
Schweizerische Konferenz
der Schlichtungsstellen
nach Gleichstellungsgesetz
SKS

Conférence Suisse des
offices de conciliation au
sens de la loi sur l'égalité
COC

Conferenza Svizzera degli
uffici di conciliazione
secondo la legge sulla
parità dei sessi LPar

Procès-verbal

7^e réunion nationale des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité
22 novembre 2012 à Winterthour

Participant·es et participants: voir liste

Matin: 09h30 - 11h45

Accueil et café au foyer de la Grande salle de Conseil Municipal à l'Hôtel de ville à Winterthour.

Bienvenue

Susy Stauber-Moser, présidente de la COC, accueille les personnes présentes et leur souhaite la bienvenue. À quelques exceptions, tous les cantons de membres sont représentés. Également du canton de Neuchâtel deux 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 Karine Lempen, avocate.

La présidente accueille aussi les invités suivants (les membres des autorités publiques de Winterthour, la conseillère municipale Yvonne Beutler et le président de la cour de district Bernard Sager arriveront plus tard): Helena Trachsel, directrice du Bureau pour l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Zurich et Eveline Huber, collaboratrice scientifique, Aner Voloder, avocat de l'Office pour l'égalité entre femmes et hommes de la ville de Zurich, ainsi que Sabine Steiger Sackmann et Patrik Manzoni de l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW)“.

En plus, les conférenciers Kathrin Arioli, Eylem Copur, ZHAW, Harry Lütolf et Alecs Recher sont accueillis. Un merci spécial à Marianne Muggli, chef du secrétariat de la COC, pour la préparation de la réunion et la mise à disposition des documents, à Olga Gamma Ammann, co-directrice de l'office de conciliation du canton de Zurich, pour le grand soutien pour la préparation de la réunion, l'organisation des salles de la réunion, l'infrastructure, etc., ainsi qu'à la ville de Winterthour pour le soutien de la réunion et le don du café et de l'apéritif.



La présidente résume brièvement le développement depuis la création de la loi sur l'égalité COC: Suite à l'entrée en vigueur de la loi en 1996 ont été créés des offices de conciliation cantonaux (qui relèvent actuellement du nouveau code de procédure civile). Les offices ont commencé leur travail en 1997, surtout dans les domaines de l'égalité salariale et du harcèlement sexuel. Il n'y a pas eu pléthore de plaintes, de nombreux cantons ne recevant, selon les statistiques, que peu ou aucun cas. Un échange entre les offices de conciliation au niveau national semblait alors d'autant plus important.

En 2000, la 1^{ère} réunion nationale a eu lieu à Zurich avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité BFEG et de la Conférence des offices de l'égalité. Cet échange s'est avéré précieux. C'est la raison pour laquelle une autre réunion a été organisée en 2002 à Zurich. En 2004, la 3^e réunion nationale a eu lieu à Berne et en même temps, la COC (Conférence Suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité) a été fondée. D'autres réunions ont suivi à un rythme bisannuel: en 2006 à Bâle, en 2008 à Fribourg et en 2010 à Frauenfeld.

Le nombre des procédures des offices de conciliation est à la hausse, en particulier celui des discriminations en raison d'une grossesse/maternité ont augmenté. Ce phénomène n'est pas facile à comprendre, étant donné l'introduction de l'assurance maternité dans toute la Suisse. En plus de l'échange d'idées et d'expériences entre les offices cantonaux de conciliation, la réunion COC a pour but la formation continue. De très bons conférenciers ont pu être engagés.

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 4^e assemblée générale.

2^e Point

Adoption et remerciements du procès-verbal de l'assemblée générale/de la réunion 2010 à Frauenfeld

Le procès-verbal de la réunion nationale du 18 novembre 2010 à Frauenfeld est approuvé à l'unanimité et les auteurs Marianne Muggli et Reinhold Nussmüller sont remerciés.



