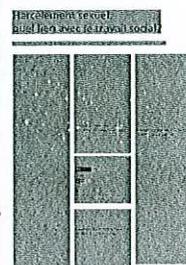


Avenir Social
3001 Bern
031 382 28 22
www.avenirsocial.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 900
Parution: 6x/année



N° de thème: 844.3
N° d'abonnement: 844003
Page: 9
Surface: 67'269 mm²

Harcèlement sexuel: quel lien avec le travail social?

Texte: Brigitte Berthouzoz, Le deuxième Observatoire, Centre de compétence en matière de harcèlement au travail Photo: Luc-François Georgi

En Suisse, le harcèlement sexuel au travail est une discrimination interdite par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) depuis 1996. Il constitue en fait une triple discrimination.

Définition

Les mythes et préjugés entourant ce phénomène étant nombreux et tenaces, il est important de se référer à une définition qui fait foi, soit celle de la LEg qui le définit comme «tout comportement important 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, 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».

Le harcèlement sexuel est donc un comportement non désiré, à connotation sexuelle ou sexiste, qui porte atteinte à la dignité d'une personne. Il peut se manifester sous forme verbale (propositions, insultes, plaisanteries), non verbale (regards, gestes, étalage de matériel pornographique) ou physique (attouchements, contrainte sexuelle). On associe souvent le harcèlement sexuel au chantage au travail, mais il s'agit le plus souvent de la création d'une atmosphère de travail empoisonnée.

Il peut viser une seule personne ou un groupe de personnes, et peut être le fait également d'une seule personne ou d'un groupe.

Contrairement à ce que son nom peut

laisser penser, un seul acte suffit, la répétition n'est pas nécessaire. L'intention de l'auteur n'est pas pertinente, seule compte la perception de la victime, balancée par la perception d'une «femme raisonnable».

Il est bon de rappeler que l'interdiction du harcèlement sexuel couvre également le harcèlement homosexuel et homophobe.

Dans le cadre de la protection de la santé des salarié-e-s, la législation suisse fait obligation à l'employeur de prendre des mesures de prévention du harcèlement sexuel ainsi que des procédures pour régler les cas qui pourraient survenir. Malheureusement, aucun contrôle du respect de ces règles n'a été mis sur pied, et les employeurs peuvent les ignorer sans conséquences pour eux, si aucun-e salarié-e n'intente une procédure aux prud'hommes.

Comme toute discrimination, le harcèlement sexuel est un obstacle à l'égalité professionnelle; ses conséquences entraînent des discriminations supplémentaires.

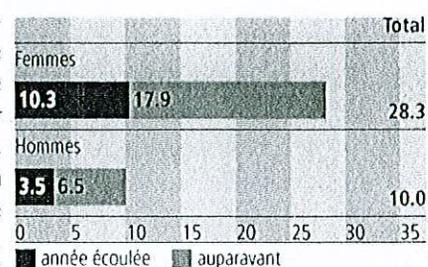
Première discrimination: prévalence du harcèlement sexuel

Une enquête sur la prévalence du harcèlement sexuel en Suisse, faite entre 2006 et 2007 sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité et du SECO, confirme une intuition assez généralisée.

Les femmes sont trois fois plus touchées que les hommes. Il s'agit là d'une première discrimination.

Deuxième discrimination: impact des conditions de travail à risque

Le harcèlement sexuel doit être considéré



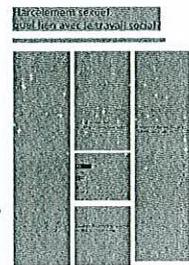
Pourcentage des personnes actives s'étant senties harcelées sexuellement ou importunées par un comportement. Etude Strub/Schär Moser 2008.

comme un risque professionnel. Il résulte en effet d'une méthode de gestion du personnel (chantage au travail) ou d'un climat de travail qui porte atteinte à la dignité et cause un dommage pour la santé. Le danger que ce risque professionnel se réalise est trois fois plus élevé pour les femmes. L'impact sur la santé des femmes est non négligeable. 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-e-s (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.

C'est là, la deuxième discrimination: 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,



Avenir Social
3001 Bern
031 382 28 22
www.avenirsocial.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 900
Parution: 6x/année

N° de thème: 844.3
N° d'abonnement: 844003
Page: 9
Surface: 67*269 mm²

le droit au salaire dépend de l'ancienneté dans l'entreprise (Article 324a CO). Pour déterminer la durée du droit au salaire, il existe une échelle de référence, utilisée par les employeurs et les tribunaux, qui va de trois semaines la première année de service à dix mois dès la 40^e année de service dans la même entreprise... Certes, les employeurs peuvent offrir de meilleures conditions, mais cette échelle représente le minimum légal sur lequel notre réflexion doit être basée.

Cette échelle, fondée sur une vie professionnelle stable et linéaire – i.e. avant tout masculine et de moins en moins réelle, est très peu adaptée à la vie professionnelle des femmes qui se caractérise encore par des interruptions répétées dues aux responsabilités familiales, par la précarité des emplois et donc par des changements fréquents d'employeurs et des bas salaires.

C'est la troisième discrimination: 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.

Comment lever ce triple obstacle: une meilleure prévention et prise en charge

Le harcèlement sexuel devrait être reconnu comme risque professionnel. Cela renforcerait 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. Les employeurs ont, depuis 1996, l'obligation légale de prendre des mesures préventives. Actuellement, il manque le contrôle du respect de cette obligation.

Prévention secondaire: donner aux employé-e-s 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 rapidement et de façon adéquate.

Prévention tertiaire: traiter les conséquences

La Loi sur l'assurance-accidents 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. Inclure le harcèlement sexuel dans les risques professionnels allégerait le fardeau des victimes en minimisant l'impact financier d'une organisation du travail déficiente (lacune de prévention) et leur accordant plus de temps pour se reconstruire.

Les travailleuses et travailleurs sociaux ont un rôle important à jouer. Elles et ils doivent connaître les conséquences du harcèlement sexuel et pouvoir déceler derrière des histoires de vie professionnelle les éventualités de harcèlement subi.

Conclusion

Le harcèlement sexuel touche les travailleuses sociales et travailleurs sociaux sous deux angles:

– Comme employé-e-s: comme toute personne qui travaille, elles et ils sont confronté-e-s au risque de subir du harcèlement sexuel. La connaissance du

risque permet de l'éviter;

– Comme personnes accompagnant des personnes fragilisées: le harcèlement sexuel a un impact délétère sur la santé des victimes et sur leur estime d'elles-mêmes. Surmonter le manque de confiance en soi et la peur de se retrouver confronté-e-s à ce type de comportement demande souvent un long accompagnement. Etre sensibilisé-e-s aux effets du harcèlement sexuel permettra aux travailleuses sociales et travailleurs sociaux d'adopter un accompagnement adéquat et de faciliter la réintégration dans le monde du travail.

Pour en savoir plus:

Le deuxième Observatoire, Centre de compétence en matière de harcèlement au travail: www.2e-observatoire.com

Ducrot Véronique, *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel, un guide pratique*, Genève: Georg Editeur, 2008.

Ducrot Véronique, *Qui a peur du harcèlement sexuel, des femmes témoignent*, Genève: Georg Editeur, 2010.

Aubert Gabriel et Lempen Karine, *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité*, Genève: Editions Slatkine, 2011.

Lempen Karine, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur*, Schulthess, 2006.

Strub Silvia et Schär Moser Marianne, *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande*, SECO/Eureau fédéral de l'égalité, 2008.

www.non-c-non.ch, site interactif à l'intention des personnes harcelées sexuellement au travail

