



20.340

**Standesinitiative Waadt.
Einfachere Bekämpfung
von sexueller Belästigung
bei der Arbeit**

**Initiative déposée
par le canton de Vaud.
Faciliter la lutte
contre le harcèlement sexuel
dans le cadre du travail**

Vorprüfung – Examen préalable

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 20.09.22 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 27.02.23 (VORPRÜFUNG - EXAMEN PRÉALABLE)

Antrag der Mehrheit

Der Initiative keine Folge geben

Antrag der Minderheit

(Python, Aebischer Matthias, Amoos, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Schneider Meret)

Der Initiative Folge geben

Proposition de la majorité

Ne pas donner suite à l'initiative

Proposition de la minorité

(Python, Aebischer Matthias, Amoos, Atici, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Schneider Meret)

Donner suite à l'initiative

President (Candinas Martin, president): (*discurra sursilvan*) Vus avais retschavì in rapport en scrit da la cumissiun.

Python Valentine (G, VD): Je défends devant vous une initiative déposée par mon canton visant à faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail.

Depuis quelques années, le harcèlement sexuel est enfin dénoncé, les victimes sortent du silence et l'on se rend compte que tous les secteurs économiques et de la société sont concernés. Le harcèlement sexuel porte gravement atteinte à la dignité de celles et de ceux qui le subissent. Dans la majorité des cas, c'est dans le cadre du travail que cela se produit.

La loi sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg) le définit: "Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement inopportun 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."

La LEg souligne qu'un travail de prévention ciblé est le moyen le plus efficace pour combattre le harcèlement sexuel. Cela est de la responsabilité de l'employeur, qui doit veiller à la personnalité, à l'intégrité physique et



psychique de ses employés. Ainsi, des mesures appropriées doivent être entreprises pour éviter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail: cours de formation, sensibilisation, principes directeurs dans la charte de l'entreprise, etc. En particulier, la nomination d'une personne de confiance à laquelle les victimes puissent se confier est cruciale. Les progrès technologiques permettent également de recueillir les témoignages. Atteindre cet objectif implique l'allègement du fardeau de la preuve pour la victime!

Dans le rapport "Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre hommes et femmes" paru en 2017, on apprend que 62 pour cent des jugements sont défavorables aux victimes de harcèlement.

92 pour cent des plaintes pour congé de rétorsion sont rejetées, et les prétentions au versement d'indemnités pour harcèlement sexuel sont rejetées dans 77 pour cent des cas. Cela n'est plus tolérable! Les mesures volontaires ne sont pas suffisantes. Il est donc nécessaire d'adapter notre législation en conséquence.

C'est pourquoi je vous demande de donner suite à l'initiative du canton de Vaud.

Gutjahr Diana (V, TG), für die Kommission: Die Kommission hat an ihrer Sitzung vom 17. November 2022 die am 13. Dezember 2021 eingereichte Standesinitiative Waadt vorgeprüft. Die Initiative fordert, Artikel 6 des Bundesgesetzes vom 24. März 1995 über die Gleichstellung von Frau und Mann dahin gehend zu ändern, dass sexuelle Belästigung in die Liste der Diskriminierungen aufgenommen wird, für welche die Beweislast erleichterung gilt.

Die Kommission erachtet es als unbestritten, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bekämpft werden muss, und hält fest, dass die Arbeitgeber heute schon verpflichtet sind, präventive Massnahmen zu ergreifen. Artikel 4 des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann definiert explizit die am Arbeitsplatz erfolgte sexuelle Belästigung als Diskriminierung und Beeinträchtigung der Würde. Der Arbeitgeber trägt also heute schon grosse Verantwortung in diesem Bereich. Kommt der Arbeitgeber der Prävention nicht nach, gibt es dafür bereits heute die nötigen Rechtsmittel respektive die dafür geschaffene Rechtsgrundlage.

Wir haben zeitgleich in der Kommission zu diesem Geschäft auch das Postulat 18.4048, "Sexuelle Belästigung. Wir brauchen endlich verlässliche Zahlen über dieses Problem", behandelt. Daraus hat sich ergeben, dass es keine belastbaren Zahlen gibt. Da dieses Problem konkret in keinem Übermass belegt werden kann, wäre auch keine Gesetzesänderung notwendig.