3^e Point

Modification des statuts (adaptation au CPC selon annonce préalable)

L'introduction du nouveau Code de procédure civile a rendu nécessaire une adaptation des articles 1 et 3 des statuts. Le texte suivant est soumis au vote à l'assemblée:

Art. 1, Nom et siège

La Conférence Suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité (COC) est une association suisse des offices de conciliation cantonaux au sens de l'article 200 al. 2 CPC (anciennement de l'article 11 de la loi sur l'égalité, LEg).

Art. 3, Membres

Sont membres de la COC les offices de conciliation institués dans les cantons conformément au Code de procédure civile.

La modification des statuts est approuvée à l'unanimité.

4^e Point

Adoption du rapport d'activité 2011/2012 du comité

En 2011 et 2012, le comité a siégé à trois reprises pour s'entretenir des thèmes suivants: suivi de la réunion de Frauenfeld 2010, mise à jour et révision technique de notre site web, organisation de la réunion de Winterthour 2012 et planification du budget.

La révision du site web a été effectuée, ce problème a pu être réglé.

La présidente remercie le comité de la bonne collaboration au cours des deux dernières années et elle regrette de devoir annoncer deux démissions: Caroline Barthe en raison des limites de la durée du mandat et Jules Greber en raison de l'approche de l'âge de la retraite. Tous deux sont chaleureusement remerciés et reçoivent un présent.

A la question de savoir pourquoi le canton de Nidwald avait annulé son affiliation et si cette décision était compatible avec les statuts, la présidente répond qu'à sa demande, elle avait reçu pour réponse qu'en l'absence de cas à traiter, une affiliation ne présentait à l'heure actuelle d'intérêt et qu'on reviendrait peut-être plus tard sur cette décision. La COC est organisée selon le droit des associations en vigueur. Toute personne intéressée peut y participer sans pour autant être obligée de participer à la vie associative.

La présidente rappelle qu'une adhésion des offices cantonaux est en effet souhaitable, mais pas obligatoire. Il est aussi possible de participer aux réunions en tant que non-membre, comme par exemple le canton de Neuchâtel, qui est présent ici. Même les non-membres sont tenus au courant des sessions de formation continue à venir.

Le rapport d'activité bisannuel est adopté.



5 et 6^e Point

Adoption des comptes annuels et rapport de vérification, décharge au comité / budget 2013/2014

Les points 5 et 6 seront traités ensemble.

Jules Greber se réfère aux documents.

Les comptes 2010 se closent sur un solde de CHF 24'067.50, les comptes 2011 sur un solde de CHF 21'600.05.

En 2010, les dépenses pour IT/site web avec environ CHF 5'000.-- ont dépassé le budget, qui ne prévoyait que CHF 1'500.--. En outre, une facture a été payée concernant des travaux informatiques dont il a par la suite été constaté qu'ils n'ont pas été exécutés. La présidente est intervenue avec fermeté et succès auprès de l'entreprise répréhensible si bien qu'un montant de CHF 3'000.-- a été remboursé sur notre compte il y a peu.

Justine Heller Kùpfer donne lecture du rapport de vérification. La comptabilité 2010/2011 a été vérifiée. Les soldes sont justifiés, avec documents à l'appui. La gestion de la trésorerie est en ordre. L'octroi de la décharge est demandé.

La facture est approuvée à l'unanimité et l'assemblée donne décharge au comité.

La présidente remercie Justine Heller Kùpfer et Susanne Bùchi pour les travaux d'inspection.

L'assemblée prend note du budget 2013/2014, qui a été établi sur la base des budgets précédents. De légères corrections ont été effectuées pour différents postes.

Le budget est approuvé et Jules Greber est remercié.

7^e Point

Elections: Présidence, trésorier, comptabilité:

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

Comme **co-présidentes** sont élues:

Salome Schmid et Karin Lareida, avocates, Aarau

Susy Stauber-Moser, avocate/médiatrice, Meilen, reprend la **vice-présidence**, conformément aux statuts.

