canton de vaud

GRAND CONSEIL

JUIN 2018

RC-INI
(17_INI_001)
(maj)

RAPPORT DE MAJORITE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :

Initiative Jean-Michel Dolivo et consorts - Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail

1. PREAMBULE

La commission nommée pour traiter l'objet cité en titre s'est réunie le 13 février 2018 à Lausanne.

La commission était composée de Mmes Pierrette Roulet-Grin, Anne Sophie Betschart, Léonore Porchet, et de MM. Guy-Philippe Bolay, François Cardinaux, Maurice Neyroud, Yvan Pahud, Jean-François Chapuisat, Jean-Michel Dolivo ainsi que du soussigné, président-rapporteur.

Madame la Conseillère d'Etat Nuria Gorrite, Cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH), était également présente. Elle était accompagnée de Mmes Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, et Nicole Golay, Directrice du Groupe Impact, ainsi que de M. Filip Grund, Chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud.

Le secrétariat était assuré par Madame Fanny Krug, secrétaire de commissions parlementaires. Qu'elle soit ici infiniment remerciée pour la qualité de ses notes de séance.

2. POSITION DE L'INITIANT

Cette initiative est le « fruit » des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail rendus publics ces dernières années. Avocat du droit du travail, l'initiant a été confronté à plusieurs procédures liées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La question du harcèlement sexuel est réglée, du point de vue civil, par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) et, au niveau pénal par le Code pénal. Ces deux législations sont assez différentes. La LEg vise à mener l'employeur à respecter la dignité de la personne sur son lieu de travail, tandis que le Code pénal vise éventuellement à sanctionner le harceleur ou la harceleuse.

L'initiant conseille la lecture du rapport intitulé « Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015) »[1], commandé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Ce rapport développe différents aspects de la mise en œuvre et de l'application de la LEg par rapport aux discriminations couvertes par cette loi. Il montre combien cette législation est difficile à mettre en œuvre ; l'analyse d'un certain nombre de jurisprudences cantonales révèle qu'une importante proportion de procédures se termine par le refus de la reconnaissance d'une discrimination et le refus de toute réparation par rapport aux discriminations femmes-hommes. A noter qu'une discrimination femmes-hommes peut exister verticalement ou horizontalement dans l'entreprise.

[1] L'étude est disponible sur ce lien : http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEg_2017_fr.pdf

Il souligne que le harcèlement sexuel est une forme de discrimination reconnue par la LEg, mais qui, actuellement, ne bénéficie pas de l'allègement du fardeau de la preuve. Il existe trois types de charges de la preuve :

- Nécessité pour la personne qui fait valoir ses droits d'apporter la ***preuve absolue*** de ce qu'elle invoque comme fait (Art. 8 du code civil).
- ***Inversion complète du fardeau de la preuve*** : la partie mise en cause doit prouver qu'elle n'a pas commis le fait allégué par la partie demanderesse.
- L'***allègement du fardeau de la preuve***, qui existe dans la LEg pour l'ensemble des discriminations sauf le harcèlement sexuel et la discrimination à l'embauche. Dans cette situation, pour s'exonérer de ce qui lui est reproché, l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour aller à l'encontre de ces discriminations.

Pour le harcèlement sexuel, si l'allègement du fardeau de la preuve était accepté, l'employeur pourrait s'exonérer parce qu'il a un règlement d'entreprise, des cours de formation ou encore parce qu'il a donné des directives claires sur le sujet. L'initiant souligne qu'il s'agit de tous les employeurs, autant publics que privés, et relève une plus grande tendance du secteur public à appliquer la loi par l'adoption de certaines mesures appropriées.

Cette initiative, déposée en novembre 2017, est co-signée par la députée Léonore Porchet. Une initiative fédérale du même type a été déposée fin novembre 2017 par un Conseiller national valaisan[2] et des actions allant dans le même sens existent à Genève[3] et peut-être dans d'autres cantons, conséquence des récents témoignages de victimes de harcèlement sexuel au travail.

