

# L'ÉGALITÉ POUR TOUTES ET TOUS – CONTRE LA LOI DU PLUS FORT

PROGRAMME EN 6 POINTS DU GROUPE  
SOCIALISTE AUX CHAMBRES FÉDÉRALES  
POUR UNE POLITIQUE OFFENSIVE EN  
MATIÈRE D'ÉGALITÉ PENDANT LA  
LÉGISLATURE 2019-2023

Berne, le 21 mai 2019





## Introduction

La législature qui arrive à son terme est celle de quatre années largement perdues – y compris et notamment dans le domaine de la politique de l'égalité. Dans le passé, la majorité bourgeoise du Parlement et du Conseil fédéral a rejeté un certain nombre d'interventions visant à lutter plus efficacement contre la discrimination à l'égard des femmes.<sup>1</sup> Cela doit changer : le PS Suisse a donc proclamé 2019 l'Année féministe<sup>2</sup> et sera en première ligne lors de la grève nationale des femmes, le 14 juin 2019.

Lors de la prochaine législature il est donc nécessaire d'avoir de nouvelles majorités au Parlement pour pouvoir mettre en œuvre une politique offensive en matière d'égalité : le Groupe socialiste aux Chambres fédérales présente donc un programme en six points, énumérant des exigences concrètes en matière de politique de l'égalité des genres – des revendications qui permettent d'améliorer les conditions de vie concrètes des citoyennes et citoyens de notre pays en ce qui concerne l'égalité des genres dans toutes les phases de la vie.

---

<sup>1</sup> Voir communiqué de presse du PS Suisse, #Iwearblack : Nichts zu feiern am Weltfrauentag, 8. März 2018; Medienmitteilung SP Schweiz, Gezielte Massnahmen zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen, 1. Oktober 2018. (Rien à célébrer à l'occasion de la Journée de la femme, 8 mars 2018 ; communiqué de presse du PS Suisse, Mesures ciblées pour combattre la violence contre les femmes, 1<sup>er</sup> octobre 2018.)

<sup>2</sup> Communiqué de presse du PS Suisse, Le PS et la JSS clouent le manifeste des femmes au Parlement fédéral et exigent ceci : « L'égalité maintenant ! », 14 juin 2018 ; déclaration de Tamara Funicello, vice-présidente du PS Suisse, lors de la conférence de presse du PS Suisse au début de la campagne électorale, 22 janvier 2019.

## **1) Conciliation entre vies familiale et professionnelle pour toutes et tous : Pour un véritable congé parental et de bonnes conditions pour les jeunes parents qui travaillent**

En comparaison européenne, la Suisse est à la traîne en matière de congé maternité. Lors de la naissance d'un enfant, un homme bénéficie d'un congé identique à celui auquel un déménagement lui donne droit.<sup>3</sup> Pourtant, de plus en plus, les jeunes couples souhaitent une répartition équitable du travail rémunéré et du travail familial.<sup>4</sup> Afin de permettre aux femmes et aux hommes de participer de manière appropriée à la prise en charge (garde, soins) des enfants dès leur plus jeune âge, nous avons enfin besoin d'un congé parental digne de ce nom. Par ailleurs, les femmes enceintes et les jeunes mères sont souvent victimes de discrimination sur leur lieu de travail après la naissance de leurs enfants.<sup>5</sup> Les jeunes parents doivent donc être mieux protégés au travail. Et même plus tard au cours de leur carrière, les hommes ayant de jeunes enfants occupent beaucoup moins des postes à temps partiel que les femmes.<sup>6</sup> Pour changer cela, il faut obliger les employeurs à permettre aux jeunes parents de passer à du temps partiel suite à la naissance d'un enfant.<sup>7</sup>

Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que le Code des obligations et la loi sur les allocations pour perte de gain soient modifiés comme suit :

### **Art. 329f Code des obligations (Congé parental)**

Après l'accouchement ou l'accueil en vue de l'adoption, le travailleur/euse ont droit, respectivement, à un congé de maternité **et à un congé de paternité d'au moins 14 semaines chacun. En plus de celui-ci, les deux parents ont encore droit à un congé parental d'au moins 10 semaines.**

