



Cancer du sein et discrimination au travail

5 décembre 2018

Bruxelles

Monique Rabussier

Idées

- Mieux connaître les parcours professionnels des travailleuses atteintes de cancer
- Cerner les obstacles rencontrés au maintien ou à la réintégration dans l'emploi
- Donner des exemples de discriminations subies
- Présenter une synthèse des données existantes en France
- Définir des types d'actions syndicales à mener pour combattre ces discriminations



Précautions

- Le cancer, et quelque soit le type de cancer, est aussi un mot tabou.
- Pour un syndicat, écrire sur ce sujet, un tract par exemple relève du défi.
- Le rapport entre cancer et travail est nié . Donc la prévention sur un sujet tabou

Les parcours professionnels

- Avant une opération, les salariées souvent:
- ne disent rien, les places sont chères,
- « on ne veut pas de regard de pitié » ,
- « on craint d’être mise à l’écart, d’être discriminée ».
- Le médecin du travail est au courant, mais c’est le seul à l’être. L’entreprise ne le sait pas.



Selon l' étude CANTO (CANcer Toxicities)

- sur 1721 femmes salariées atteintes de cancer du sein
- 7 % n'ont parlé de leur maladie à personne
- 11 % n'ont eu aucun contact avec les collègues ou le N+1 au cours de l'arrêt maladie



Le recours au syndicat

- Un désaccord avec le médecin du travail (inaptitude)
- Un changement de poste ou aménagement de poste
- La peur de la perte de salaire pour les arrêts longs
- Des problèmes avec la mutuelle pour la prise en charge des soins annexes



Un bon exemple

Une négociation d'entreprise qui prévoit des aménagement avant et après:

- Mise en place d'un groupe pluridisciplinaire:
 - On écoute la personne, qui peut parler de son ressenti, de ses difficultés, de ses souhaits.
 - On revoit ensemble sa fiche de poste et on adapte -temps partiel thérapeutique, formation, mutation..

Actions en entreprise

50 % des malades est âgée de - 65 ans.

Un grand nombre de salariés doit interrompre son travail pour suivre un traitement

Dans l'idéal :

- un accompagnement personnalisé
- +
- une systématisation des visites de pré-reprise, notamment dans les petites entreprises, permettraient de limiter l'impact de la maladie



Les obstacles pour la réintégration

Le pire : on vous pousse à la démission

En vous plaçant sur un poste impossible à tenir :

- horaires décalés
- poste debout
- les bras levés
- à l'extérieur



En général

- Pas d'accord de branche, ni d'accords d'entreprises protecteurs
- Rôle majeur du médecin du travail
- Une perte de salaire
- Un impact sur la retraite sous -estimé.



témoignage

- Mes collègues de l'hôpital m'ont soutenue, je n'ai jamais été seule
On m'a mise « du matin » uniquement ,pour que je sois moins fatiguée, mais j'ai perdu beaucoup d'argent, car je ne faisais plus de soirée ni de week-end .
J'ai perdu un tiers de mon salaire , mais je me battais contre la maladie, pas le temps de penser au reste.

Isabelle aide soignante



témoignage

- Le cancer ,c'est un combat terrible, que j'ai vécu seule, Je suis toujours en vie, donc c'est le plus important, mais je n'ai jamais retrouvé un vrai travail, toujours des CDD, toujours du chômage, toujours la fatigue, des douleurs chroniques 10 ans après

Bernadette 65 ans ,assistante de direction



Le retour ...

J'étais contente même si je savais que j'allais devoir batailler pour retrouver ma place. Mais à ce point là

Avant, j'avais beaucoup de contact avec la clientèle. La DRH et mon manager ont estimé que ce serait trop stressant. Le jour de mon retour, mon supérieur m'a demandé à combien j'estimais mon pourcentage de performance.

J'étais abasourdie! Il m'a filé un truc à faire sans intérêt, et c'est tout.

J'ai tout entendu:

«On ne dirait pas que tu étais ingénieure avant»,

«Tu as de la chance de ne pas travailler l'après-midi».