Die polizeiliche Kriminalstatistik ist aktuell die einzige belastbare Statistik, die wir zu diesem Thema vorliegen haben. Ich möchte daraus ein paar Zahlen zitieren: Im Jahr 2020 wurden rund 1435 Straftaten und 1477 geschädigte Personen sexueller Belästigung registriert. In neun von zehn Fällen waren die geschädigten Personen weiblich. Bei 30 Prozent konnte die Straftat nicht aufgeklärt werden. Bei 40 Prozent standen die Personen in keiner Beziehung zueinander. Bei 10 Prozent stammte die beschuldigte Person aus dem Bekanntenkreis, bei rund 5 Prozent aus einer beruflichen Beziehung. Der Anteil weiterer Geschädigter – Freunde, ehemalige Partner oder geschäftliche Beziehungen – lag je unter 5 Prozent. Was man dabei auch festhalten muss: 95 Prozent der beschuldigten Personen waren männlich und wiesen einen Migrationshintergrund auf. Dass diese Personen, gemessen an ihrem Bevölkerungsanteil, überrepräsentiert sind, hält der Bericht abschliessend fest. Diese Auswertung zeigt ganz klar auf, dass ein grosser Teil der sexuellen Belästigung im öffentlichen Raum und nicht am Arbeitsplatz stattfindet.

Ein bestmöglicher Schutz vor sexueller Belästigung liegt also in der Verantwortung von uns allen. Hier einmal mehr einseitig die Arbeitgeber in die Pflicht zu nehmen, ist nicht zielführend. Die Beweislast erleichterung hätte keinen positiven Einfluss auf den Schutz vor sexueller Belästigung respektive brächte Arbeitgeber in eine schier unlösbare Situation. Ein Arbeitgeber könnte nämlich nie abschliessend beweisen, dass eine solche Belästigung nicht stattgefunden hat. Es ist also weiterhin ein gangbarer Weg, das Problem so zu handhaben, wie es derzeit geschieht.

Eine Kommissionsminderheit sieht aber in diesem Bereich Handlungsbedarf, da die aktuellen Rechtsgrundlagen

AB 2023 N 18 / BO 2023 N 18

Betroffene nicht ausreichend schützen würden. Sie möchte der Standesinitiative deshalb Folge geben.

Abschliessend ist auch festzuhalten: Der Arbeitgeber kann nicht für alle Geschichten verantwortlich gemacht werden. Diese haben oftmals privat begonnen und werden am Arbeitsplatz weitergeführt.

Die Kommissionsmehrheit beantragt daher – der Entscheid fiel mit 15 zu 9 Stimmen –, der Standesinitiative keine Folge zu geben. Auch der Ständerat hat der Standesinitiative an seiner Sitzung vom 20. September 2022 mit 25 zu 16 Stimmen bei 2 Enthaltungen keine Folge gegeben.

Ich bitte Sie, der Kommissionsmehrheit zu folgen und die Standesinitiative abzulehnen.



Weber Céline (GL, VD), pour la commission: Dans sa séance des 17 et 18 novembre derniers, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture a traité l'initiative du canton de Vaud, "Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail". Cette initiative prévoit de modifier l'article 6 de la loi sur l'égalité. Celle-ci s'applique à tous les domaines de la vie professionnelle. Mais que prévoit son article 6?

Cet article indique pour quel type de discriminations le fardeau de la preuve peut être allégé en faveur de la victime. Celui-ci peut être allégé lorsqu'il y a discrimination au sein d'une entreprise, dans le cadre de l'attribution des tâches, de l'aménagement des conditions de travail, de la rémunération, de la formation et de la formation continue, de la promotion et, enfin, de la résiliation des rapports de travail. Par contre, la loi ne prévoit pas d'allègement du fardeau de la preuve en cas de harcèlement sexuel, ce que le canton de Vaud souhaite voir changer.

Comme cela a été maintes fois relevé en commission, le harcèlement sexuel est un acte totalement abject et absolument inacceptable, et ce, du reste, non seulement sur le lieu de travail, mais également partout ailleurs. La majorité de la commission n'a cependant pas souhaité donner suite à l'initiative. En effet, premièrement, il est important de rappeler que la loi sur l'égalité introduit un allègement du fardeau de la preuve, pour corriger la position inégale dans laquelle se trouvent les parties en cas de conflit, lorsqu'il y a des différences de traitement sur le lieu de travail et que l'employeur est seul à détenir les éléments de preuve qui permettent de vérifier le caractère discriminatoire de la différence de traitement.

