est en instance à la Cour fédérale, la correspondance est complète, l'avis du BFEG y compris, le jugement en attente. D'autres procédés sont suspendus.

Enseignants de maternelle:

La plainte dans le processus de pilote a été partiellement approuvée par le Tribunal administratif d'Argovie, l'injonction a été levée et rejeté à la juridiction inférieure pour réévaluation en conformité avec les considérations. D'autres procédés sont en suspension.

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.

Fin de la réunion

La présidente remercie tous ceux qui ont contribué à la réussite au succès de cette réunion et les conférencières ainsi que le conférencier pour leurs contributions intéressantes et précieuses. Elle clôt la journée à 16h00.

Eschlikon, le 30 novembre 2014

Pour le procès-verbal:

Marianne Muggli