Le but de cette initiative est de faire changer la législation fédérale ; il s'agit d'un moyen de pression des cantons pour tenter de modifier cette législation. Pour l'initiant, cette initiative ne soulève pas une question gauche-droite au sens classique du terme ; elle pose une question de société et tente d'y répondre.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

S'agissant de l'Etat de Vaud, sur le fond, les soucis exprimés par les initiants sont partagés. La LEg a apporté toute une série d'améliorations sur le plan fédéral ; le Conseil fédéral à l'époque avait proposé que la discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel fassent partie l'article 6 de la LEg (allègement du fardeau de la preuve) mais ces éléments avaient été écartés par le parlement. Depuis lors, le contexte a changé, le débat a évolué et il conviendrait aujourd'hui de rouvrir la discussion au niveau fédéral.

L'allégement du fardeau de la preuve apporterait des éléments importants. Dans 82.8% des cas, la partie qui demande à être reconnue comme discriminée par l'employeur est déboutée par la justice, car elle a de la difficulté à en apporter la preuve. Souvent ces situations de harcèlement sont présentes entre collègues ou dans le cadre d'un lien hiérarchique ; l'instruction repose sur des témoignages toutefois, dans ces situations, l'obtention de témoignages est difficile. Une vraie difficulté existe pour la personne qui a à prouver le harcèlement sexuel. A noter qu'aujourd'hui, dans leur jurisprudence, les tribunaux allègent leurs pratiques - la jurisprudence va dans le sens d'admettre de plus en plus le caractère vraisemblable du harcèlement. Pour autant, dans la grande majorité des cas, les demandeurs se font encore débouter, faute d'avoir pu avoir les moyens matériels suffisants pour démontrer la situation de harcèlement.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes recommande une modification de l'article 6 de la LEg. L'initiative parlementaire du député Mathias Reynard va dans le même sens que la présente initiative cantonale.

---

[2] *Ndlr* : Initiative parlementaire déposée le 27.11.2017 par Mathias Reynard au Conseil national : « Harcèlement sexuel. Alléger le fardeau de la preuve ».

[3] *Ndlr* : Proposition de résolution pour faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel (Résolution du Grand Conseil genevois à l'Assemblée fédérale exerçant le droit d'initiative cantonal)

Le Conseil d'État est favorable à la modification de la LEg. Quant au chemin parlementaire à emprunter, deux possibilités sont offertes :

- Le Canton de Vaud dépose cette initiative cantonale. Le canton rejoindrait ainsi les préoccupations exprimées par Mathias Reynard et le Parlement fédéral aurait à se prononcer sur les deux textes de même nature.
- Le Canton de Vaud attend que les chambres fédérales aient pris une décision sur l'initiative Reynard. Si la réponse est jugée insatisfaisante, le canton pourrait revenir avec une nouvelle salve parlementaire.

Le Conseil d'État n'est pas favorable à laisser l'initiative Reynard seule. Il est favorable à exercer le droit d'initiative cantonale, maintenant ou après pour se donner une deuxième chance. Cette initiative touche à des questions sociétales, le débat ayant évolué depuis l'entrée en matière de la LEg, il s'agit de reprendre des éléments que le Conseil fédéral lui-même avait jugés pertinents d'introduire dans cette loi fédérale.

Le Canton de Vaud en tant que troisième canton de Suisse a un avis à exprimer ; sur le fond, le Canton est actif en la matière et cette démarche est une manière de plus de continuer de l'être.

4. DISCUSSION GENERALE

Sur la forme

Sur l'opportunité du dépôt d'une initiative cantonale

Plusieurs député-e-s de la minorité ont jugé que le dépôt d'une initiative cantonale n'était pas nécessaire, voir illégitime, au regard du fait qu'une initiative parlementaire fédérale avait été déposée sur le même objet. Alors que certain-e-s estiment qu'il serait mieux d'attendre l'issue des travaux liés à l'initiative Reynard ou que les partis représentés au Grand Conseil vaudois bénéficient tous de relais suffisants sur la scène fédérale, d'autres affirment que notre parlement n'a pas à s'immiscer, en donnant son point de vue, dans des débats parlementaires se tenant à Berne et étant relatifs à des lois fédérales.