### **Art. 16i Loi sur les allocations pour perte de gain (Congé de paternité et congé parental)**

**En plus de l'indemnité de maternité accordée à la mère, le travailleur/euse a droit à une indemnité de paternité et les deux parents ont droit à une indemnité de congé parental aux mêmes conditions que celles qui sont prévues à l'art. 329f du CO.**

### **Art. 336c Code des obligations (Protection contre les congés)**

## 2. Résiliation en temps inopportun

### A. par l'employeur

---

<sup>3</sup> Cf. Argumentaire en faveur de l'initiative populaire fédérale « Le congé paternité maintenant ! », juin 2018, p. 11.

<sup>4</sup> Voir Université de Bâle, *Wie beeinflussen Vorstellungen von Familie und Beruf die Berufsverläufe von jungen Männern\* und Frauen\*?*, 2018, p. 3

<sup>5</sup> Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH), *Der Zugang zur Justiz in Diskriminierungsfällen Teilstudie 2: Geschlecht – Juristische Analyse*, p. 52; voir aussi l'article de Blick, *Firmen ekeln junge Mütter raus*, 12 février 2019.

<sup>6</sup> Voir Office fédéral de la statistique, *Erwerbssituation von Vätern und Müttern mit Partner/innen und Kind(ern) im Haushalt*, 2017.

<sup>7</sup> Cf. Initiative parlementaire 15.470 Masshardt *Mieux concilier travail et famille. Droit à une réduction du taux d'occupation suite à une naissance* ; voir aussi Vimentis *Sondage opinion publique 2019, février 2019*, p. 11.

Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat:

c. pendant la grossesse d'une employée et **pendant le congé parental, conformément à l'art. 329f.**

**Art. 329g Code des obligations** (Réduction du taux d'occupation après la naissance ou l'adoption)

**1 Les parents, à compter de la naissance ou de l'accueil en vue de l'adoption, et les partenaires enregistré-e-s, à compter de la naissance d'un ou de plusieurs enfants, ont droit à une réduction du taux d'occupation dans leur fonction de 20 % au maximum. Le taux d'occupation ne doit ici pas devenir inférieur à 60 %.**

**2 Le travailleur/euse doit faire valoir son droit à une réduction du taux d'occupation dans les 12 mois suivant la naissance ou l'accueil en vue de l'adoption.**

**3 Le travail selon un taux d'occupation réduit commence au plus tard le premier jour suivant l'expiration du délai de douze mois stipulé à l'alinéa 2.**

## **2) Des places de crèche pour toutes les familles : Pour des places en garderie de qualité et abordables pour tous**

En Suisse, les parents de jeunes enfants doivent payer beaucoup plus cher qu'à l'étranger pour l'accueil extrafamilial de leurs enfants.<sup>8</sup> Par ailleurs, il existe des différences considérables entre les différents cantons, et même entre les différentes communes.<sup>9</sup> Cela complique l'intégration sociale des jeunes enfants et l'exercice d'une activité professionnelle par les jeunes parents, en particulier pour les femmes.<sup>10</sup> N'oublions pas qu'une offre de garde d'enfants de qualité et abordable en dehors de la famille constitue un facteur décisif dans l'éducation des enfants. Enfin, et ce n'est pas le moins important, les conditions de travail des employé-e-s des crèches doivent s'améliorer.<sup>11</sup> L'État et les employeurs doivent donc s'impliquer davantage dans le financement des structures d'accueil externes et fixer des normes de qualité appropriées. De plus, le financement doit être harmonisé au niveau national. Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que la Constitution fédérale et la loi sur les subventions (loi fédérale sur les aides financières et les indemnités) pour l'accueil extrafamilial des enfants soient modifiées comme suit :

