

**RAPPORT DE MINORITE DE 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 minorité de la commission est composée de Madame Pierrette Roulet-Grin et Messieurs François Cardinaux, Maurice Neyroud, Yvan Pahud, ainsi que du soussigné, rapporteur de minorité.

L'initiative faisant l'objet du présent rapport a été prise en considération par cinq voix contre cinq, grâce à la voix prépondérante du président de la commission. La minorité a ainsi décidé de déposer le présent rapport.

2. POSITION DES COMMISSAIRES DE MINORITE

Pour la minorité de la commission, cette initiative est inutile tant sur la forme que sur le fond; sa prise en considération doit ainsi être refusée.

Sur la forme, il convient de rappeler que le domaine visé par l'initiative est de compétence purement fédérale. Les député-e-s l'ayant signés demandent au canton de Vaud d'exercer son droit d'initiative cantonale auprès de l'Assemblée fédérale, en application de l'article 109 alinéa 2 de la Constitution vaudoise, pour modifier la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à son article 6, dans le sens d'inscrire le harcèlement sexuel dans la liste des discriminations auxquelles s'applique l'allègement du fardeau de la preuve.

En général, on peut constater que le Parlement fédéral accorde malheureusement peu d'attention aux initiatives cantonales. Nos élus fédéraux y consacreront d'autant moins de temps qu'une initiative parlementaire sur le même sujet, avec quasiment les mêmes propositions et la même argumentation, a été déposée le 29 novembre 2017 par le Conseiller national PS Mathias Reynard. La thématique sera donc traitée au Parlement fédéral et l'initiative cantonale est inutile sur la forme, même si elle a été déposée quelques jours avant l'initiative parlementaire fédérale.

Sur le fond, cette initiative est également inutile, dans la mesure où elle ne va rien apporter au justiciable. L'allègement du fardeau de la preuve va surtout inciter des avocats à recommander à leurs clients de lancer une procédure contre leur employeur, donc pénaliser les relations du travail à de nombreux endroits, en touchant surtout des petites structures (PME) qui n'ont pas encore mis en place un règlement du personnel interdisant le harcèlement sexuel. De nombreuses sociétés fonctionnent encore sur la base de relations humaines et sans paperasse inutile.

En droit civil, celui qui allègue un fait doit le prouver (art. 8 CC). Mais certaines formes de discrimination réprimées par la loi fédérale sur l'égalité (LEg) bénéficient d'un allègement du fardeau de la preuve dans la législation actuelle (art. 6 LEg), ce qui n'est pas le cas du harcèlement sexuel.

Lorsque l'exigence de preuve est allégée, le demandeur (l'employé) doit rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination par l'apport d'indices objectifs. Ensuite, c'est au défendeur (l'employeur) qu'il appartient d'apporter la preuve stricte du contraire. On ne se trouve ainsi pas dans une procédure entre un harcelé et un harceleur, mais dans une relation employé-employeur.

Comme cela a été rappelé en séance de commission, 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 incombent. Il s'agit de la mise en place d'un système pour que les personnes lésées puissent en référer à des personnes responsables; de la mise en place et de la diffusion d'une politique interne et que l'entreprise ayant pris connaissance des faits ait effectivement mené une enquête interne.

En résumé, il suffira de vérifier si l'entreprise ne dispose pas d'un règlement interne du personnel, mentionnant l'interdiction du harcèlement sexuel, pour lancer une procédure contre un employeur avec de bonnes chances d'obtenir une indemnité. L'article 5, alinéa 4, prévoit en effet une indemnité pouvant aller jusqu'à 6 mois de salaire.

Il faut également savoir que, si l'immense majorité des décisions de justice sont défavorables pour la partie employée, c'est qu'il s'agit de cas manifestement excessifs faciles à prouver par les employeurs concernés. Pour la plupart des autres cas litigieux, les procédures se terminent généralement par une indemnité transactionnelle.

Pour l'immense majorité des PME, qui forment l'ossature de notre économie, il serait malsain de stimuler l'appât du gain par cet allègement du fardeau de la preuve.

3. CONCLUSION

La minorité de la commission demande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération cette initiative Dolivo.

Lutry, le 4 juin 2018

Le rapporteur :
(Signé) Guy-Philippe Bolay