Le membre Caroline Barthe se retire du comité selon le turnus.

Comme **trésorier** pour succéder à Jules Greber, démissionnaire, est élu:

Reinhold Nussmùller, avocat, Amriswil

Comme membre de l'**organe de contrôle** est élue:

Susanne Bùchi, Dussnang



Justine Heller K pfer, Schaffhouse, se retire de la fonction vérificatrice. Elle est sincèrement remerci e et se voit offrir un cadeau. Etant donné que l'appel de la présidente lancée à l'assemblée pour que l'une des personnes présentes se porte candidate au poste de vérificatrice est resté sans réponse, il est décidé que Susanne B chi  ouvrera à l'avenir comme unique vérificatrice.

Le secrétariat continuera à être dirigé par Marianne Muggli, Eschlikon.

Marianne Muggli s'occupera également de la comptabilité, en plus du secrétariat.

8^e Point

Prochain lieu de réunion 2014: proposition Aarau

Le canton d'Argovie a accepté d'organiser la prochaine réunion. L'assemblée a approuvé Aarau comme lieu de réunion en 2014. La date exacte et les localités seront annoncées en temps utile.

9^e Point

Statistique des affaires

Un résumé des détails de la statistique des procédures a été préparé sous forme de résumé sur la base des réponses renvoyées; il est possible que l'on fasse référence aux documents publiés pour la réunion d'aujourd'hui. Nous avons reçu des informations de presque tous les cantons, seul le canton d'Obwald n'a pas répondu.

Est déterminante est la date d'exécution (fin août), les nombres des procédures pour l'année 2012 ne sont donc pas définitifs. Dans les années 2010 et 2011, un peu plus de 50 % des procédures ont abouti à un accord. On peut s'attendre à ce qu'il en ira de même en 2012.

La plupart des cas ont été reçues dans les cantons de Bâle-Ville, Berne, Genève et Zurich.

Sous „forme de discrimination“, nous avons reçu diverses informations des différents offices. Les moyens d'expliquer de manière plus détaillée le tableau en vue de la réunion suivante et de les remplir de façon plus homogène sont actuellement à l'étude.

A la question de savoir si les statistiques sont également disponibles en français, la présidente répond que les statistiques n'ont jamais été traduites en français. Le comité se penchera sur cette question et la prochaine fois, les données statistiques seront également traduites.

L'échéance pour les données statistiques étant à la fin du mois d'août de l'année de la réunion, les chiffres 2012 ne sont pas représentatifs. Il est donc décidé de mener encore une enquête à la fin de l'année.



10^e Point

Divers

La présidente remercie Olga Gamma et Marianne Muggli à nouveau pour leur engagement dans la préparation et la mise en œuvre de la réunion d'aujourd'hui avec un cadeau. Ensuite, elle déclare close la 4^e assemblée générale et félicite tous les fonctionnaires de leur élection.

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

Programme de la législature 2011-2015: La Suisse veille à garantir l'égalité de droit et de fait entre hommes et femmes, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation, du travail et de l'âge de la retraite.

L'égalité des chances sera améliorée grâce à la lutte contre la discrimination salariale et la violence domestique ainsi qu'en encourageant l'augmentation du pourcentage de femmes dans les STEM et au sein des conseils d'administration dans le cadre de l'administration fédérale.

Les objectifs du Conseil fédéral pour 2013 comprennent des études sur les coûts économiques de la violence conjugale, des instruments et mesures pour l'application de l'égalité salariale et la mise à jour des instructions sur l'égalité des chances du 22 janvier 2003.

De nouvelles mesures sont prévues pour lutter contre la discrimination salariale: étude sur les instruments de contrôle et de mise en application en matière de réalisation de l'égalité des salaires, logiciel d'autocontrôle Logib (également pour les PME), étude sur les possibilités de baisser le seuil de tolérance de 5 % applicable au contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics ainsi que certification des experts.

