

Intolérable harcèlement sexuel

AVIS D'EXPERT

MARIANNE FAVRE
MOREILLON
DIRECTRICE
DROIT ACTIF



PROTECTION

Des regards lourds, des propos déplacés, des gestes inopportuns: au travail, ces agissements sont difficiles à gérer. La loi impose des limites et des sanctions.

L'été est arrivé. Les tenues plus dénudées, débardeurs et autres minijupes sont de retour. Cela peut susciter des regards lourds, des commentaires grivois ou pire encore. De tels agissements sont difficiles à gérer. Ils deviennent cependant intolérables dans le cadre confiné d'un bureau ou sur le lieu de travail. Les travailleurs qui les subissent en souffrent dans leur vie professionnelle, personnelle et familiale. Et cela se répercute sur l'entreprise. La qualité du travail fourni, la productivité, le taux de présence et la fidélité à l'employeur en pâtissent.

■ **NORMES LÉGALES** Le Code des obligations oblige l'em-

ployeur à protéger la personnalité de ses employés. Il impose notamment de veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes. La loi sur l'égalité définit le harcèlement sexuel comme un cas particulier de discrimination. Elle stigmatise particulièrement «le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle». Enfin, le Code pénal réprime les cas les plus graves de harcèlement sexuel dans le cadre d'une relation de travail.

■ **DESCRIPTION** Commettent un acte de harcèlement sexuel les employeurs, supérieurs, collaborateurs ou clients qui importunent une personne employée par des propos, des objets ou des gestes déplacés. Peu importe que la victime de ces agissements soit du même sexe ou du sexe opposé. Seule compte la détérioration du climat de travail. Un acte isolé peut suffire et l'intention de défavoriser la personne concernée en raison de son sexe n'est pas nécessaire.

En revanche, les circonstances revêtent une très grande



SANCTIONS Avec l'arrivée de l'été, les tenues plus dénudées peuvent susciter des regards lourds, des commentaires grivois ou pire encore. La loi pénale réprime les cas les plus graves.

importance. Lorsque des personnes travaillent ensemble depuis de longues années, le fait de s'appeler «mon grand garçon» ou «ma petite» n'est pas la preuve d'un cas de harcèlement sexuel. Pareillement, des démentis habitués l'un à l'autre pourront s'appeler «ma poule» ou se taper sur l'épaule sans penser à mal. Il n'en va pas de même d'un chef de magasin qui poserait la main sur l'épaule

d'une nouvelle caissière et l'appellerait «ma poule» ou d'un employeur qui entrerait dans le secrétariat en criant «toutes des salopes», la main sur la bragette.

■ **QUE FAIRE EN CAS DE HARCELEMENT SEXUEL?** L'employeur est tenu de prévenir ou de faire cesser le harcèlement sexuel dans son entreprise. Il doit immédiatement mettre en œuvre toute mesure appropriée

aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui. Il devra par exemple licencier un collaborateur particulièrement violent qui menacerait une collègue de viol, faire enlever des posters pornos du mur d'un bureau ou remettre à l'ordre l'auteur de plaisanteries grivoises.

L'employeur négligent s'expose à des sanctions. Il peut également se voir condamner à

verser au travailleur une indemnité. Cependant, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, il faut que ce dernier ait été en situation de connaître le problème. De la sorte, il revient à la victime d'avertir l'employeur d'actes de harcèlement sexuel demeurés cachés. Elle doit en outre démontrer l'existence du harcèlement et prouver que l'employeur en avait connaissance. Pour ce faire, il lui est conseillé de réunir des preuves et de consigner le déroulement des événements dès l'apparition des premiers actes de harcèlement.