### **Art. 116 Constitution fédérale<sup>12</sup>**

**5 La Confédération et les cantons promeuvent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et veillent ensemble à ce qu'il existe une offre correspondant aux besoins en matière d'accueil extrafamilial. À cet effet, si les efforts des cantons et des tiers ne sont pas suffisants, la Confédération peut, par voie légale, fixer des exigences minimales, à condition de contribuer financièrement aux prestations des cantons et des tiers. Elle veillera à la participation financière appropriée des employeurs, à la qualité de la prise en charge et à de bonnes conditions de travail du personnel d'encadrement.**

### **Art. 1 Loi fédérale sur l'accueil extra-familial pour enfants<sup>13</sup>**

**2 À cette fin, la Confédération et les cantons veillent ensemble à ce que les frais d'accueil extra-familial pour enfants soient financés dans une mesure suffisante, avec une participation appro-**

---

<sup>8</sup> Voir étude de l'Office fédéral des assurances sociales, Analyse des coûts complets et du financement des places de crèche en Allemagne, en France et en Autriche, en comparaison avec la Suisse, Rapport de recherche n° 3/15 / (Analyse der Vollkosten und der Finanzierung von Krippenplätzen in Deutschland, Frankreich und Österreich im Vergleich zur Schweiz), mai 2015, p. 112.

<sup>9</sup> Cf. Étude de l'Office fédéral des assurances sociales, Analyse des coûts complets et du financement des places de crèche en Allemagne, en France et en Autriche, en comparaison avec la Suisse, Rapport de recherche n° 3/15, mai 2015, p. 26 ss.

<sup>10</sup> Voir étude Infrass, Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit : Was sich Eltern wünschen, avril 2018, p. 65. / (Garde des enfants et activité professionnelle : ce que les parents souhaitent, Version abrégée INFRAS).

<sup>11</sup> Voir Interpellation Interpellation Wermuth 19.3220 Assistants socio-éducatifs CFC. Stages indépendants de la formation professionnelle de base; Cf. Article St. Galler Tagblatt, Sparen auf dem Buckel der Praktikantinnen, 30.3.2019.

<sup>12</sup> Cf. Rapport de la CSSS-N sur l'initiative parlementaire 07.419 Politique en faveur de la famille. Article constitutionnel, novembre 2011, p. 677.

<sup>13</sup> Cf. Postulat 18.3257 Masshardt, Augmenter les places d'accueil extrafamilial par un financement partagé afin que les parents puissent mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et motion 19.3190 Wüthrich, Loi-cadre visant à promouvoir à l'échelon national l'accueil extrafamilial des enfants afin de favoriser la conciliation entre famille et travail, l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des chances pour les enfants.

priée des employeurs. Pour les familles à revenus faibles et moyens, deux tiers des coûts liés à l'accueil extra-familial pour enfants sont pris en charge par la Confédération et un tiers par les cantons jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire.

### **3) Pour plus d'équité dans le soutien aux familles : améliorer le système d'avance des pensions alimentaires**

En Suisse, les familles monoparentales sont les plus exposées à la pauvreté.<sup>14</sup> Cela s'explique notamment par les grandes disparités cantonales en matière d'avances sur pensions alimentaires accordées par l'État aux familles monoparentales. Rappelons que cette mesure est nécessaire lorsque un parent qui en a l'obligation ne verse pas la pension alimentaire pour un enfant, un partenaire ou l'(ex-)époux/épouse.<sup>15</sup><sup>16</sup> Seuls sept cantons versent des avances sur pensions alimentaires du conjoint/de la conjointe ou du/de la partenaire, et ces contributions diffèrent considérablement d'un canton à l'autre.<sup>17</sup> Le montant maximal des avances sur pensions alimentaires versées par l'État varie également de façon considérable.<sup>18</sup> Afin d'assurer plus d'équité dans le droit en matière de pensions alimentaires, tous les cantons doivent verser des avances aux époux/épouses ou aux partenaires. Et, surtout, les avances doivent couvrir le minimum vital tant des enfants que des conjoint-e-s.

Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que la Constitution fédérale et le Code civil soient modifiés comme suit :

#### **Art. 116 Constitution fédérale**

**4 La Confédération fixe les principes de l'harmonisation de l'avance sur pensions alimentaires par les cantons.**<sup>19</sup>

**Art. 131a Code civil suisse** (entretien du conjoint/de la conjointe)

**1 Les cantons règlent le versement d'avances sur pensions alimentaires de l'enfant si le débiteur ne s'acquitte pas de son obligation d'entretien. Le montant de ces avances doit être de nature à couvrir le minimum vital du/de la bénéficiaire.**

**Art. 293 Code civil suisse** (entretien de l'enfant ou/et entretien du partenaire/de la partenaire)

**2 Les cantons règlent le versement d'avances sur pensions alimentaires de l'enfant lorsque les parents ne s'acquittent pas de leur obligation d'entretien. Le montant de ces avances doit être de nature à couvrir le minimum vital du/de la bénéficiaire. La durée des avances est fondée sur le titre d'entretien valide et exécutoire correspondant.**

---

<sup>14</sup> Rapport du Conseil fédéral sur le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté et conformément à la motion 14.3890 du groupe socialiste, avril 2018, p. 5.

<sup>15</sup> Cf. Art. 131a, 293 al. 2 CC.

<sup>16</sup> Cf. Rapport du Conseil fédéral Harmonisation de l'avance sur contributions d'entretien et de l'aide au recouvrement, mai 2011, p. 64.

<sup>17</sup> Rapport du Conseil fédéral Harmonisation de l'avance sur contributions d'entretien et de l'aide au recouvrement, mai 2011, p. 116-122.

<sup>18</sup> Cf. Rapport du Conseil fédéral Harmonisation de l'avance sur contributions d'entretien et de l'aide au recouvrement, mai 2011, p. 41.

<sup>19</sup> Cf. Proposition du Conseil fédéral resp. proposition de minorité CSSS-N sur l'art. 115A al. 4 Cst. (article sur la famille), Avis du Conseil fédéral sur l'initiative parlementaire 07.419 Politique en faveur de la famille. Article constitutionnel, février 2012, p. 1828.

#### **4) Pour plus d'égalité des chances : reconnaissance de la prise en charge des proches**

Dans notre pays, beaucoup de gens s'occupent de parents qui ont besoin de soins et d'assistance<sup>20</sup>. La plupart de ces proches aidant-e-s sont des femmes.<sup>21</sup> Ces tâches de soins et d'assistance rendent l'exercice d'une activité rémunérée plus difficile pour les personnes concernées<sup>22</sup> et constituent donc un obstacle supplémentaire à la vie professionnelle de nombreuses femmes. C'est la raison pour laquelle il est nécessaire de prévoir une allocation pour charge d'assistance à l'échelle nationale au titre de reconnaissance des proches aidant-e-s<sup>23</sup>. Il convient également de prévoir la possibilité d'un congé consacré à la prise en charge pour les travailleurs/travailleuses qui s'occupent de parents proches<sup>24</sup>. Tout comme les jeunes parents, les proches aidant-e-s doivent en outre bénéficier, dans le cadre de leur activité professionnelle, de la flexibilité nécessaire à la conciliation de ces deux tâches. Il faut par ailleurs veiller à ce que les membres de la famille n'aient pas de lacunes/déficits en matière de prévoyance vieillesse en raison de leurs tâches de soins et d'assistance. La Suisse accuse à cet égard un certain retard par rapport aux autres pays européens.<sup>25</sup>

Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que la loi sur les allocations familiales (LAFam) du Code des obligations (CO) et la loi sur l'AVS (LAVS) soient modifiées comme suit :

**Art. 3 al. 1 lit. c. Loi sur les allocations familiales** (Allocation pour charge d'assistance)

**L'allocation pour charge d'assistance :**

**Les personnes qui s'occupent d'un ou de plusieurs de leurs enfants, parents, frères et sœurs, conjoint-e-s, partenaires enregistré-e-s ou partenaires de vie ayant besoin de soins en permanence ont droit à une allocation pour charge d'assistance. Le Conseil fédéral fixe les conditions de l'octroi et le montant de l'allocation pour charge d'assistance. Les cantons peuvent prévoir des montants plus élevés.**

**Art. 329h Code des obligations Période de prise en charge**

**1 Le travailleur/la travailleuse a droit à une période maximale au titre de la prise en charge de 14 semaines si un ou plusieurs de ses enfants, parents, frères et sœurs, conjoint-e-s, partenaires enregistré-e-s ou partenaires de vie a/ont besoin de soins en permanence.**

---

<sup>20</sup> Voir Rapport du Conseil fédéral, Soutien aux proches aidants, décembre 2014, p. 18.

