

Le harcèlement sexuel

Un obstacle à l'égalité Un risque professionnel à prévenir

Brigitte Berthouzoz, Véronique Ducret, Fabienne Saunier

En Suisse, le harcèlement sexuel au travail est une discrimination interdite par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes depuis 1996.

PREMIÈRE DISCRIMINATION: PRÉVALENCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Définition: article 4 LEg

- Comportement discriminatoire
- Importun
- De caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle
- Portant atteinte à la dignité de la personne
- Sur le lieu de travail

Deux catégories

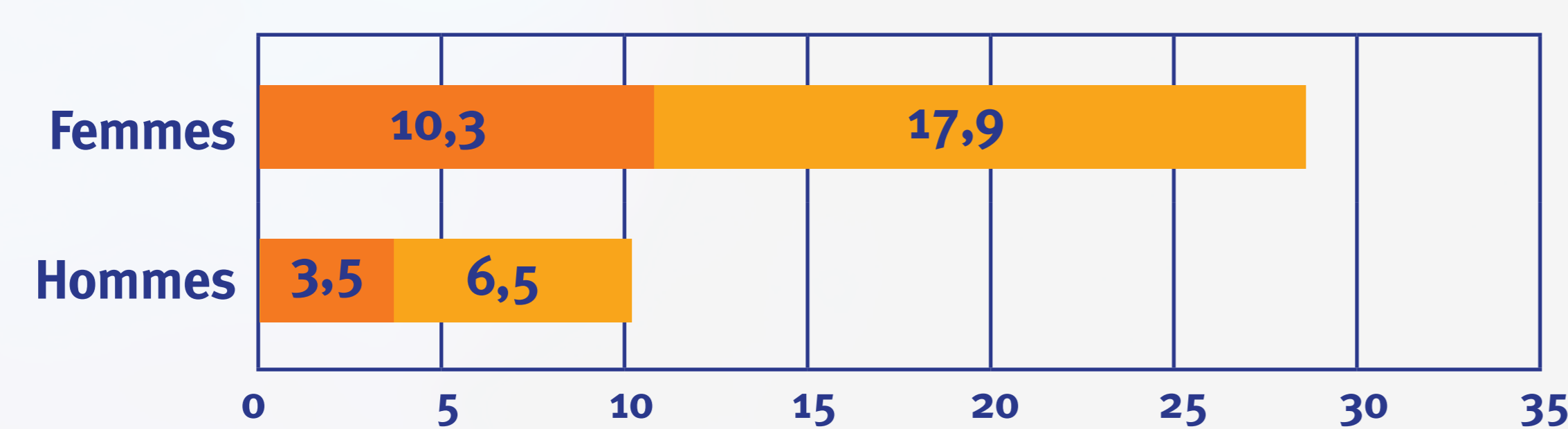
- | | |
|--|--|
| Chantage au travail <ul style="list-style-type: none"> - rapport hiérarchique et/ou de dépendance - promesse de récompenses - menace de représailles | Climat de travail empoisonné <ul style="list-style-type: none"> - entre collègues - harcèlement sexiste |
|--|--|

Trois formes

Verbale Paroles, plaisanteries, propositions, avances, insultes	Non verbale Regards, gestes, étalage de matériel pronographique	Physique Atteintes, contrainte sexuelle, viol
---	---	---

L'inégalité en chiffres

Pourcentage des personnes actives s'étant senties harcelées sexuellement ou importunées par un comportement. Etude Strub/Schär Moser 2008



Le harcèlement sexuel, un obstacle à l'égalité: les femmes sont trois fois plus touchées que les hommes.

DEUXIÈME DISCRIMINATION: IMPACT DES CONDITIONS DE TRAVAIL À RISQUE

Définition du risque professionnel

Le risque professionnel est l'éventualité d'une rencontre entre le travailleur ou la travailleuse et un danger auquel il ou elle peut être exposé-e. Le danger est la propriété ou la capacité intrinsèque d'un équipement, d'une substance, **d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé des travailleurs et travailleuses.**

Le harcèlement sexuel: un risque professionnel

Le harcèlement sexuel résulte d'une méthode de travail (chantage au travail) ou d'un climat de travail qui porte atteinte à la dignité et cause un dommage pour la santé. Le risque de rencontrer ce danger au travail est trois fois plus élevé pour les femmes.