Sur ce dernier point, la majorité de la commission rappelle que le dépôt d'une initiative cantonale est un droit garanti tant par la Constitution fédérale que vaudoise et qu'il serait pour le moins curieux de s'en priver sous le prétexte qu'il concernerait un débat fédéral.

Au-delà de cette évidence, la majorité de la commission tient à rappeler d'une part que l'initiative du Député Dolivo a été déposée *avant* qu'une initiative identique ne le soit à Berne par le Conseiller national Reynard et que, d'autre part, comme l'a rappelé la Présidente du Conseil d'État à la commission, le Grand conseil vaudois a déjà utilisé l'instrument que représente l'initiative cantonale à plusieurs reprises pour venir en appui d'un objet débattu au niveau fédéral ; ce fût notamment le cas pour le haras fédéral d'Avenches.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission estime qu'il est non seulement parfaitement légitime d'utiliser le droit que les Constitutions suisse et vaudoise confèrent à notre Parlement pour soulever, défendre ou soutenir sur la scène fédérale un enjeu qui le préoccupe, mais aussi que le Canton de Vaud, en tant que troisième canton de Suisse, a un rôle à jouer dans le débat sur le harcèlement sexuel au travail ; une problématique qui le concerne et dans laquelle il est déjà actif.

Sur le fond

Plusieurs éléments ont été évoqués en séance de commission qui méritent d'être rappelés, soulevés ou complétés dans le présent rapport. À des fins de clarification, ils ont été rassemblés sous divers thématiques liées les unes aux autres.

Prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Une étude réalisée entre 2006 et 2007 sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) Secrétariat d'État à l'économie (SECO) a montré qu'une personne active sur deux déclarait avoir déjà vécu un incident lié au harcèlement sexuel sur son lieu de travail[4].

Comme le rappelle le document réalisé par le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG) du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) à l'attention de l'ensemble des entreprises et administrations de Suisse[5], le harcèlement sexuel au travail peut prendre différentes formes.

Reconnaître le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut revêtir différentes formes, notamment:

- remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues;
- remarques hostiles à un sexe ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues;
- présentation de matériel pornographique, qu'il soit montré ou suspendu;
- invitations importunes dans un but sexuel;
- contacts physiques non désirés;
- pratiques consistant à suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise;
- tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles;
- agressions sexuelles, contrainte sexuelle, tentatives de viol et viols.

Une règle simple permet de déterminer si une situation constitue un simple flirt, un début de relation amoureuse ou sexuelle entre collègues ou au contraire un cas de harcèlement sexuel: ce qui distingue les deux types de situations n'est pas l'intention de la personne à l'origine de l'acte mais la façon dont il est ressenti par la personne concernée, le caractère désiré ou non du comportement.

Source : « *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Informations à l'intention des employeuses et employeurs.* » Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) – Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Novembre 2007, p.15

Pour aborder cette problématique et tenter d'éviter que des incidents ne se produisent au sein des entreprises et administrations, un certain nombre de mesures de prévention sont préconisées par la Confédération, au premier rang desquelles figure l'explicitation des multiples formes et gradations que peuvent revêtir le harcèlement sexuel. Avec cette nécessité d'informer clairement et précisément le personnel (comme le propose l'encadré ci-dessus), la direction doit également affirmer qu'elle ne tolère aucun comportement relevant du harcèlement sexuel et que ce dernier est interdit par la loi. Elle doit en outre s'assurer que ces informations sont suffisamment répétées à l'ensemble du personnel et expliquées à ses membres entrants ainsi qu'aux personnes en formation, aux stagiaires ou aux

[4] Pour le résumé de l'étude menée pour le SECO et le BFEG: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/fr/dokumente/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/studien_berichte/Zusammenfassung%20der%20Studie.pdf.download.pdf/R%C3%A9sum%C3%A9%20de%20l'%C3%A9tude.pdf

[5] Le document est disponible sur le lien suivant : https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications/publications-sur-legalite-dans-la-vie-professionnelle/harcelement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html

intérimaires. Enfin, les cadres doivent savoir comment réagir en cas de fait avéré ou de suspicion de harcèlement sexuel.

