

## Santé

## Le syndrome du bâtiment malsain



**Prof. Dr. méd. Brigitta Danuser**  
Spécialiste en médecine du travail – Institut universitaire romand de santé au travail Lausanne

«Depuis que nous avons emménagé, il y a quatre mois, dans un bâtiment récemment construit, plusieurs de nos employé-e-s se plaignent d'avoir les yeux irrités, la gorge sèche, mal à la tête, etc. Pensez-vous que ces symptômes puissent être en lien avec le caractère neuf du bâtiment?»

De tels symptômes peuvent effectivement survenir à l'installation dans un bâtiment neuf (restes de solvants, de colle, de peinture, etc.), mais ils devraient passer au bout de quatre mois au plus tard. De grands efforts ont été faits ces dernières années dans l'isolation des bâtiments et l'optimisation des aspects thermiques et acoustiques, malheureusement souvent au détriment de la qualité de l'air. Dans de nombreux édifices, la climatisation empêche l'aération naturelle; la qualité de l'air peut devenir source de nuisance et avoir des effets nocifs pour la santé.

Les meubles, les ordinateurs, les photocopieuses, les revêtements de sol, même les plantes vertes, etc. peuvent engendrer une grande diversité de contaminants chimiques et biologiques (bactéries, moisissures, acariens, etc.). Décrit pour la première fois dans les années 1970–80, le syndrome du bâtiment malsain a fait et fait encore couler beaucoup d'encre. Selon la définition de l'OMS, il s'agit d'une réaction physique, ressentie par une large part des occupants d'un bâtiment. Les effets sur la santé sont diffus et s'expriment le plus souvent par une combinaison de symptômes – yeux secs ou larmoyants, nez bouché, irritation de la gorge, peau sèche ou irritée, maux de tête, fatigue, difficulté à se concentrer, etc. Des facteurs individuels (âge, sensibilité), le stress, des conflits à la place de travail, une mauvaise ergonomie, le bruit et autres influencent l'apparition et l'intensité de ces troubles, qui disparaissent généralement lorsque l'on quitte le bâtiment.

Il vaut la peine d'intervenir assez tôt et d'évaluer les causes du mal, car des études récentes démontrent que si les symptômes s'installent durablement, ils ne sont plus perçus comme tels et se «normalisent». L'amélioration de l'air intérieur dans les locaux commande une approche multidisciplinaire. Il est conseillé de faire appel à un spécialiste de la santé au travail, qui élaborera un plan d'assainissement après une visite sur place et proposera des mesures si nécessaire. Parfois, il suffit d'améliorer le système de ventilation pour assainir l'environnement de travail, mais il se peut que d'autres mesures correctives, notamment ergonomiques, s'imposent.

## Egalité des salaires

## «Mon collègue gagne plus que moi!»



**Dore Heim**  
Secrétaire centrale de l'USS

«En Suisse, les salaires sont un sujet tabou. Or, ce silence favorise la discrimination salariale des femmes. Les cadres se préoccuperaient bien davantage de politique salariale si les collaboratrices et collaborateurs connaissaient les salaires des uns et des autres. Le plus souvent, c'est par pur hasard qu'une femme découvre qu'elle gagne moins que son collègue. Que faire alors?»

**1. Ne pas monter tout de suite sur ses grands chevaux**

Avant de vous énerver, demandez-vous s'il n'y a pas de raisons légitimes pour expliquer la différence de salaire. Votre collègue a-t-il plus d'expérience professionnelle, davantage d'années de service, des responsabilités ou tâches supplémentaires?

**2. S'informer à l'interne**

Parlez avec votre chef-fe ou le/la responsable du personnel. Préparez-vous bien à l'entretien, notamment en ce qui concerne votre propre parcours professionnel. Soyez objective (tenez-vous en aux faits concrets) et prenez note des arguments que l'on vous donnera.

**3. Se faire conseiller à l'extérieur**

Pas convaincue par ces arguments? C'est maintenant que vous solliciterez l'aide de votre association. Celle-ci estime-t-elle comme vous que la différence de salaire n'est pas justifiée? Prenez le temps de réfléchir avant de décider si vous souhaitez poursuivre l'affaire. Car si c'est le cas, préparez-vous à un parcours de combattante: les cadres tendent à réagir de manière susceptible au reproche de discrimination salariale.

**4. La commission d'arbitrage, la voie de la conciliation**

En tant qu'employée de la Confédération, vous pouvez également vous adresser à une commission d'arbitrage spécialement instituée. L'Administration fédérale, en sa qualité d'employeur, est tenue de participer à la procédure. Aucune des parties n'est obligée d'accepter la proposition de la commission, mais la décision de celle-ci est importante étant donné que la Confédération y est elle-même représentée.

**5. Porter plainte, partir ou rester**

Si aucun accord n'est trouvé, vous pouvez porter plainte contre votre employeur. Ne le faites que si votre association vous apporte son soutien inconditionnel. Vous pouvez aussi décider de laisser tomber parce que votre travail offre des perspectives intéressantes ou que vous souhaitez vous réorienter. Sachez que vous pouvez dénoncer un employeur pour discrimination salariale même lorsque vous avez déjà quitté l'entreprise.

Informations et conseils sur la discrimination salariale:  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) et [www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)