Impact sur la santé des femmes

Selon notre expérience, toutes les personnes harcelées sexuellement tombent malades, pour quelques jours, quelques semaines ou quelques mois, voire des années. D'après les conclusions d'enquêtes européennes sur les conditions de travail des salarié-es (2006), **l'impact des conditions de travail à risque est associé chez les femmes à une dégradation plus importante de leur santé que chez les hommes.**

Le harcèlement sexuel, un obstacle à l'égalité: la réalisation du risque a pour conséquence une atteinte plus grave à la santé physique et psychique des femmes.

TROISIÈME DISCRIMINATION: DROIT AU SALAIRE EN CAS DE MALADIE

En Suisse, l'assurance perte de gain pour maladie n'est pas obligatoire. Selon le code des obligations, en cas de maladie, le droit au salaire dépend de l'ancienneté dans l'entreprise (Article 324a CO).

Echelle de référence: échelle de Berne

- 3 semaines de salaire en cas de maladie, la 1^{ère} année de service,
- 1 mois, la 2^{ème} année de service,
- 2 mois, de la 3^{ème} année à la 4^{ème} année de service,
- 3 mois, de la 5^{ème} année à la 9^{ème} année de service, ...
- 10 mois, dès la 40^{ème} année de service.

Cette échelle, basée sur une vie professionnelle stable et linéaire, est très peu adaptée à la vie professionnelle des femmes qui se caractérise par:

- des interruptions répétées dues aux responsabilités familiales,
- la précarité des emplois donc des changements fréquents d'employeurs,
- des bas salaires.

Le harcèlement sexuel, un obstacle à l'égalité: le droit au salaire en cas de maladie est moins bien garanti pour une femme que pour un homme au cours de la vie professionnelle.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL: TRIPLE OBSTACLE À L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

- Un risque accru de harcèlement sexuel,
- un impact des conditions de travail à risque plus important sur la santé des femmes,
- et une moins bonne couverture salariale en cas de maladie.

SOLUTION POUR LEVER CE TRIPLE OBSTACLE: UNE MEILLEURE PRÉVENTION ET PRISE EN CHARGE

Le harcèlement sexuel reconnu comme risque professionnel renforce l'obligation légale pour les employeurs de le prévenir, en développant une prévention sous ses trois formes:

Prévention primaire: Agir sur la source des risques

Si le harcèlement sexuel est reconnu comme un risque professionnel, il doit entrer dans la liste des dangers particuliers, obligeant les entreprises à faire appel à des médecins et spécialistes de la sécurité au travail (MSST); il sera dès lors inclus de façon plus systématique dans les formations sur la santé au travail, au même titre que les produits dangereux ou les risques architecturaux par exemple. Il sera également soumis à un meilleur contrôle par les inspections du travail.

Prévention secondaire: Donner aux employées les moyens de détecter les risques et de les éviter

Les entreprises doivent élaborer des règlements d'entreprise définissant le harcèlement sexuel et la politique de l'entreprise sur ce sujet. Entre aussi dans la prévention secondaire, la formation du personnel pour lui permettre de détecter les risques et d'y réagir de façon adéquate.

Prévention tertiaire: Traiter les conséquences

La Loi sur l'assurance accident facilite le traitement et la réhabilitation puisqu'elle offre une meilleure couverture du salaire et des frais médicaux en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle que les assurances individuelles en cas de maladie non professionnelle.

Le harcèlement sexuel doit être reconnu comme un risque professionnel:

- La prévention doit être renforcée pour réduire les inégalités hommes-femmes au travail
- Les conséquences sur la santé doivent être couvertes par la Loi sur l'assurance accident (articles 7 ou 9 LAA)