Le 7 décembre 2012, un colloque sur le droit d'action des organisations dans les procès en matière d'égalité s'est tenu à la faculté de droit de l'Université de Bâle. Le but de la manifestation était de promouvoir l'utilisation de cet instrument dans la pratique.

En 2011, le BFEG et l'Université de Genève ont publié un nouveau commentaire sur la Loi sur l'égalité en français.

Mme Lempen renvoie au site web www.sexuellebelaestigung.ch. En Suisse romande, des questions peuvent être posées sous couvert d'anonymat sur le site www.non-c-non.ch.

En outre, Mme Lempen signale la nouvelle newsletter des affaires politiques relatives à l'égalité entre femmes et hommes. Elle est publiée trimestriellement par le BFEG et les inscriptions sont possibles sur le site du BFEG:

www.ebg.admin.ch/themen/00007/00533/index.html?lang=de.

En réponse à une question, Mme Lempen confirme qu'aucune preuve au sens strict ne doit être fournie conformément à la juridiction du Tribunal fédéral en matière de harcèlement sexuel. Un rapport médical peut suffire.



Exposé de Kathrin Arioli, ancienne directrice du Bureau pour l'égalité dans le canton de Zurich et substitut de juge au Tribunal administratif du canton de Zurich: „Que signifie le CEDEF pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans le marché du travail?“

Brève présentation de la CEDEF:

Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979, RS 0.108, entrée en vigueur pour la Suisse le 26 avril 1997.

Les art. 1 à 5 et 24 CEDEF constituent le cadre pour l'interprétation et l'application des droits matériels (art. 6 à 16).

Principales dispositions de la CEDEF

- Art. 1 Elimination de toute discrimination
- Art. 2 Mesures de lutte contre toute discrimination au niveau de la législation et de la pratique
- Art. 3 Mesures visant à assurer le plein développement et le progrès des femmes
- Art. 4 Mesures temporaires spéciales
- Art. 5 Rôles stéréotypés par sexe et préjugés

Principales dispositions en vue de l'égalité au travail

Art. 11 Emploi

Recommandations générales:

- No 13 (1989): Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- 16 (1991): Femmes travaillant sans rémunération dans des entreprises familiales
- 19 (1992): Violence à l'égard des femmes
- 25 (2004): Mesures temporaires spéciales
- 26 (2008): Travailleuses migrantes
- 27 (2010): Femmes âgées

Les recommandations générales de la CEDEF sont importantes! Il n'existe pas d'article de la CEDEF concernant le „Violence contre les femmes“, seulement la recommandation no 19 (1992)!

ATF 137 I 305

Exposé des faits

- Rapport et intervention du Conseil d'Etat du canton de Zoug du 2.2.2010: Prolongation de 8 ans du mandat de la commission pour l'égalité entre femmes et hommes avec une marge de manœuvre financière plus importante et une reconsidération des attributions par décret du Grand Conseil.



- Séance du Grand Conseil du 28.10.2010, vote final:
Le Grand Conseil a rejeté la proposition avec un vote de 37:36 et a refusé de maintenir la commission et de la remplacer par une nouvelle instance.

CEDEF-Observations finales à la Suisse du 7 août 2009:

Existe-t-il, pour les cantons, l'obligation de créer une institution pour l'égalité entre hommes et femmes?

Le Tribunal fédéral en affirme la nécessité, mais ne donne pas de directives en matière d'organisation concrète d'une institution cantonale (l'avocate Kägi-Diener était la représentante légale).

Le gouvernement du canton de Zoug est en train d'étudier comment mettre en œuvre l'exigence du Tribunal fédéral.

La CEDEF et l'égalité au travail

1. Egalité des salaires
2. Harcèlement sexuel
3. Compatibilité de métier et famille
4. Discrimination à l'embauche
5. Intersectionnalité

Egalité des salaires

Art. 11, al. 1, lettre d

- Salaire égal pour un travail égal
- Egalité de traitement dans l'évaluation de la qualité du travail.