<sup>21</sup> Büro Bass, Statistische Auswertungen zur Anzahl Angehöriger, die Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen, novembre 2016, p. 4.

<sup>22</sup> Voir Rapport du Conseil fédéral, Soutien aux proches aidants, décembre 2014, p. 19. Cf. aussi Rapport explicatif du Conseil fédéral concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, juin 2018.

<sup>23</sup> Cf. Rapport du Conseil fédéral, Soutien aux proches aidants, décembre 2014, p. 30.

<sup>24</sup> Rapport explicatif du Conseil fédéral concernant l'avant-projet de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, juin 2018, p. 16 ss.

<sup>25</sup> Cf. Studie des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Vergleichende Studie zu Betreuungsurlauben für Angehörige im internationalen Vergleich : Gesetzgebung und politische Maßnahmen, avril 2016, p. 4.



**2 Cette période peut être prise en une seule fois ou sur une base quotidienne.**

**3 L'employeur doit être informé immédiatement des modalités de la prise du congé et de tout changement.**

**Art. 329i Code des obligations** (Réduction du taux d'occupation si des proches parents ont besoin de soins en permanence)

**Le travailleur/la travailleuse a droit à une réduction du taux d'occupation dans sa fonction de 20 % au maximum lorsqu'un ou plusieurs de ses enfants, parents, frères et sœurs, conjoint-e-s, partenaires enregistré-e-s ou partenaires de vie va/vont avoir besoin de soins en permanence. Le taux d'occupation ne doit ici pas devenir inférieur à 60 %.**

**Art. 29<sup>septies</sup> LAVS** (Bonifications pour tâches d'assistance)

**1 Les assuré-e-s qui s'occupent d'un ou de plusieurs de leurs enfants, parents, frères et sœurs, conjointe-s ou partenaires enregistré-e-s ayant besoin de soins en permanence ont droit à une bonification pour tâches d'assistance. Ils/Elles doivent faire valoir ce droit par écrit chaque année.**

## **5) Une protection salariale efficace également pour les femmes : La discrimination salariale doit être sévèrement punie !**

38 ans après l'entrée en vigueur de l'article sur l'égalité figurant dans la Constitution fédérale, les femmes gagnent en moyenne toujours 7,4 % de moins que les hommes<sup>26</sup> – du simple fait qu'elles sont des femmes. La problématique de l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes n'a pas connu d'amélioration ces dernières années.<sup>27</sup> Cela doit changer rapidement : la garantie de salaires justes est décisive, en particulier pour les femmes. En effet, la discrimination salariale ne représente pas seulement un préjudice immédiat pour les femmes. Elle réduit aussi indirectement la rente des femmes retraitées et cimente la répartition traditionnelle des tâches professionnelles et familiales.<sup>28</sup> La révision de la loi sur l'égalité du Parlement en vue de promouvoir l'égalité salariale est un premier pas timide dans la bonne direction.<sup>29</sup> Toutefois, une protection efficace des salaires des femmes exige des contrôles rigoureux et des sanctions incisives, comme c'est le cas pour les mesures d'accompagnement dans le cadre de la libre circulation des personnes<sup>30</sup>. Les entreprises de taille moyenne doivent elles aussi procéder à des analyses salariales internes et les entreprises qui ne le font pas doivent être inscrites sur une liste noire. Sans ces mesures, la loi sur l'égalité restera largement inefficace dans le domaine de l'égalité salariale.<sup>31</sup>

Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que les mesures d'égalité salariale énoncées dans la loi sur l'égalité soient complétées comme suit :

### **Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires**

1 Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins **50** travailleurs/travailleuses au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année.