Au-delà de cette dimension informationnelle, il est recommandé, d'une part, de désigner une personne ou une instance (interne ou externe) qui soit chargée de recueillir et de traiter toute plainte relative à du harcèlement sexuel et d'expliciter, d'autre part, les sanctions d'entreprises auxquelles s'exposent les personnes coupables de harcèlement.

Répression du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les bases légales applicables aux cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les suivantes :

- Code des obligations (CO), surtout l'art. 328 al. 1 (protection de la personnalité)
- Loi sur l'égalité (LEg), surtout les articles 4 et 5 (harcèlement sexuel et droit des travailleurs)
- Loi sur le travail (LTr), surtout l'art. 6 al. 1 et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), surtout l'art. 2 (protection de la santé)
- Code pénal (CP), articles 187 à 200 (infraction contre l'intégrité sexuelle), surtout l'art. 193 (abus de la détresse) et l'art. 198 (harcèlement sexuel)
- Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI), surtout consultation et aide financière

Dans le cadre de l'analyse de l'initiative du député Dolivo, il s'agit ici de préciser les modalités concrètes avec lesquelles se déploient les articles de la LEg relatifs au harcèlement sexuel.

Tout d'abord, il est important de préciser que ces derniers concernent la relation entre un-e employé-e et son employeur/euse, et non la personne qui aurait commis un acte de harcèlement. Ensuite, l'articulation entre les articles 4 et 5 de la LEg implique pour une personne harcelée le droit de demander à un tribunal ou à une autorité administrative que la discrimination soit interdite, qu'elle cesse ou que son existence soit constatée si le trouble qu'elle a créé subsiste. En outre, le tribunal ou l'autorité administrative peut condamner l'employeur/euse à payer une indemnité à la personne harcelée « *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* » (Art. 5 al. 3 LEg). Cette indemnité s'élève au maximum à six mois de salaire. Enfin, contrairement à des discriminations s'appliquant en matière d'attribution des tâches ou de rémunération, le harcèlement sexuel ne bénéficie pas du mécanisme d'allègement du fardeau de la preuve.

Sur ce dernier élément et comme l'a relevé le député Dolivo dans la présentation de son initiative, il ressort des bases légales actuelles et de la jurisprudence y relative une nette majorité de situations où la partie défenderesse n'arrive pas à établir l'existence d'un harcèlement sexuel[6]. Aujourd'hui, une preuve stricte est demandée pour les cas de harcèlement sexuel. Le tribunal doit considérer qu'il y a un très haut degré (95-99%) de probabilité que le harcèlement sexuel ait eu lieu comme décrit par la personne qui se dit victime pour lui donner raison. Les moyens de preuve sont les témoignages, les écrits (SMS et courriels) ou, plus rare, des témoignages extérieurs à l'entreprise, les certificats médicaux, etc. L'initiant estime que la difficulté du témoignage réside dans le fait qu'il est souvent rapporté - le médecin transmet ce que la patiente a dit par exemple – et n'est ainsi pas suffisant pour accepter, dans une procédure de preuves strictes, le harcèlement sexuel.

Quant à la vraisemblance, elle implique qu'un certain nombre de témoignages indirects, ainsi que le certificat médical, prennent une force en termes de preuve plus grande, permettant au tribunal d'apprécier dans son jugement que la victime a bien été victime du harcèlement qu'elle allègue.

Dans cette gradation, il y a une zone intermédiaire, raison pour laquelle certains tribunaux sont moins exigeants que d'autres du point de vue du fardeau de la preuve.

[6] L'analyse de jurisprudence commandée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et citée en page 1 du présent rapport parle de 60% des cas : http://www.leg.ch/documents/Analyse%20LEg_2017_fr.pdf

Une difficulté supplémentaire apparaît au moment des recours ; les témoignages entendus en première instance ne le sont pas forcément en seconde instance. Lors du recours en effet, seul le dossier est jugé, mais les faits ne sont pas revus. En deuxième instance, le tribunal aura tendance à dire qu'il y a vraisemblance, mais que le harcèlement n'est pas prouvé. Cela n'aboutit pas parce qu'il y a l'exigence de la preuve stricte.