La CEDEF exige l'évaluation analytique des emplois.

Les mesures facultatives de la Confédération sont insuffisantes („Contrôle de soi-même volontairement“).

La CEDEF servira de référence lorsqu'un canton autorise une instance à effectuer des inspections ou oblige les employeurs à procéder à des analyses.

8C_78/2009 du 31 août 2010, ATF 136 II 393, www.gleichstellungsgesetz.ch cas 14 SG

Harcèlement sexuel

Art. 11, al. 1, lettres c et f

- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail;
- f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail.



Recommandation générale No 19 (Violence contre les femmes).

Compatibilité de métier et famille

Art. 11, al. 1, lettre c

Intersectionnalité

Discrimination sur la base de deux critères ou plus, qui se situent au croisement (intersection) de différentes formes de discrimination (Kimberlé Crenshaw), appelée également discrimination pluridimensionnelle (Susanne Baer)

- Droits des migrantes dans la vie active (Recommandation générale No 26)
- Femmes handicapées
- Femmes âgées (exemple: exclusion de la formation continue payée)

Littérature

- Guide de la CEDEF pour la pratique juridique suisse, outil en ligne, édité par la Commission fédérale pour les questions féminines
- Marsha Freeman/Christine Chinkin/Beate Rudolf (éd.), The UN Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, Oxford University Press 2012.
- Regula Kägi-Diener, considérants ATF 137 I 305, PJA 2012, p. 400-403.
- Tarek Naguib, Bedeutung des BGE 137 I 305 für den institutionellen Diskriminierungsschutz auf kantonaler Ebene, PJA 2012, p. 915-932 (en allemand seulement).

Sites Internet

- Site Internet du comité de la CEDEF www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw
- Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH), domaine thématique Politique genre www.skmr.ch/de/themenbereiche/geschlechterpolitik/index.html
- Commission fédérale pour les questions féminines / droits des femmes / droits humains www.ekf.admin.ch/themen/00502/index.html?lang=de

L'apéritif au foyer de la Grande salle de Conseil Municipal de la ville de Winterthur suit. Madame la Conseillère Yvonne Beutler souhaite la bienvenue à l'assemblée. Est invité le président de la Cour de district de Winterthur, Bernhard Sager.

L'apéritif offert par la ville de Winterthur est grandement apprécié!

Repas de midi au Restaurant Bloom, Winterthur.



Après-midi: 14h15 - 16h30

Tout d'abord, une question du canton de Genève va être discutée concernant les discriminations en raison d'une grossesse/maternité. À Genève, on a constaté que les femmes sont fréquemment licenciées après leur retour de congé de maternité. On aimerait savoir si ce phénomène se produit également dans d'autres cantons.

La présidente répond que, dans le canton de Zurich, plus de la moitié de tous les cas concernent un licenciement discriminatoire ou la menace de résiliation discriminatoire lors d'une grossesse au cours de la période d'essai et de maternité juste après la fin d'un congé de maternité. Et ce malgré l'assurance-maternité.

Dans les cantons de Berne et de Bâle-Campagne, les mêmes tendances peuvent être constatées, dans le canton de Bâle-Ville 30 %.

La représentante du Bureau fédéral ajoute que tous les coûts ne sont pas couverts par l'assurance-maternité, ce qui pourrait entraîner des effets négatifs.

Probablement, les possibilités de se défendre des femmes sont meilleures depuis l'introduction de la LEg.

La présidente se réfère au magazine „ marché du travail“, où cette question est abordée.

Une autre question posée par la plénière concerne les propositions de jugement. Ils sont considérés comme un bon moyen, si aucune comparaison n'est possible. Lorsqu'une proposition de jugement écrite (sans motifs/considérants) est rendue, le représentant de l'employeur peut éventuellement mieux informer le supérieur ou le conseil d'administration et aussi les convaincre.