### **Art. 13d Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires**

**4 L'organe indépendant annonce à la Confédération les employeurs pour lesquels l'analyse de l'égalité salariale a révélé une discrimination salariale fondée sur le genre. Le Conseil fédéral désigne l'autorité compétente par voie d'ordonnance.**

### **Art. 13k Annonce et publication en cas de non-respect des obligations**

---

<sup>26</sup> Voir Enfin réaliser l'égalité salariale, Plan de mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, avril 2015, p. 1.

<sup>27</sup> Voir Office fédéral de la statistique, Analyse des différences salariales entre femmes et hommes 2016, janvier 2019.

<sup>28</sup> Cf. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>.

<sup>29</sup> Égalité salariale : le Conseil national dénature un projet déjà peu ambitieux, communiqué de presse du PS Suisse du 25.09.2018, <https://www.sp-ps.ch/fr/publications/communiqués-de-presse/egalite-salariale-le-conseil-national-denature-un-projet-deja-peu>.

<sup>30</sup> Cf. Art. 12 de la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés, LDét, RS 823.20).

<sup>31</sup> Voir réponse du PS Suisse et des Femmes\* socialistes suisses à la consultation sur la révision de la loi sur l'égalité, mars 2016, p. 3.

1 Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente, ou si, un an après qu'une discrimination salariale fondée sur le sexe a été constatée, une nouvelle analyse, effectuée en vertu de l'art. 13a, fait apparaître une discrimination salariale fondée sur le sexe, l'organe de contrôle doit l'annoncer à l'autorité compétente.

2 L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.

#### Art. 13i Dispositions pénales

Les employeurs chez qui, un an après la constatation d'une discrimination salariale fondée sur le sexe, une discrimination salariale fondée sur le sexe est de nouveau constatée dans le cadre d'une nouvelle analyse effectuée en vertu de l'article 13a sont passibles d'une amende pouvant atteindre 40'000 francs.

## 6) Pas de sexisme au travail : pour une meilleure protection contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Le sexisme sur le lieu de travail est un problème grave qui rend l'avancement professionnel encore plus difficile, surtout pour les femmes. Dans notre pays, ce sont ainsi près d'un tiers des femmes et près de 10 % des hommes qui ont déjà été victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail au cours de leur vie professionnelle.<sup>32</sup> Il est difficile pour les personnes concernées de prendre des mesures efficaces contre le harcèlement sexuel dans ce contexte. En particulier, les travailleurs/travailleuses occupant des emplois précaires ont peur de perdre leur emploi. Dans de nombreux cas, les employeurs ne s'acquittent pas suffisamment bien de leur devoir de prévention et d'enquête sur le harcèlement sexuel dans leur entreprise.<sup>33</sup> Pour cette raison, les grandes entreprises doivent impérativement disposer d'une personne-ressource externe pour les personnes concernées et l'indemnisation versée par les employeurs aux victimes doit être augmentée si les employeurs n'ont pas fait le nécessaire pour prévenir le harcèlement sexuel.

Le Groupe socialiste des Chambres fédérales demande par conséquent que la loi sur l'égalité soit modifiée comme suit :

### Art. 5 Droits des travailleurs

3 Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur/euse une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. **Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 50 travailleurs/travailleuses au début d'une année désignent une personne-ressource externe pour les collaboratrices et les collaborateurs victimes de harcèlement sexuel.**<sup>34</sup> L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

4 En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le Code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux al. 2 et 3 n'excédera pas le montant correspondant à **douze** mois de salaire.

---

<sup>32</sup> Étude du Secrétariat d'État à l'économie et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, janvier 2008, p. VII.

<sup>33</sup> Étude du Secrétariat d'État à l'économie et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, janvier 2008, p. 67.

<sup>34</sup> À ce sujet, voir les recommandations ad hoc du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et du SECO, Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Informations à l'intention des employeuses et employeurs, janvier 2017, p. 17, 18.