Allègement du fardeau de la preuve

La Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) a précisé à la commission que lors du débat parlementaire relatif à la LEg, l'allègement du fardeau de la preuve n'a pas été étendu aux questions du harcèlement et de la discrimination à l'emploi. En effet, on a octroyé l'allègement du fardeau de la preuve dans les cas où il était estimé que l'entreprise disposait de plus d'informations que la plaignante. L'entreprise était alors considérée comme étant dans une meilleure posture pour apporter des éléments concluants pour clarifier la situation. Dans l'exemple de la discrimination salariale, une personne peut se sentir victime en comparant avec quelques collègues. Tandis que l'entreprise a la connaissance des salaires de l'ensemble des employés. Elle est donc plus à même d'établir la preuve de cette discrimination. Dans le cas du harcèlement sexuel, les avis divergent. Si cette discrimination a été écartée de l'allégement du fardeau de la preuve lors des débats, on peut toutefois émettre l'avis que l'entreprise a plus de moyens que la personne demanderesse pour faire une enquête interne. Selon la Cheffe du BEFH (vaudois) qui relaie les propos de la Cheffe du BFEG (fédéral), cet élément n'est pas solide pour écarter le harcèlement sexuel de l'allégement du fardeau de la preuve.

Dans ce processus, avec l'allègement du fardeau de la preuve, l'employeur n'est pas tenu de démontrer qu'il y a eu ou qu'il n'y a pas eu harcèlement sexuel. Il est tenu de démontrer qu'il a pris toutes les mesures qui, au sens de la loi, lui incombaient. Il s'agit de la mise en place d'un système pour que les personnes lésées puissent en référer à des personnes – RH, médiateurs ; de la mise en place d'une politique interne diffusée ; que l'entreprise ayant pris connaissance des faits ait effectivement mené une enquête interne. Ainsi, l'entreprise peut répondre à ce qui est attendu d'elle en tant qu'employeur.

Inciter les entreprises et administrations à prendre des mesures préventives

Une partie de la minorité de la commission estime qu'il serait trop contraignant et difficile d'inciter les entreprises, en particulier les PME, à prendre des mesures préventives telles qu'évoquées plus haut pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. La majorité de la commission et le Conseil d'État s'inscrivent en faux de cet argument.

D'une part, contrairement à une idée reçue, il est plus facile pour une petite entreprise de mettre en place les mesures nécessaires pour prévenir ou mettre fin à des actes de harcèlement sexuel au travail. Il est en effet très probable que la rédaction d'une charte et la désignation d'une personne de référence à qui s'adresser en cas de comportement importun et qui assume son rôle avec diligence suffise à être considéré comme des mesures «*que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger* »[7] d'un employeur.

D'autre part, il est important de souligner que toute entreprise a non seulement le devoir mais aussi l'intérêt de préserver la santé et l'intégrité physique et psychique des ses employé-e-s. Les grandes difficultés que peuvent causer des cas de harcèlement sexuel sur les individus (détérioration de la santé psychique et physique, perte de plaisir à travailler, sentiment de honte et de culpabilité, méfiance) et sur l'entreprise (performances réduites, mauvais climat de travail, mauvaise réputation potentielle) ne sauraient être négligées au nom de la difficulté à mettre en place des mesures pour y faire face et ce, d'autant plus que ces dernières sont tout à fait proportionnées.

À ce propos, la Directrice du Groupe Impact a témoigné de ce que fait l'Etat de Vaud en matière de lutte contre le harcèlement. L'allègement du fardeau de la preuve est appliqué à deux niveaux du traitement des situations ;

[7] Article 5 alinéa 3 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

- La prise en compte : toute situation de harcèlement sexuel signalée est prise en compte. Il faut considérer le bien-fondé des indices et la vraisemblance générale sans préjuger de l'existence ou non du harcèlement. Cela suffit à l'État de Vaud pour entrer en matière pour mener une investigation.
- L'appréciation des faits : il suffit qu'il y ait un faisceau d'indices convergents pour conclure à du harcèlement.