Le représentant du canton de Schwyz relève qu'en 2012, aucun cas de conciliation n'a été reçu, alors qu'il y en avait encore 3 en 2011. Sa question: Cette diminution peut-elle s'expliquer par l'introduction du nouveau Code de procédure civile, puisque selon celui-ci prévoit la possibilité de renoncer à la conciliation?

La présidente ne pense pas qu'à l'avenir, plus de cas seront adressés directement au tribunal. Les raisons doivent être autres. Sans doute, les associations de personnel/ secrétariats syndicaux etc. devraient se remettre à informer et à sensibiliser plus.

La présidente donne **des informations sur le site web www.gleichstellungsgesetz.ch**.

La gestion de la base de données www.gleichstellungsgesetz.ch a été prise en charge en 2012 par le Centre de compétence suisse pour les droits humains, domaine thématique politique genre, à l'Université de Berne (SCHR, www.skmr.ch). Dans cette base de données, qui est un projet des offices suisses alémaniques pour l'égalité entre les femmes et les hommes et le Bureau fédéral de l'égalité, sont documentés les cas sur l'égalité des sexes sur le marché du travail depuis 2001. La base de données contient actuellement plus de 540 décisions qui ont été prises sur la base de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité) et/ou sur le principe constitutionnel de l'égalité salariale.

Il existe un portail similaire pour la Suisse romande: www.leg.ch.



Les superviseuses de la base de données sont tributaires du concours des différents tribunaux et des commissions de conciliation qui leur communiquent les jugements intervenus et les cas de conciliation reçus. La base de données reste ainsi aussi complète et à jour que possible. La personne à contacter est Anja Roth (anja.roth@izfg.unibe.ch).

La présidente demande aux offices de conciliation de transmettre leurs cas à www.gleichstellungsgesetz.ch.

La newsletter est recommandée comme information supplémentaire, à laquelle il est possible de s'abonner sur le site web de la SCDH: www.skmr.ch/de/aktuell/newsletter/index.html.

De plus, elle se réfère à un livre " Repetitorium zum GIG" (Cours préparatoire à la LEg, disponible en allemand seulement) de Jakob Ueberschlag, qui a été publié au Stämpfli Verlag.

Exposé de Harry Lütolf, assistant juridique auprès du service des communes du canton de Zurich: „Le nouveau droit du nom dans le CC - un siècle jusqu'à l'égalité“

Le 1.1.2013, le nouveau droit du nom est entré en vigueur. Jusqu'au 18^e siècle, il n'y avait pas de règles en matière des noms. Chaque personne pouvait s'appeler comme elle voulait. Au début du 19^e siècle, des règles ont petit à petit été introduites. Dans les pays germanophones, il fut décidé que la femme prenait le nom de l'homme. En Suisse romande et au Tessin, les femmes pouvaient garder leur nom. On était donc en avance sur la Suisse alémanique. Avec l'entrée en vigueur du code civil sur 1.1.1912, la Suisse romande fut obligée de se plier à la réglementation de la majorité suisse alémanique.

Depuis 1984, le nouveau droit du mariage entre en vigueur, mais le Conseil fédéral n'a pas adapté la partie concernant le droit du nom. Ainsi, la règle selon laquelle le nom du mari devient le nom de famille reste valable jusqu'au 31.12.2012.

La nouvelle devise est: Tout le monde garde son nom „du berceau à la tombe“ (article 160, paragraphe 1).

Conformément à l'article 160 art. 3 CC, il est aussi possible de choisir un nom de famille commun au moment du mariage, mais seulement le nom de célibataire. Il est probable qu'à l'avenir aussi, le nom de l'homme sera adopté, mais l'homme peut aussi prendre le nom célibataire de sa femme.

L'article 119, Livre deuxième du Code Civil: En cas de divorce, l'époux qui a changé de nom lors de son mariage peut en tout temps (pas seulement pendant l'année qui suit le divorce) reprendre son nom de célibataire.

