

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

Texte déposé

La lutte contre le harcèlement sexuel est actuellement à l'ordre du jour, et ce en particulier grâce au fait que de nombreuses femmes ont rendu public le fait qu'elles ont été victimes d'un comportement portant atteinte à leur dignité et violant gravement leur intégrité personnelle. Dans la majorité des cas, il s'agit de harcèlement dans le cadre de relations de travail. Ces femmes sortent de leur silence et reçoivent le soutien de nombreux mouvements féministes et de défense des droits des femmes, qu'ils soient composés de femmes et aussi d'hommes.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) définit, à son article 4, le harcèlement sexuel, comme une discrimination et une atteinte à la dignité :

Art 4 Harcèlement sexuel ; discrimination

« Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. »

L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail donne les mêmes droits subjectifs que l'interdiction de discriminer. La LEg souligne par ailleurs qu'un travail de prévention ciblé est le moyen le plus efficace pour combattre le harcèlement sexuel. Rappelons que, dans la Loi sur l'égalité, l'interdiction de discriminer et ses effets juridiques s'adressent uniquement à l'employeur. Peu importe en conséquence qu'il soit ou non lui-même auteur du harcèlement. C'est la responsabilité directe de l'employeur, pour la protection de la personnalité, de l'intégrité physique et psychique ainsi que de la santé de ses employé-e-s qui est déterminante. L'article 5 alinéa 3 de la LEg fixe les limites de l'obligation d'agir de l'employeur. Pour éviter le harcèlement sexuel, il doit prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui. L'employeur a la possibilité de s'exonérer en démontrant qu'il a pris toutes les mesures de prévention utiles : par exemple, traiter du problème du harcèlement sexuel dans les cours de formation et de perfectionnement propres à l'entreprise, le faire figurer dans les principes directeurs et les règlements d'entreprise, nommer des personnes de confiance. Le climat qui règne dans l'entreprise revêt une importance capitale. C'est l'employeur qui détermine si, par exemple, l'affichage de photos pornographiques est toléré.

Afin d'alléger la charge de la partie qui entend obtenir la réalisation du principe d'égalité, la LEg prévoit l'allègement du fardeau de la preuve à son article 6. Cet article signifie que la personne victime d'une discrimination doit rendre vraisemblable la réalisation de cette discrimination et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'une telle discrimination n'est pas avérée. Pour rendre un fait vraisemblable, une simple allégation ne suffit pas, mais une preuve stricte n'est pas non plus nécessaire. Ce qui est exigé, c'est un haut degré de probabilité. Cette disposition ne s'applique pas aux cas de harcèlement sexuel. Dans ce cas, c'est la partie demanderesse qui doit prouver les faits dont elle se prévaut (article 8 du Code civil). Si cette preuve échoue, les prétentions fondées sur l'article 5 alinéa 1 LEg, à savoir l'action en prévention, en cessation ou en constatation du harcèlement, seront rejetées. La rigueur et les difficultés qui en découlent pour la victime sont quelque peu atténuées par l'article 5 alinéa 3 LEg qui prévoit un déplacement du thème de la preuve si la victime exerce son droit à l'indemnité.

Dans un rapport de recherche, paru en juin 2017, intitulé « Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre hommes et femmes (2004-2015) », Karin Lempfen Prof. Dr. jur. et

Aner Voloder, lic. jur. font notamment le constat suivant : « Sur l'ensemble des jugements analysés, 62,5 % sont majoritairement ou entièrement défavorables à la partie employée invoquant une discrimination. En particulier, la quasi-totalité (91,6 %) des plaintes pour congé de rétorsion (article 10 LEg) sont rejetées. Le taux de décisions défavorables à la partie salariée est aussi très élevé (82,8 %) lorsque la discrimination invoquée est un harcèlement sexuel (article 4 LEg). Les prétentions en versement d'une indemnité pour harcèlement sexuel (article 5 alinéa 3 LEg) sont rejetées dans une nette majorité des cas (76,6 %). La question de savoir si les mesures de prévention nécessaires ont été prises par la partie employeuse est rarement examinée par les tribunaux ».