Nathalie

Témoignage dans L'Obs du 22 mars 2018



Parcours pro

- les problèmes d'horaires
- Les salariées isolées , sans collectif protecteur
- Les refus de formation, de promotions



Discriminations

12% des salariés en emploi au moment du diagnostic déclarent avoir fait l'objet d'attitudes de rejet ou de discrimination .

Sources:

[.http://www.e-cancer.fr/Presse/Dossiers-et-communiqués-de-presse/Cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-la-qualite-de-vie-et-la-situation-en-emploi-restent-fortement-degrades](http://www.e-cancer.fr/Presse/Dossiers-et-communiqués-de-presse/Cinq-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-la-qualite-de-vie-et-la-situation-en-emploi-restent-fortement-degrades)

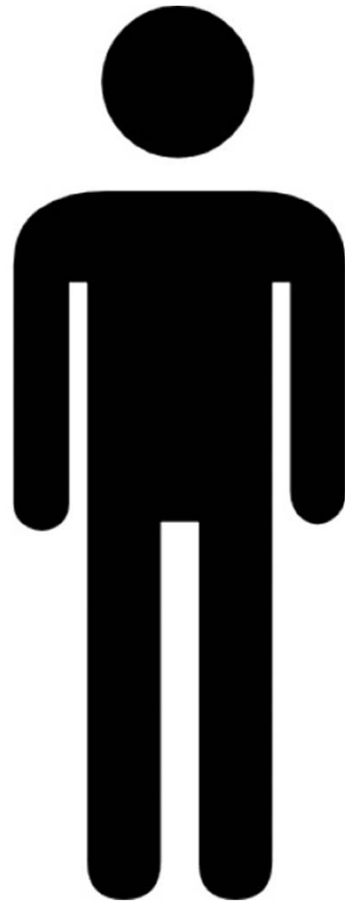
- Etude CANTO,

Agnès Dumas (Centre de recherche en épidémiologie et santé des populations)

Groupe de travail CANTO sur l'impact socioéconomique des toxicités

- APRÈS UN CANCER le combat continu de l'Observatoire sociétal des cancers, Ligue contre le cancer

Age moyen au moment du diagnostic



Prostate 71 ans



Sein 61 ans

1 femme sur 3
a moins de 55 ans
Au moment du diagnostic du cancer



Données de l'Institut National contre le cancer (juin 2018)

- Au total, sur 1527 femmes atteintes du cancer de 18 à 52 ans , 41,7% avaient un cancer du sein
- Les femmes atteintes d'un cancer du sein sont :
 - 68.7% en poste cinq ans après le diagnostic-
 - 6.7% en invalidité



Les arrêts maladies

Contrastés :

les indépendants et les salariés de très petites entreprises ont les taux de recours les plus faibles.

- le premier arrêt , environ 6 mois après le diagnostic pour 10 mois en moyenne .
- Reprise de l' emploi à l'issu d'un premier arrêt de 8 mois en moyenne.



Temps partiel thérapeutique

1 salarié sur 4 a bénéficié d'un temps partiel thérapeutique.

Pour une durée de 4 mois en moyenne avant une reprise d'emploi.

Les femmes ont plus souvent recours que les hommes à un temps partiel thérapeutique.



La loi !

Le code pénal : article 225-1 La discrimination

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, **de leur état de santé**, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Le code du travail : L 1132-1 traitement illégitime

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à [l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article [L. 3221-3](#), de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en **raison de son état de santé**, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



La CFDT

- Mise en place d'un groupe de travail inter- fédéral pour porter le débat sur les liens entre travail et cancer du sein
- Lancement d'une grande enquête /action avec un questionnaire ,et un dépliant
- Mobilisation pour sensibiliser, et poser les problèmes .
- Les cancers du sein doivent être reconnus en maladie professionnelle.



L'action syndicale

- Notre campagne est un exemple d'action
- Négocier dans chaque branche, dans chaque entreprise un protocole d'accompagnement et de suivi des personnes en longue maladie
- Revoir les accords de prévoyance
- Négocier au niveau national dans les caisses de retraite pour éviter la triple peine:
 - la souffrance,
 - la perte de salaire
 - à la retraite, la pauvreté