- L'article 30a du Code Civil: Jusqu'à début 2013, en cas de décès d'un des époux, le conjoint survivant gardait le nom. Sous le nouveau régime, il peut en tout temps reprendre son nom de célibataire.

Lorsque les parents portent des noms différents, un des noms de célibataire doit être choisi au moment du mariage pour les futurs enfants.

En cas de nom de famille commun, les enfants reçoivent aussi ce nom.



Les enfants nés hors mariage: Si la garde exclusive est confiée à la mère, l'enfant porte le nom de célibataire de la mère. En cas de garde partagée, les enfants peuvent prendre le nom de célibataire de leur père.

Conséquences des nouvelles règles:

- Si une femme ayant des enfants d'un premier lit a d'autres enfants avec un nouvel homme, les enfants portent le nom de célibataire de la mère (même si elle porte un autre nom après le divorce).
- Une veuve qui porte le nom de son défunt mari ne peut pas transmettre ce nom aux enfants qu'elle a eus avec un nouveau partenaire.
- Si un juge met un terme à un lien de filiation, le nom de célibataire de la mère est appliqué.

Les noms doubles peuvent être conservés.

Selon le nouveau droit en vigueur, les doubles noms ne sont plus possibles.

Si les parents changent de nom de célibataire, le nom des enfants peut être adapté jusqu'au 31.12.2013. A partir de l'âge de 12 ans, ils doivent donner leur accord.

Le changement de nom sur décision des autorités est réglé comme jusqu'à présent à l'art. 30 CC (nouveau: seulement en présence de motifs légitimes).

Près de 50 % des mariages enregistrés en Suisse sont binationaux (LDIP). Il convient alors de tenir compte des dispositions légales de l'autre pays concerné, quelque soit le pays où le mariage a été conclu.

Le même droit du nom s'applique dorénavant également aux couples de même sexe.

La nationalité suisse ainsi que les droits civils précédemment acquis sont conservés par chacun des époux. Lorsque l'on abandonne un nom, les droits civils restent acquis.

Exposé de Eylem Copur, avocate/maître de conférences à l'Université des sciences appliquées de Zurich (ZHAW): „Harcèlement amoureux et crime au lieu de travail - Stalking et la loi sur l'égalité“

Stalking est un nouveau phénomène de la violence. Il s'agit d'une forme de violence discriminatoire souvent sexuelle et constitue une violation de la personnalité. 2 - 15 % de la population générale ont déjà été victimes de stalking. 10 - 20 % des stalker sont des femmes, 70 - 80 % des hommes. Dans 20 % des cas, il entraîne des actes de violence physique et 10 % du stalking se passe entre personnes du même sexe. En Suisse, le stalking n'apparaît pas explicitement dans les statistiques.

Les harceleurs sont des anciens partenaires, à la recherche de relations, des incompetents, des avides de vengeance et des sadiques. Certains harceleurs ont un vécu psychiatrique (troubles affectifs, schizophrénie). Les harceleurs sont souvent sans emploi, sous-employés ou au bénéfice d'un niveau d'éducation supérieur à la moyenne.



La victime de stalking souffre souvent d'un traumatisme chronique, de modifications du comportement quotidien, de troubles du sommeil, d'un état d'anxiété et de dépression, de baisses de la résistance post-traumatique.

Le terme anglais stalking vient de la langue du chasseur (chasser, traquer, filer, suivre furtivement).

Le cyberharcèlement est une nouvelle forme de harcèlement. Sont ainsi appelés diverses formes de diffamation, de contraventions contre l'intégrité sexuelle, de harcèlement et de contrainte par le biais des moyens de communication électroniques sur Internet, des chatrooms, de l'Instant Messaging et/ou des téléphones mobiles.