En vertu de l'article 160 alinéa 1 de la Constitution fédérale, les cantons peuvent soumettre une initiative à l'Assemblée fédérale. Une telle initiative n'est pas limitée à la Constitution, mais peut porter sur tout objet de la compétence de l'Assemblée fédérale. Le canton peut soumettre à l'Assemblée fédérale, soit un projet d'acte législatif, soit proposer l'élaboration d'un projet.

Les député-e-s soussigné-e-s 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. L'initiative cantonale a la teneur suivante :

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à son article 6, est modifiée dans le sens d'inscrire le harcèlement sexuel dans la liste des discriminations auxquelles s'applique l'allègement du fardeau de la preuve.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

*(Signé) Jean-Michel Dolivo
et 29 cosignataires*

Développement

M. Jean-Michel Dolivo (EàG) : — L'initiative que je vous présente a été cosignée par ma collègue Mme Léonore Porchet ainsi que par une trentaine de députées et de députés.

La lutte contre le harcèlement sexuel est actuellement à l'ordre du jour, vous le savez, en particulier grâce au fait que de nombreuses femmes ont rendu public le fait qu'elles ont été victimes d'un comportement portant atteinte à leur dignité et violant gravement leur intégrité personnelle. Dans la majorité des cas, il s'agit de harcèlement dans le cadre des relations de travail. Ces femmes sortent de leur silence et reçoivent le soutien de nombreux mouvements féministes et de défense des droits des femmes, qui sont d'ailleurs composés de femmes mais aussi d'hommes.

La Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) définit le harcèlement sexuel comme une discrimination et une atteinte à la dignité. L'interdiction du harcèlement sexuel sur les lieux de travail donne les mêmes droits subjectifs que l'interdiction d'autres discriminations. La LEg souligne d'ailleurs qu'un travail de prévention ciblé est le moyen le plus efficace pour combattre le harcèlement sexuel. Rappelons que, dans la LEg, l'interdiction de discriminer et ses effets juridiques s'adressent uniquement à l'employeur, peu importe en conséquence qu'il soit ou non lui-même auteur du harcèlement. C'est la responsabilité directe de l'employeur pour la protection de la personnalité, de l'intégration physique et psychique, ainsi que de la santé de ses employés, qui est déterminante. Pour éviter le harcèlement sexuel, l'employeur doit prendre des mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui. Par exemple, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il a pris toutes les mesures de prévention utiles, par exemple en traitant le harcèlement sexuel dans des cours de formation et de perfectionnement dans l'entreprise, voire en faisant figurer son interdiction dans les principes directeurs et les règlements d'entreprise.

La LEg — c'est un peu complexe — prévoit un allègement du fardeau de la preuve, à son article 6, pour toute une série de discriminations, mais malheureusement pas pour le harcèlement sexuel. Que signifie cet « allègement du fardeau de la preuve » ? La personne victime d'une discrimination — les femmes très souvent — doivent rendre vraisemblable la réalisation de cette discrimination et, dans ce cas, il appartient à l'employeur de prouver qu'une telle discrimination n'est pas avérée.

Dans un rapport récent, en juin 2017, de Mme Karine Lempen, professeur de droit, et de Aner Voloder, dont je vous recommande la lecture — *Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre hommes et femmes (2004-2015)* — le constat suivant est dressé : « Sur l'ensemble des jugements analysés, 62,5 % sont majoritairement ou entièrement défavorables à la partie employée, invoquant une discrimination. En particulier, le taux de décisions défavorables à la partie salariée est aussi très élevé : 82,8 % lorsque la discrimination invoquée est un harcèlement sexuel. Les prétentions en versement d'une indemnité pour un harcèlement sexuel sont rejetées dans une nette majorité de cas, soit plus de 76 %. La question de savoir si les mesures de prévention nécessaires ont été prises par la partie employeuse est rarement examinée par les tribunaux. »

Vous savez qu'en vertu de la Constitution fédérale, les cantons peuvent soumettre une initiative à l'Assemblée fédérale. Tel est le sens de la démarche que je vous propose : demander au canton de Vaud d'exercer son droit d'initiative cantonal pour inscrire le harcèlement sexuel dans la liste des discriminations auxquelles s'appliquerait l'allègement du fardeau de la preuve. Je vous remercie du bon accueil que vous ne manquerez pas de faire à cette initiative.

L'initiative, cosignée par au moins 20 députés, est renvoyée à l'examen d'une commission.