Elle insiste sur le fait qu'une petite entreprise doit avoir également un dispositif mis en place et donner à ses employés la possibilité de s'adresser à une instance externe. Le Groupe Impact reçoit des plaintes qu'il ne peut pas traiter, d'employées de petites entreprises qui souhaiteraient dénoncer des situations de harcèlement sexuel. De par la proximité, elles arrivent moins bien à le faire que dans une grande entreprise. La Directrice du Groupe Impact souligne l'importance de pouvoir s'adresser à des personnes de confiance nommées et formées pour ces situations. Elle estime que les PME peuvent assez facilement former, établir une charte et désigner des personnes externes qui pourraient enquêter en cas de besoin.

Sur les fausses accusations

La minorité de la commission estime que les milieux économiques ne sont généralement pas favorables à l'amplification des possibilités de conflits à l'intérieur des entreprises. Un député ne souhaite pas stimuler des conflits faciles « par appât du gain ». Selon lui, l'employeur peut enquêter sur de telles situations mais cela ne favorise pas de bonnes relations de travail. Un autre député de la minorité estime quant à lui que s'il faut punir l'harceleur, il faut également protéger l'innocent accusé. Il suggère de punir celui qui se plaint à tort, attitude qui peut avoir des conséquences graves pour l'accusé.

À ce propos, la Directrice du Groupe Impact confirme qu'il est important de ne pas accuser à tort ; elle souligne qu'il est également important de ne pas passer à côté d'une victime de harcèlement sexuel. C'est pourquoi elle estime que l'entrée en matière doit être très large, et être instruite correctement ensuite. Dans le cas de l'État de Vaud, le Groupe Impact mène en moyenne 3 enquêtes pour harcèlement sexuel par année, depuis sa création il y a 15 ans. L'entrée en matière est très importante et se fait sur toutes les plaintes. Elle explique qu'il y a des cas qui sont classés d'office parce que les éléments évoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement sexuel. Mais toutes les situations où les éléments peuvent avoir une vraisemblance dans le sens du harcèlement sont traitées à charge et à décharge. Les statistiques du Groupe Impact montrent qu'il y a peu de fausses plaintes jusqu'ici. Dans plus de 90% des cas, il a conclu à du harcèlement. Pour la Directrice du Groupe Impact, autant il faut protéger les gens de fausses plaintes, autant il faut permettre aux personnes qui seraient victimes de pouvoir faire déclencher une enquête lorsque leurs allégations sont vraisemblables. Elle ne croit pas qu'un allègement du fardeau de la preuve ne provoque un afflux de fausses plaintes.

Conclusions de la majorité de la commission

Pour conclure cette brève présentation des enjeux relevés durant la séance de commission, il est possible de résumer l'initiative Dolivo en disant que si ce texte devait être accepté par les chambres fédérales, il serait plus facile pour des personnes victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail de saisir un tribunal ou une autorité administrative pour le faire cesser et constater. Dans un tel cas de figure, les entreprises ou administrations qui auraient pris des mesures préventives ne verraient pas leur situation changer en comparaison à la situation actuelle.

En revanche, pour les entreprises ou administrations qui ne l'auraient pas fait, elles risqueraient davantage de devoir indemniser les victimes de harcèlement. En définitive, l'allègement du fardeau de la preuve constituerait une puissante *incitation* à adopter des mesures préventives contre le harcèlement sexuel au travail.

Au vu de ce qui précède, la majorité de la commission encourage le Grand Conseil vaudois à soutenir l'initiative Dolivo afin de défendre et de porter sur la scène fédérale la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une thématique tristement actuelle dans laquelle le Canton de Vaud est déjà engagé et que l'on ne peut plus se permettre d'ignorer.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Prise en considération de l'initiative

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération cette initiative par 5 voix pour, 5 contre, avec la voix prépondérante du Président.

Un rapport de minorité est annoncé.

Nyon, le 10 avril 2018.

Le rapporteur :
(Signé) Alexandre Démétriadès