Le harcèlement empêche les employés de travailler. Stalking dans la relation de travail nuit à toute l'entreprise. L'employeur a l'obligation de diligence conformément au CO. La LEg est ensuite appliquée, si le harcèlement est effectué à l'entreprise, soit par l'employeur lui-même ou par le biais de tierces parties. Le stalking est une forme de violence sexualisée, est fréquemment associée du harcèlement sexuel et relève donc de l'application LEg. Le cas échéant ici, l'employeur peut être tenu responsable.

Stalking peut aussi être une forme de violence sexuelle dans les rapports entre femmes et hommes (violence domestique, intégrité sexuelle). Les hiérarchies favorisent et perpétuent les structures de pouvoir. Le niveau des relations est particulièrement sensible aux excès. La discrimination est une forme de „violence“ et stalking est aussi une forme de violence = atteinte à la personnalité. Le stalking est un délit passionnel.

Pour se protéger contre la violence, les menaces ou le harcèlement, le demandeur peut demander au tribunal d'interdire à l'auteur de l'atteinte en particulier de l'approcher, de fréquenter certains lieux ou de prendre contact avec lui (Code civil, article 28a et b).

La procédure civile est plus coûteuse et dure plus longtemps.

A droit au soutien aux termes de la Loi sur l'aide aux victimes (LAVI) toute personne qui a subi, du fait d'une infraction, une atteinte directe à son intégrité physique, psychique ou sexuelle, ainsi que les conjoints, enfants et parents de la victime.

Exposé de Alecs Recher, MLaw: „ La discrimination fondée sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle“

Pour les personnes trans, le genre déterminé à la naissance n'est pas juste.

Les personnes trans sur le marché du travail: 20 % sont au chômage, 40 % indépendants, avec plus ou moins de succès.

Après un coming out menace souvent un licenciement involontaire ; pour 50 %, cela signifie une nette détérioration. Il n'y a pas de différences significatives entre hommes trans/femmes trans.

Les chiffres de: JENZER, HELENA et al., 2012:

http://transgender-network.ch/wp-content/uploads/2012/06/2012-Transpersonen-und-Arbeitsmarkt-in-der-Schweiz_Abstract.pdf



M. Recher explique certains comportements moyennant quelques citations:

„Le style de direction a changé“

„Je n'ai jamais dit que j'accepterais une femme comme cheffe“

„Pourriez-vous attendre avec ça jusqu'à ma retraite?“

„Vous comprendrez que nous ne pouvons imposer un chef de département de ce genre à nos clients. Mais nous vous garderons volontiers comme collaborateur spécialisé dans notre entreprise. “

Des obstacles surgissent, mais aussi à d'autres niveaux. M. Recher appelle à des exemples tirés de la pratique de consultation: Des assurances sociales refusent de verser les indemnités journalières, des licenciements sont menacés à l'approche de l'opération, des anciens employeurs/écoles refusent d'adapter les certificats, le nom est inchangé sur le plan des interventions.

Dans une application, être trans ne doit pas être divulgué. Il est plus difficile de garder le secret à l'approche des opérations.

Etre trans a la valeur d'une maladie comme toute autre maladie (ATF concernant les prestations dues conformément à la LAMal). La situation devient plus difficile en cas de longues absences.

Congé de maternité: Il existe aussi des hommes trans qui portent des enfants et leur donnent naissance. A ce titre, ils doivent aussi bénéficier de la protection liée au congé maternité.

Des certificats doivent être établis au nouveau nom et aussi être changés par la suite. Il ne doit pas ressortir des documents qu'une personne est trans.

Les personnes trans sont victimes de mobbing soutenu et ils savent que leurs chances sur le marché de travail sont mauvaises. Beaucoup acceptent pratiquement n'importe quelle proposition ou ne font pas valoir leurs droits afin de ne pas être au chômage.

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 les organisatrices de la journée nationale ainsi que les conférencières et conférenciers pour leurs contributions précieuses et elle clôt la journée à 16h30.

Eschlikon, le 7 décembre 2012

Pour le procès-verbal:
Marianne Muggli