Quoi qu'il en soit, l'élaboration d'un règlement du personnel ou d'un règlement contre le harcèlement sexuel s'impose. Un tel règlement indiquera que tout acte de harcèlement sexuel est passible de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement immédiat. Il pourra désigner une personne de référence à qui s'adresser et prévoir une procédure interne en cas de harcèlement sexuel. Il est recommandé de faire appel à un juriste spécialisé pour élaborer cette procédure. ■

Prochaine chronique, le 4 septembre: «Le congé de paternité»

www.droitactif.ch

OFFRES D'EMPLOI

Cadres

notre énergie, **votre avenir**

Notre client Gaznat SA (www.gaznat.ch) a pour mission générale d'assurer l'approvisionnement de la Suisse occidentale en gaz naturel. Au vu des défis futurs liés au domaine de l'énergie, Gaznat, acteur important du marché gazier suisse, connaît une stratégie de développement très active. Sa direction a décidé de se renforcer en mandatant JRMC pour trouver son/sa futur(e)

Economiste d'entreprise

Adjoint(e) de la direction générale

Vos futures responsabilités
Votre principale mission sera d'assister la direction générale dans le domaine du développement stratégique et la réalisation d'études économiques. Vous représenterez la société dans différents groupes de travail ou commissions. Les activités de négoce étant appelées à se développer, vous serez impliqué dans la mise en place des concepts de gestion des risques liés à ce domaine. Votre rôle de support, tant dans les affaires opérationnelles que stratégiques, sera primordial.

Votre profil
Votre formation d'économiste d'entreprise (HEC), idéalement soutenue par un postgrade dans le domaine des énergies, ou la possession d'un autre titre universitaire complété par un MBA, font de vous une personne polyvalente. Vous êtes au bénéfice d'une expérience de plusieurs années (domaine de l'énergie, conseil d'entreprise un atout). Synthétique, précis, autonome et organisé, vous avez une vision d'ensemble et des idées novatrices. Vos capacités rédactionnelles sont excellentes, et vous pouvez démontrer un très bon niveau d'allemand et d'anglais. Vous êtes très intéressé par le monde de l'énergie et avez envie d'être partie prenante aux réflexions liées au développement de Gaznat.

Si vous vous retrouvez dans ce poste et que le défi proposé éveille votre intérêt, alors n'hésitez pas à nous faire parvenir votre dossier accompagné d'une lettre de motivation précisant votre adéquation au poste. Votre candidature sera traitée avec la plus totale confidentialité.

JRMC & ASSOCIÉS
Rue Voltaire 1
Case Postale 834
1001 Lausanne
Christophe.Andreae@jrmc.ch

Promoteur/trice de vente Assurances Véhicules à moteur

En qualité de leader suisse de l'assurance, AXA Winterthur s'engage pour votre protection financière avec confiance dans l'avenir. En travaillant au sein du Groupe AXA, vous bénéficiez en tant que collaborateur d'opportunités de carrière intéressantes dans un environnement attractif et dynamique.

Nous recherchons pour le poste de Promoteur/trice de vente Assurances Véhicules à moteur, Région de vente Suisse romande, une personnalité autonome et innovatrice. A ce poste de cadre, votre mission principale consiste à mettre en place et développer le réseau de garagistes et à représenter AXA Winterthur de manière active dans le milieu automobile.

Activité

- Conclure et gérer des partenariats entre AXA Winterthur et des nouveaux garages/ intermédiaires véhicules à moteur pour le secteur romand
- Offrir à vos partenaires le soutien technique nécessaire pour promouvoir un service de qualité
- Planifier et gérer des mesures de promotion des ventes
- Organiser et mettre en place des événements destinés à développer de nouvelles relations d'affaire avec les garagistes

Exigence

- Formation commerciale et expérience dans les assurances, idéalement au service externe
- Affinité particulière avec le domaine automobile
- A l'aise dans la communication et la négociation
- Excellente orientation clientèle et entregent
- Dynamisme, ambition et persévérance
- Facilité avec les chiffres, les statistiques et très bonne maîtrise des outils informatiques usuels (Microsoft Office)
- Excellentes connaissances de la langue allemande

Nous avons éveillé votre intérêt pour ce poste de cadre? Alors, nous nous réjouissons de recevoir votre dossier de candidature complet.

AXA Winterthur
Ressources humaines
Frédérique Buchet
Chemin de Primerose 11
CH-1002 Lausanne
Téléphone 021 319 56 56
frederique.buchet@axa-winterthur.ch

Autres postes à l'adresse
www.axa-winterthur.jobs

PROTECTION FINANCIÈRE

vivre confiant