En d'autres termes, le principe de l'allègement du fardeau de la preuve est prévu pour les conflits dans lesquels les lésés n'ont pas accès à des informations importantes, contrairement à l'employeur. Prenez par exemple le cas des inégalités salariales: l'employé qui s'estime lésé ne connaît avec précision que son propre salaire, alors que l'employeur, lui, connaît les salaires de l'ensemble des collaborateurs. Dans ce cas, l'employeur a plus d'informations que l'employé, ce qui place l'employeur dans une situation en quelque sorte privilégiée. C'est donc à l'employeur d'amener les informations nécessaires permettant d'exclure toute discrimination, et non à l'employé. Or, dans le cadre du harcèlement sexuel, l'employeur ne dispose pas forcément d'informations supplémentaires, surtout si la personne harceleeuse n'a pas de lien hiérarchique avec sa victime. Il n'est donc pas possible pour l'employeur de fournir plus loin des preuves ou des informations dont il ne dispose pas lui-même.

Deuxièmement, en dehors du fait que la loi interdit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'employeur est aujourd'hui déjà tenu de prendre des mesures préventives afin de créer un climat de travail agréable, et où le harcèlement n'a pas sa place. En cas de procédure judiciaire, s'il est avéré qu'un employeur n'a pas pris ces mesures, une indemnisation de la victime peut donc, aujourd'hui déjà, être prononcée.

Enfin, troisièmement, selon un arrêt du Tribunal fédéral datant du 4 octobre 2022, le juge peut désormais se satisfaire de la vraisemblance prépondérante en cas de harcèlement, pour rendre son jugement. Ceci va donc déjà dans le sens de ce que demande l'initiative cantonale vaudoise.

Dans le cas où vous accepteriez néanmoins de donner suite à cette initiative, il faut être conscient que, si un employé, s'estimant victime d'un acte de harcèlement sexuel commis sur le lieu de travail, déposait plainte, dès lors que son employeur ne pourrait pas prouver ou démentir les faits, le harcèlement sexuel ne se faisant généralement pas au grand jour et devant témoin, l'employeur pourrait être condamné, et ce même s'il avait entrepris toutes les démarches préventives qui étaient en son pouvoir, et qu'il n'avait jamais été informé ou qu'il n'avait jamais eu conscience qu'un tel acte de harcèlement était commis au sein de son entreprise. Même si, dans un contexte suisse, on peine à imaginer une soudaine déferlante d'accusations infondées dans le cas où cette initiative devait malgré tout être acceptée, ne pas mentionner ce potentiel cas de figure ne donnerait pas un tableau complet de la situation.

Compte tenu des arguments énumérés, la majorité de votre commission vous demande de ne pas donner suite à cette initiative.

Comme on l'a vu, elle ne permettrait malheureusement pas de combattre davantage le harcèlement sexuel, contrairement à la prévention. Il a du reste également été relevé en commission qu'il est surtout important que, en cas de harcèlement avéré, les auteurs soient enfin et systématiquement saisis et traduits en justice avec la sévérité qui s'impose.

Une minorité de votre commission, qui souhaite soutenir cette initiative, considère qu'elle serait surtout un signal fort à l'égard des employeurs, pour les encourager à faire le maximum dans le cadre de la prévention.

Au nom de la majorité de la commission, je vous demande de ne pas donner suite à l'initiative du canton de Vaud. La commission a pris sa décision par 15 voix contre 9.

Porchet Léonore (G, VD): Chère collègue, vous avez menacé le Parlement en indiquant que, si cela était accepté, il y aurait un renversement du fardeau de la preuve. C'est factuellement faux; c'est un allègement du



fardeau de la preuve qui est demandé. Cet allègement du fardeau de la preuve existe aussi dans les cas de discrimination salariale; pouvez-vous constater une déferlante d'accusations infondées dans ce domaine en Suisse?

Weber Céline (GL, VD), pour la commission: Merci pour votre question. Il y a deux éléments de réponse. Premièrement, je n'ai pas le souvenir d'avoir utilisé l'expression "renversement du fardeau de la preuve", mais j'écouterai volontiers l'enregistrement pour m'en assurer. Deuxièmement, j'ai bien précisé qu'il s'agissait de donner un tableau le plus complet possible. Et sur ce point aussi, je l'ai dit très précisément, je n'imagine pas qu'en Suisse il y aurait une déferlante d'accusations contre les employeurs, mais qu'il convenait, pour la globalité, du débat de donner les informations aussi complètes que possible.

Präsident (Candinas Martin, Präsident): Die Mehrheit der Kommission beantragt, der Initiative keine Folge zu geben. Eine Minderheit Python beantragt, ihr Folge zu geben.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 20.340/26086)

Für Folgegeben ... 67 Stimmen

Dagegen ... 117 Stimmen

(1 Enthaltung)

AB 2023 N 19 / BO 2023 N 19